

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

EMPRESAS
CGD
.....
STEC



SINDICATO DOS TRABALHADORES
DAS EMPRESAS DO GRUPO CGD

PUBLICADO NOS BOLETINS DO TRABALHO E EMPREGO
Nº31 DE 22/08/2016 E Nº39 DE 22/10/2016

2016

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ENTRE A

CAIXA LEASING E FACTORING

INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DE CRÉDITO, SA

FUNDGER

SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO, SA

CAIXAGEST

TÉCNICAS DE GESTÃO DE FUNDOS, SA

CGD PENSÕES

SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, SA

CAIXA CAPITAL

SOCIEDADE DE CAPITAL DE RISCO, SA

CAIXANET

TELEMÁTICA E COMUNICAÇÕES, SA

CAIXA IMOBILIÁRIO, SA

IMOCAIXA

GESTÃO IMOBILIÁRIA, SA

SOGRUPO

COMPRAS E SERVIÇOS PARTILHADOS, ACE

E O

STEC

SINDICATO DOS TRABALHADORES
DAS EMPRESAS DO GRUPO CGD



SINDICATO DOS TRABALHADORES
DAS EMPRESAS DO GRUPO CGD

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE EMPRESAS CGD E O STEC

Paginação e Design:

Teresa Morais, Nuno Cunha
www.hardfolio.com

Impressão e Acabamento:

Ligrate - Atelier Gráfico, Lda.
tel 214986550 / fax 214986555
ligrate@ligrate.com
www.ligrate.com

*Lisboa, Portugal
Outubro 2016*

ÍNDICE

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - EMPRESAS CGD / STEC

CAPÍTULO I - ÂMBITO DE APLICAÇÃO E VIGÊNCIA

- Cláusula 1ª* Âmbito territorial
Cláusula 2ª Âmbito pessoal
Cláusula 3ª Vigência, denúncia, revisão

CAPÍTULO II - ADMISSÃO E ESTATUTO PROFISSIONAL

SECÇÃO I / Admissão

- Cláusula 4ª* Estágio
Cláusula 5ª Admissão
Cláusula 6ª Período experimental

SECÇÃO II / Estatuto profissional

- Cláusula 7ª* Determinação da antiguidade
Cláusula 8ª Classificação profissional
Cláusula 9ª Estágio de acesso a nova categoria
Cláusula 10ª Substituições temporárias
Cláusula 11ª Carreira profissional

CAPÍTULO III - DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS

- Cláusula 12ª* Deveres das Empresas
Cláusula 13ª Proibição às Empresas
Cláusula 14ª Deveres dos trabalhadores
Cláusula 15ª Exercício da atividade sindical
Cláusula 16ª Quotização sindical
Cláusula 17ª Princípio da não discriminação
Cláusula 18ª Trabalhadores estrangeiros
Cláusula 19ª Encerramento definitivo do estabelecimento

CAPÍTULO IV - PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I / Modo da Prestação de Trabalho

- Cláusula 20ª* Competência das empresas
Cláusula 21ª Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial
Cláusula 22ª Contrato de trabalho a termo

SECÇÃO II / Tempo da Prestação de Trabalho

- Cláusula 23ª* Períodos de funcionamento
Cláusula 24ª Períodos normais de trabalho
Cláusula 25ª Registo
Cláusula 26ª Horários de trabalho
Cláusula 27ª Horário de trabalho normal
Cláusula 28ª Horários de trabalho flexíveis
Cláusula 29ª Horários de trabalho diferenciados
Cláusula 30ª Trabalho por turnos
Cláusula 31ª Intervalos de descanso
Cláusula 32ª Isenção de horário de trabalho
Cláusula 33ª Trabalho noturno
Cláusula 34ª Trabalho suplementar

SECÇÃO III / Mobilidade

- Cláusula 35ª* Mobilidade geográfica
Cláusula 36ª Cedência ocasional de trabalhadores

CAPÍTULO V - RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES DE NATUREZA PECUNIÁRIA

SECÇÃO I / Retribuição

- Cláusula 37ª* Definição de retribuição
Cláusula 38ª Tempo, local e forma de pagamento
Cláusula 39ª Cálculo da retribuição horária e diária
Cláusula 40ª Tabela salarial
Cláusula 41ª Diuturnidades
Cláusula 42ª Anuidades
Cláusula 43ª Retribuição durante as férias e subsídio de férias
Cláusula 44ª Subsídio de Natal
Cláusula 45ª Retribuição de trabalho noturno

SECÇÃO II / Outras prestações de natureza pecuniária

- Cláusula 46ª* Subsídio de almoço
Cláusula 47ª Falhas de caixa
Cláusula 48ª Remuneração de trabalho suplementar
Cláusula 49ª Deslocações ao serviço da Empresa
Cláusula 50ª Subsídio de apoio ao nascimento
Cláusula 51ª Subsídio infantil
Cláusula 52ª Subsídio de estudo

CAPÍTULO VI - SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I / Descanso semanal, feriados e férias

- Cláusula 53ª* Descanso semanal
Cláusula 54ª Feriados
Cláusula 55ª Véspera de Natal
Cláusula 56ª Duração do período de férias
Cláusula 57ª Marcação do período de férias
Cláusula 58ª Alteração da marcação do período de férias
Cláusula 59ª Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição
Cláusula 60ª Férias no ano da cessação do contrato

SECÇÃO II / Faltas

- Cláusula 61ª* Faltas
Cláusula 62ª Tipos de faltas
Cláusula 63ª Comunicação e prova das faltas
Cláusula 64ª Consequência das faltas justificadas
Cláusula 65ª Complemento do subsídio de doença e verificação das respetivas faltas
Cláusula 66ª Consequência das faltas injustificadas
Cláusula 67ª Efeitos das faltas no direito a férias

SECÇÃO III / Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- Cláusula 68ª* Impedimentos prolongados
Cláusula 69ª Licença sem retribuição

CAPÍTULO VII - SAÚDE, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

- Cláusula 70ª* Segurança, higiene e saúde no trabalho
Cláusula 71ª Acidentes de trabalho e doenças profissionais

CAPÍTULO VIII - FORMAÇÃO

SECÇÃO I / Formação profissional

- Cláusula 72ª* Princípios gerais

SECÇÃO II / Trabalhador-estudante

- Cláusula 73ª* Trabalhador-estudante
Cláusula 74ª Subsídio a trabalhador-estudante

CAPÍTULO IX - REGIME DISCIPLINAR

<i>Cláusula 75ª</i>	Poder disciplinar
<i>Cláusula 76ª</i>	Infração e procedimento disciplinar
<i>Cláusula 77ª</i>	Sanções aplicáveis
<i>Cláusula 78ª</i>	Registo de sanções
<i>Cláusula 79ª</i>	Suspensão preventiva
<i>Cláusula 80ª</i>	Processo disciplinar

CAPÍTULO X - MATERNIDADE E PATERNIDADE

<i>Cláusula 81ª</i>	Princípio geral
---------------------	-----------------

CAPÍTULO XI - DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

<i>Cláusula 82ª</i>	Princípio da maior favorabilidade
---------------------	-----------------------------------

ANEXOS

ANEXO I / Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

ANEXO II / Categorias profissionais

ANEXO III / Descrição de funções

ANEXO IV / Tabela salarial

ANEXO V / Cláusulas de expressão pecuniária

CAPÍTULOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ENTRE A

CAIXA LEASING E FACTORING

INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DE CRÉDITO, SA

FUNDGER

SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO, SA

CAIXAGEST

TÉCNICAS DE GESTÃO DE FUNDOS, SA

CGD PENSÕES

SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, SA

CAIXA CAPITAL

SOCIEDADE DE CAPITAL DE RISCO, SA

CAIXANET

TELEMÁTICA E COMUNICAÇÕES, SA

CAIXA IMOBILIÁRIO, SA

IMOCAIXA

GESTÃO IMOBILIÁRIA, SA

SOGRUPO

COMPRAS E SERVIÇOS PARTILHADOS, ACE

E O

STEC

SINDICATO DOS TRABALHADORES
DAS EMPRESAS DO GRUPO CGD



SINDICATO DOS TRABALHADORES
DAS EMPRESAS DO GRUPO CGD

I

CAPÍTULO I

ÂMBITO DE APLICAÇÃO E VIGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª

Âmbito territorial

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, adiante designado por Acordo, aplica-se em todo o território português.

CLÁUSULA 2ª

Âmbito pessoal

1. O presente Acordo é vertical e obriga as Empresas que o outorgam, identificadas no Anexo I, adiante designadas por Empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelo STEC - Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD, com as categorias constantes do Anexo II.
2. São também abrangidos por este Acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.
3. O presente Acordo abrange 8 empresas, identificadas no Anexo I, e potencialmente 570 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos Anexos II e III.

CLÁUSULA 3ª

Vigência, denúncia, revisão

1. O presente Acordo entra em vigor na data da sua publicação no BTE, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.
2. A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO E ESTATUTO PROFISSIONAL

SECÇÃO I

Admissão

CLÁUSULA

4^a

Estágio

1. As Empresas podem conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objeto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida ativa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.
2. Na situação de estágio será atribuída uma bolsa mensal de valor correspondente ao nível imediatamente inferior ao nível mínimo da categoria para a qual se destina o estágio.
3. No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

CLÁUSULA

5^a

Admissão

1. Compete às Empresas contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente Acordo.
2. A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, cuja idade mínima é de 16 anos.

CLÁUSULA

6^a

Período experimental

1. O período experimental é regulado pelas disposições legais.
2. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
3. Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

CLÁUSULA

7^a*Determinação da antiguidade*

1. A antiguidade conta-se a partir da data da admissão na Empresa.
2. Será também contado para efeitos de antiguidade o tempo de serviço prestado a outras empresas outorgantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.
3. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

CLÁUSULA

8^a*Classificação profissional*

1. Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do Anexo II de acordo com as funções que desempenham, conforme descrição constante do Anexo III.
2. Os níveis mínimos correspondentes às categorias referidas no número anterior constam do Anexo II.

CLÁUSULA

9^a*Estágio de acesso a nova categoria*

1. O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.
2. Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.
3. O período de estágio conta para efeitos de antiguidade na categoria em que o trabalhador ingressou, após confirmação na mesma.
4. No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.
5. Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço.
6. O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 6 meses.

7. Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da Empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

CLÁUSULA

10^a*Substituições temporárias*

1. Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, por um período igual superior a 30 dias, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste Acordo para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.
2. Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

CLÁUSULA

11^a*Carreira profissional*

1. Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão.
2. A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais e experiência demonstrados.
3. A progressão consiste na atribuição de uma retribuição superior, sem alteração da categoria, e fundamenta-se no mérito dos trabalhadores, tendo em conta, nomeadamente, o desempenho e competências profissionais, as habilitações académicas, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na Empresa.
4. As promoções e as progressões podem ocorrer em qualquer momento, dependendo das necessidades de gestão.
5. Os dois tipos de evolução antes referidos, embora independentes, podem ocorrer total ou parcialmente em simultâneo.
6. Serão efetuadas anualmente progressões por mérito em percentagem do número de trabalhadores a definir pela Empresa.

CAPÍTULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS

CLÁUSULA 12^a

Deveres das empresas

As Empresas obrigam-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste Acordo e das disposições legais aplicáveis;
- b) Instituir ou manter procedimentos corretos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, como tal legalmente reconhecidos, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na Empresa;
- d) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- e) Passar declarações de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

CLÁUSULA 13^a

Proibição às Empresas

É vedado às Empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste Acordo ou na Lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na Lei ou neste Acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

CLÁUSULA
14^a*Deveres dos trabalhadores*

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste Acordo e das disposições legais aplicáveis;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela Empresa;
- g) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- h) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;
- i) Guardar lealdade à Empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

CLÁUSULA
15^a*Exercício da atividade sindical*

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de Delegados Sindicais, Comissões Sindicais e Intersindicais, nos termos da lei.

CLÁUSULA
16^a*Quotização sindical*

A Empresa obriga-se a deduzir nas retribuições e a enviar ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

CLÁUSULA
17^a*Princípio da não discriminação*

A atribuição, pelas Empresas, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da atividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos aos trabalhadores estudantes;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste Acordo.

CLÁUSULA
18^a*Trabalhadores estrangeiros*

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros, será observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses, que nas Empresas tenham categoria e funções idênticas.

CLÁUSULA
19^a*Encerramento definitivo do estabelecimento*

1. Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da Empresa, os trabalhadores abrangidos serão integrados, sempre que possível, noutra estabelecimento da mesma ou noutra Empresa outorgante.
2. Se o trabalhador for integrado noutra Empresa outorgante, esta proporcionará-lhe a formação profissional.

CAPÍTULO IV PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I

Modo da Prestação de Trabalho

CLÁUSULA 20^a

Competência das empresas

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete às Empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

CLÁUSULA 21^a

Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial

1. Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.
2. Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com a Empresa.
3. O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deverá constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

CLÁUSULA 22^a

Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nas condições estabelecidas na lei.

SECÇÃO II

Tempo da Prestação de Trabalho

CLÁUSULA 23^a

Períodos de funcionamento

Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais, compete à Empresa a fixação dos períodos de funcionamento dos serviços.

CLÁUSULA 24^a

Períodos normais de trabalho

1. Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respetivamente.

2. O período normal de trabalho pode ser definido pelas Empresas em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia.
3. Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

CLÁUSULA
25^a***Registo***

1. As Empresas devem manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.
2. A duração do trabalho é apurada por um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.
3. O disposto nos números anteriores não dispensa a autorização e registo relativos ao trabalho suplementar.

CLÁUSULA
26^a***Horários de trabalho***

1. Dentro dos condicionalismos previstos neste Acordo e na Lei, as Empresas podem estabelecer os seguintes tipos de horários:
 - a) Horário de trabalho normal;
 - b) Horário de trabalho flexível;
 - c) Horário de trabalho diferenciado;
 - d) Horário de trabalho por turnos.
2. O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 08.00 e as 20.00 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

CLÁUSULA
27^a***Horário de trabalho normal***

O horário de trabalho normal é o estabelecido pela Empresa entre as 08.00 e as 20.00 horas, repartido entre dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

CLÁUSULA
28^a***Horários de trabalho flexíveis***

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

CLÁUSULA
29^a***Horários de trabalho diferenciados***

1. O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.
2. A Empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

CLÁUSULA
30^a***Trabalho por turnos***

1. O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala pré-estabelecida.
2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho fixados na cláusula 24ª.
3. A Empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

CLÁUSULA
31^a***Intervalos de descanso***

1. Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.
2. Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste Acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

CLÁUSULA
32^a*Isenção de horário de trabalho*

1. O regime de isenção de horário é o que se encontra legalmente estabelecido.
2. Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores integrados nas categorias de Direção, de Chefia e Técnicas e, bem assim, de Secretário e Motorista, todas previstas no Anexo II.
3. No acordo a estabelecer entre a Empresa e o trabalhador deve constar, nomeadamente, a modalidade de isenção, a retribuição adicional e os prazos de denúncia.

CLÁUSULA
33^a*Trabalho noturno*

1. Para efeitos do presente Acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.
2. Não são obrigados a prestar trabalho noturno os trabalhadores que, por norma legal aplicável, a tal sejam dispensados e ainda os que apresentem motivos atendíveis, aceites pela Empresa.

CLÁUSULA
34^a*Trabalho suplementar*

1. Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela Empresa, através da hierarquia competente.
2. O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou, ainda, quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a Empresa ou para a sua viabilidade.
3. O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
4. A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.
5. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela Empresa.

6. O limite máximo de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

SECÇÃO III**Mobilidade****CLÁUSULA
35^a*****Mobilidade geográfica***

1. Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local.
2. Salvo estipulação em contrário, a Empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.
3. No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a Empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.
4. Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa da Empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência. Na falta de acordo aplica-se o disposto na lei.
5. Para os efeitos do disposto no número 2, consideram-se fatores de ponderação para determinação da existência de prejuízo sério, designadamente as seguintes situações:
 - a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
 - b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
 - c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;
 - d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

**CLÁUSULA
36^a*****Cedência ocasional de trabalhadores***

1. A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efetivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2. A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.
3. Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.
4. Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.
5. A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.
6. Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.
7. O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.
8. Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO V RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES DE NATUREZA PECUNIÁRIA

SECÇÃO I

Retribuição

CLÁUSULA

37^a

Definição de retribuição

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.

CLÁUSULA

38^a

Tempo, local e forma de pagamento

1. O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.
2. A Empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior.
3. No ato de pagamento da retribuição, a Empresa deve entregar ao trabalhador documento discriminativo dos abonos e descontos efetuados conforme exigido pela lei.

CLÁUSULA

39^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1. A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) / (52 \times n)$; sendo Rm o valor da retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.
2. A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

CLÁUSULA

40^a

Tabela salarial

1. A tabela salarial é a que consta do Anexo IV.
2. Sempre que a tabela salarial for atualizada, os trabalhadores terão direito a um aumento da sua retribuição em valor igual ao aumento ilíquido atribuído ao nível em que estão integrados.

CLÁUSULA
41^a*Diuturnidades*

1. Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor fixado no Anexo V, por cada 5 anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão na Empresa.
2. O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a 8 diuturnidades.
3. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.
4. Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

CLÁUSULA
42^a*Anuidades***Aplicável a partir de 01.01.2017**

1. Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após a sua admissão na Empresa, bem como decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na cláusula 41^a, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para a diuturnidade:

17% após um ano
30% após dois anos
45% após três anos
65% após quatro anos

2. As anuidades referidas no número anterior são apenas devidas até ao vencimento da oitava diuturnidade.

CLÁUSULA
43^a*Retribuição durante as férias e subsídio de férias*

1. A retribuição correspondente ao período de férias é igual à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
2. Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal auferida durante o ano a que respeitam as férias.
3. O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

CLÁUSULA

44^a*Subsídio de Natal*

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo têm direito a receber um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês da maior retribuição mensal auferida no respetivo ano e que será pago com a retribuição de Novembro.
2. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, incluindo por morte;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à Empresa.

CLÁUSULA

45^a*Retribuição de trabalho noturno*

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, ainda que o trabalhador tenha sido especialmente contratado para trabalhar em período noturno.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

CLÁUSULA

46^a*Subsídio de almoço*

1. A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no Anexo V, que será pago mensalmente.
2. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.
3. Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.
4. As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato, devidamente comprovadas por este, e que não impliquem perda de retribuição, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

CLÁUSULA

47^a*Falhas de caixa*

1. Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, a empresa assume as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.
2. Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste Acordo estejam a receber abono para falhas este será integrado no seu vencimento.

CLÁUSULA

48^a*Remuneração de trabalho suplementar*

1. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, bem como o trabalho prestado em dias de descanso semanal e em dias feriados, confere direito à retribuição prevista na lei.
2. Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 46^a.
3. Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 46^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante ao definido na cláusula 46^a.

CLÁUSULA

49^a*Deslocações ao serviço da Empresa*

1. Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.
2. As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:
 - a) Será pago pela Empresa o preço da viagem;
 - b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
 - c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1^a classe;
 - d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a Empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da Empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço da gasolina sem chumbo 98.

- e) Só poderão ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a Empresa.
3. As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo, podendo a Empresa determinar a categoria da unidade hoteleira a utilizar ou o valor máximo a pagar por diária.
 4. As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores legalmente estabelecidos.
 5. A Empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão, mediante apresentação dos respetivos recibos.
 6. Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.
 7. A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.
 8. Sempre que a deslocação referida no nº 1 ocorra no Continente ou inter-ilhas das regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no nº 5 desta cláusula.
 9. Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.
 10. Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.
 11. Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no Anexo V.
 12. Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 71ª, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.



Subsídio de apoio ao nascimento

1. Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no Anexo V.

2. No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da Empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

CLÁUSULA

51^a*Subsídio infantil*

1. É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no Anexo V.
2. O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.
3. O subsídio referido no nº 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

CLÁUSULA

52^a*Subsídio de estudo*

1. São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no Anexo V.
2. Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

CLÁUSULA

53^a

Descanso semanal

1. Salvo o disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.
2. Nos serviços que funcionem, ininterruptamente ou não, aos sábados, domingos e feriados e independentemente do tipo do horário adotado, os dias de descanso semanal deverão coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo.
3. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a Empresa.
4. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela Empresa.

CLÁUSULA

54^a

Feriados

1. Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.
2. Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

CLÁUSULA

55^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

CLÁUSULA

56^a

Duração do período de férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este Acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias remuneradas, período este que prejudica o acréscimo de dias previsto no Código do Trabalho em função da assiduidade.

2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.
5. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
6. Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:
 - a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço.
 - b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço.
7. Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

CLÁUSULA

57^a*Marcação do período de férias*

1. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, cabe à Empresa a marcação do período de férias, o qual, neste caso, deverá ser fixado entre 01 de Maio e 31 de Outubro.
2. As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.
3. As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.
4. Na marcação dos períodos de férias será, na medida do possível, assegurado o gozo simultâneo de férias pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço das Empresas subscritoras deste Acordo.
5. A Empresa elaborará e divulgará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano.

CLÁUSULA
58^a*Alteração da marcação do período de férias*

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela Empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. Em caso de doença ou parto durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.
3. No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a Empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.
4. Nas situações previstas nos números anteriores, a marcação do novo período de férias será efetuada nos termos da cl^a 57^a.

CLÁUSULA
59^a*Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição*

1. No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 56^a.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador gozar esse direito até 30 de Abril do ano subsequente.

CLÁUSULA
60^a*Férias no ano da cessação do contrato*

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, incluindo a morte do trabalhador, a Empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.
2. O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

Faltas

CLÁUSULA
61^a*Faltas*

1. Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3. A soma das ausências a que se refere o número anterior abrange apenas as ausências ocorridas no respetivo ano civil.

CLÁUSULA
62^a*Tipos de faltas*

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. Nos termos da lei, são consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
 - f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da Lei;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

- i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
3. Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
 - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).
4. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.
5. São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

CLÁUSULA

63^a*Comunicação e prova das faltas*

1. Além das normas legais aplicáveis, a comunicação e a prova das faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:
- a) As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência mínima de 5 dias;
 - b) Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível;
 - c) A prova dos factos invocados para justificação das faltas deve ser feita no prazo máximo de 5 dias úteis a contar da verificação dos mesmos, salvo caso de força maior ou se tal prova for dispensada pela Empresa.
2. O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a Empresa decidir o contrário.

CLÁUSULA

64^a*Consequência das faltas justificadas*

1. As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas pela Empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

CLÁUSULA
65^a*Complemento do subsídio de doença e verificação das respetivas faltas*

1. Em caso de baixa por motivo de doença, a Empresa complementarará o subsídio pago pela Segurança Social até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores, durante o período de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, e até à percentagem máxima de 35% sobre a respetiva remuneração mensal ilíquida.
2. O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.
3. A Empresa pode, em qualquer momento, proceder à verificação das situações de doença.

CLÁUSULA
66^a*Consequência das faltas injustificadas*

1. As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
2. As faltas injustificadas podem determinar, nos termos da lei, a instauração de processo disciplinar.

CLÁUSULA
67^a*Efeitos das faltas no direito a férias*

1. As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

CLÁUSULA

68^a*Impedimentos prolongados*

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
3. Se o trabalhador, impedido de prestar serviço por detenção ou prisão, não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
5. O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
6. A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

CLÁUSULA

69^a*Licença sem retribuição*

1. A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.
2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na Empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.
3. Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
4. A Empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO VII

SAÚDE, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

CLÁUSULA
70^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

As Empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, nos termos legalmente estabelecidos.

CLÁUSULA
71^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respetiva legislação.
2. Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, a Empresa complementará o subsídio pago pela seguradora até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores.
3. Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a Empresa deverá atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.
4. Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia igual a 80% da retribuição efetiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100% da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.
5. Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia compreendida entre 50% e 70% da retribuição efetiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.
6. Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30%, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70%.
7. Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30%, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8. Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a Empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.
9. É garantida uma indemnização no valor fixado no Anexo V, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII FORMAÇÃO

SECÇÃO I

Formação profissional

CLÁUSULA

72^a

Princípios gerais

1. Sem prejuízo do disposto na lei, as Empresas devem fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objetivo de melhorar os níveis de produtividade dos seus trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos mesmos, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.
2. Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que lhes sejam determinadas pela Empresa, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.
3. A realização das ações de formação preencherá, em média, 35 horas anuais por trabalhador.
4. A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela Empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.
5. Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho normal se tratasse.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

CLÁUSULA

73^a

Trabalhador-estudante

1. As Empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes ao trabalhador-estudante.
2. Os trabalhadores estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.
3. Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8,00 horas nem terminar depois das 20,00 horas.

4. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.
5. Havendo acordo entre o trabalhador e a Empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.
6. O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.
7. Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

CLÁUSULA

74^a*Subsídio a trabalhador-estudante*

1. As empresas concedem aos trabalhadores estudantes um subsídio de estudo no valor fixado no Anexo V, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12º ano de escolaridade, inclusive, ou equivalente.
2. O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto do ano seguinte, inclusive, desde que o trabalhador reúna as condições legais para beneficiar do estatuto de trabalhador estudante.

CAPÍTULO IX REGIME DISCIPLINAR

CLÁUSULA 75^a

Poder disciplinar

1. As Empresas têm poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, de acordo com as normas estabelecidas no presente Acordo e na lei.
2. As Empresas exercem o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

CLÁUSULA 76^a

Infração e procedimento disciplinar

1. Considera-se infração disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei e por este Acordo.
2. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a o conselho de administração da Empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
3. O procedimento disciplinar para aplicação da sanção de despedimento rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, salvo quanto aos prazos para apresentação da defesa, para a emissão do parecer da comissão de trabalhadores e para a prolação da decisão disciplinar, a que se aplica o regime constante deste Acordo.

CLÁUSULA 77^a

Sanções aplicáveis

1. As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
2. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.

3. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.
4. A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

CLÁUSULA

78^a*Registo de sanções*

A Empresa manterá devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares, nos termos da lei.

CLÁUSULA

79^a*Suspensão preventiva*

1. Com a notificação da nota de culpa, pode a Empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.
2. Iniciado o procedimento disciplinar, a Empresa pode também suspender o trabalhador antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.
3. A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e praticar as atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CLÁUSULA

80^a*Processo disciplinar*

1. O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.
2. São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) A acusação deve ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste Acordo ou de regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção ou entregue diretamente;
 - b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

- c) O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório;
 - d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do trabalhador a apresentação das mesmas no local e nas datas indicadas pelo instrutor do processo.
 - d) O arguido tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.
 - f) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.
- 3. Finda a instrução a comissão de trabalhadores tem o prazo de 15 dias úteis para juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
 - 4. Decorrido o prazo referido no número anterior a Empresa dispõe de 60 dias úteis para proferir a decisão final, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
 - 5. O processo disciplinar só pode ser declarado nulo nos casos previstos na lei.
 - 6. A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.
 - 7. Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa e na decisão do processo, referidos nas alíneas a) e f) do número 2.

CAPÍTULO X

MATERNIDADE E PATERNIDADE

CLÁUSULA 81^a

Princípio geral

1. As Empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à proteção da maternidade e paternidade.
2. As Empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA

82^a

Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste Acordo é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da Empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

ANEXOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ENTRE A

CAIXA LEASING E FACTORING

INSTITUIÇÃO FINANCEIRA DE CRÉDITO, SA

FUNDGER

SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO, SA

CAIXAGEST

TÉCNICAS DE GESTÃO DE FUNDOS, SA

CGD PENSÕES

SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE PENSÕES, SA

CAIXA CAPITAL

SOCIEDADE DE CAPITAL DE RISCO, SA

CAIXANET

TELEMÁTICA E COMUNICAÇÕES, SA

CAIXA IMOBILIÁRIO, SA

IMOCAIXA

GESTÃO IMOBILIÁRIA, SA

SOGRUPO

COMPRAS E SERVIÇOS PARTILHADOS, ACE

E O

STEC

SINDICATO DOS TRABALHADORES
DAS EMPRESAS DO GRUPO CGD



SINDICATO DOS TRABALHADORES
DAS EMPRESAS DO GRUPO CGD

ANEXO I

IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS OUTORGANTES E RESPECTIVA ACTIVIDADE

EMPRESA	ACTIVIDADE	CAE
CAIXA LEASING E FACTORING Instituição Financeira de Crédito, SA	Atividades das Instituições Financeiras de Crédito	64921
FUNDGER Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA	Atividades de Gestão de Fundos	66300
CAIXAGEST Técnicas de Gestão de Fundos, SA	Atividades de Gestão de Fundos	66300
CGD PENSÕES Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA	Atividades de Gestão de Fundos	66300
CAIXA CAPITAL Sociedade de Capital de Risco, SA	Capital de Risco	6499
CAIXANET Telemática e Comunicações, SA	Atividades de consultoria em informática	62020
CAIXA IMOBILIÁRIO, SA	Compra e Venda de Bens Imobiliários	68100
IMOCAIXA Gestão Imobiliária, SA	Atividades de avaliação imobiliária	68313
SOGRUPO Compras e Serviços Partilhados, ACE	Prestação de serviços comuns ou específicos a cada uma das empresas agrupadas, na medida da respetiva solicitação	82110-R3

ANEXO II

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

GRUPOS FUNCIONAIS	CATEGORIAS	NÍVEIS MÍNIMOS
A - DIREÇÃO	DIRETOR	12
	DIRETOR ADJUNTO	11
	SUBDIRETOR	10
B - CHEFIA E TÉCNICAS	TÉCNICO GRAU I	10
	COORDENADOR DE ZONA	9
	CHEFE DE DEPARTAMENTO	9
	TÉCNICO GRAU II	8
	CHEFE DE SERVIÇO	8
	TÉCNICO GRAU III	7
	CHEFE DE SECÇÃO	7
	TÉCNICO GRAU IV	6
C - APOIO ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL	SECRETÁRIO	5
	ADMINISTRATIVO	3
D - AUXILIARES	TELEFONISTA / RECECIONISTA	1
	MOTORISTA / CONTÍNUO	1

ANEXO III DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES

Grupo A – Funções de direção

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
Diretor Diretor Adjunto Subdiretor	<p>É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da Empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior.</p> <p>Poderá reportar diretamente à Administração.</p> <p>Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.</p>

Grupo B – Funções de chefia e técnicas

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
Coordenador de Zona	Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.
Chefe de Departamento Chefe de Serviço Chefe de Secção	Organiza e coordena as atividades de um Departamento, Serviço ou Secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.
Técnico Grau I	<p>Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a conceção, preparação e controlo das estratégias e objetivos da Empresa. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica podendo reportar à Administração. Pode coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior.</p> <p>Poderá representar a Empresa em reuniões ou atos de natureza técnica.</p>
Técnico Grau II	<p>Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo diretamente responsável perante a respetiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode coordenar técnicos ou outros trabalhadores de nível igual ou inferior.</p> <p>Poderá representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.</p>
Técnico Grau III	<p>Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e diretrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Desempenha as suas funções com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente.</p> <p>Poderá representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.</p>

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
Técnico Grau IV	Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior. Eventualmente poderá representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.

Grupo C - Funções de apoio administrativo e operacional

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
Secretário	Exerce funções de confiança junto da Administração da Empresa ou de uma direção. Entre outras tarefas, estabelece contactos recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige atas das reuniões de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, diligencia a preparação das salas para as assembleias e/ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.
Administrativo	Executa atividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional. Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

Grupo D - Funções auxiliares

CATEGORIAS	DESCRIÇÃO
Telefonista Rececionista	Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na receção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.
Motorista Contínuo	Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior e efetua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e aciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

ANEXO IV
TABELA SALARIAL

NÍVEIS	VALOR (euros)
13	3.136,50
12	2.729,50
11	2.381,50
10	2.035,50
9	1.692,00
8	1.459,00
7	1.228,50
6	1.055,00
5	941,00
4	824,00
3	710,00
2	652,50
1	595,00

ANEXO V

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

CLÁUSULAS	DESIGNAÇÃO	VALOR (euros)
41ª nº 1	Diuturnidades	50,30
42ª	Anuidades 1ª anuidade 2ª anuidade 3ª anuidade 4ª anuidade	8,60 15,10 22,70 32,70
46ª nº 1	Subsídio de almoço	11,10
49ª nº 11	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	148.222,10
50ª	Subsídio de apoio ao nascimento	750,00
51ª nº 1	Subsídio infantil	56,00
52ª nº 1	Subsídio de estudo Anos de escolaridade: 1º ao 4º ano 5º e 6º ano 7º ao 9º ano 10º ao 12º ano Superior ao 12º ano ou ensino superior	30,00 / trimestre 42,80 / trimestre 52,40 / trimestre 64,20 / trimestre 76,40 / trimestre
71ª nº 9	Indemnização por morte em acidente de trabalho	148.222,10
74ª nº 1	Subsídio a trabalhador estudante	20,60

Pelas Empresas,

CAIXA LEASING E FACTORING - Instituição Financeira de Crédito, SA
Fernando António Salsinha Amador
(Mandatário)

FUNDGER - Sociedade Gestora de Fundos Investimento Imobiliário, SA
Rui Miguel Guerreiro Moura
(Mandatário)

CAIXAGEST - Técnicas de Gestão de Fundos, SA,
Rui Miguel Guerreiro Moura
(Mandatário)

CGD PENSÕES - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA
Rui Miguel Guerreiro Moura
(Mandatário)

CAIXA CAPITAL - Sociedade de Capital de Risco, SA,
Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Morais Sarmiento
(Mandatária)

CAIXANET - Telemática e Comunicações, SA
Rui Miguel Guerreiro Moura
(Mandatário)

CAIXA IMOBILIÁRIO, SA
Maria Teresa Pires dos Santos Valente
(Mandatária)

IMOCAIXA - Gestão Imobiliária, SA
Maria Teresa Pires dos Santos Valente
(Mandatária)

SOGRUPO - Compras e Serviços Partilhados, ACE
(aderiu ao ACT agora revisto por Acordo de Adesão publicado no BTE nº 39, de 22.10.2016)
Nuno Manuel Oliveira Luz de Almeida
(Vice-Presidente do Conselho de Administração)

Jorge dos Santos Duro
(Vogal do Conselho de Administração)

Pelo STEC -

- Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos
João Artur Fernandes Lopes
(Presidente da Direção)

Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha
(Vogal da Direção)



