

5. A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na lei.
6. O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 80ª

**Retribuição do período de férias e Subsídio**

1. A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam em serviço efetivo.
2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, correspondente à duração mínima de férias e não contando para este efeito os dias de majoração de férias, e que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.
3. No caso de férias interpoladas o subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias com um mínimo de 5 dias.
4. O subsídio de férias pode ser pago em outro período, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 81ª

**Violação do direito a férias**

No caso de a Empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

**SECÇÃO II**

**Feriados**

Cláusula 82ª

**Feriados**

1. São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.
2. Para além dos feriados referidos no número anterior, os Trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:
  - a) Carnaval;
  - b) Feriado Municipal.
3. A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da Empresa.
4. Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.
5. Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a Empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.
6. Sempre que adequadas serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 83ª

**Compensação em caso de dispensa de serviço**

1. Os trabalhadores que prestarem a sua atividade profissional em dia em que a empresa conceda dispensa de serviço terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um dia de compensação para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.
2. No 24 de Dezembro, sempre que possível e sem prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, as Empresas deverão dispensar, nos termos do nº 1 desta cláusula, os empregados não necessários ao funcionamento regular dos serviços, pelo período que entenderem conveniente.
3. Os trabalhadores não abrangidos pela dispensa prevista no número anterior terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um período de descanso correspondente àquela dispensa, para ser gozado num dos sete dias seguintes, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

SECÇÃO III

**Faltas**

Cláusula 84ª

**Noção de falta**

1. Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.
3. Para efeitos no disposto do número anterior a duração do período normal de trabalho diário é de 07h30, para um trabalhador a tempo completo.

Cláusula 85ª

**Tipos de falta**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue: (i) até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho (a), enteado(a), genro e nora; (ii) até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2º grau da linha colateral – bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);
  - c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino, nos termos do regime do trabalhador-estudante;
  - 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 na cláusula 91ª.
  - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos legais.



- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 86ª

##### Efeitos de falta justificada

1. As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Sem prejuízo de disposição legal, determinam perda de retribuição as faltas justificadas seguintes:
  - a) As dadas por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos da cláusula 91ª.
  - b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
  - c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - d) As previstas na alínea j) do número 2 da clª 85ª quando excedam 30 dias por ano;
  - e) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa, salvo expressa menção em contrário no momento da autorização ou aprovação.
3. A falta por motivo de assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de serviço, nos termos da lei.

#### Cláusula 87ª

##### Efeitos de falta injustificada

1. A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
2. A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia descanso ou a feriado, constitui infração grave.
3. Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
4. No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
  - a) Sendo superior a trinta minutos e até aos 60 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte de meio período normal de trabalho.
  - b) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

#### Cláusula 88ª

##### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1. A perda de retribuição por motivo de faltas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo até duas horas ao período normal de trabalho.
2. A perda de retribuição pode ainda ser substituída por dias de férias, mediante declaração expressa do trabalhador entregue à Empresa, observando-se a proporção de um dia de férias por cada dia de faltas.
3. A renúncia de férias referida no número anterior reporta-se ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4. O disposto no nº anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 89ª

**Participação de faltas**

1. A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
3. A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada à Empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
4. A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
5. O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 90ª

**Prova do motivo justificativo da falta**

1. A Empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
2. A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
3. A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
4. A apresentação à Empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
5. O incumprimento de obrigação prevista nos nºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o nº 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 91ª

**Assistência inadiável**

1. O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2º grau da linha colateral.
2. Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.
3. No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.
4. Para justificação da falta, a Empresa pode exigir ao trabalhador:
  - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
  - b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
  - c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.



12m 10  
10.17-11  
10.16no

SECÇÃO IV  
**Licença sem retribuição.**  
**Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 92ª

**Licença sem retribuição**

1. Se requerida pelos trabalhadores, com fundamento em motivos atendíveis, a Empresa pode conceder-lhes licença sem retribuição.
2. À licença sem retribuição aplica-se o regime da Clª 93ª.
3. O disposto no nº 1 entende-se sem prejuízo das situações em que a atribuição de licença sem retribuição constitua imperativo legal.

Cláusula 93ª

**Impedimento prolongado**

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente facto decorrente da aplicação lei do serviço militar, doença ou acidente ou facto decorrente da aplicação da lei e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos da antiguidade.
3. Terminado o período de suspensão são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho.
4. O disposto no nº 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
5. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPITULO VIII  
**Retribuição do trabalho**

Cláusula 94ª

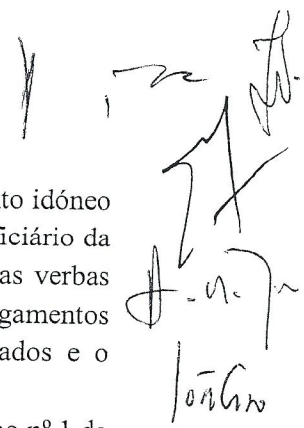
**Conceito de retribuição**

1. Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito, nos termos deste CCT, das normas que o regem ou dos usos, como contrapartida do seu trabalho.
2. Para além de outras situações previstas na lei, não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de: ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 95ª

**Pagamento**

1. As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

- 
2. No ato de pagamento da retribuição, a Empresa entregará ao trabalhador documento idóneo de que conste o seu nome, a profissão/categoria profissional e o número de beneficiário da segurança social deste, o período a que a retribuição corresponde, a indicação das verbas que a integram discriminando, por rubrica, as importâncias relativas a todos os pagamentos efetuados e igualmente todos os descontos e deduções devidamente especificados e o montante líquido pago.
  3. A remuneração do trabalho suplementar, das horas noturnas e das horas previstas no nº 1 da Clª 67ª será paga até ao fim do mês seguinte àquele a que diz respeito.

Cláusula 96ª

**Determinação do valor da retribuição**

1. Para cada categoria profissional a retribuição mínima é a constante da tabela salarial (Anexo II).
2. A tabela salarial constante do Anexo II e os valores das prestações pecuniárias constantes do Anexo IIA aplicam-se a partir 1 de janeiro de 2017 e serão atualizados em 1 de janeiro de 2018, de acordo com inflação média verificada em Portugal no ano civil anterior.
3. Em 1 de janeiro de 2018, as remunerações dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior ao da tabela salarial serão atualizadas nessa data de acordo com a inflação média verificada em Portugal no ano civil de 2017.
4. Os trabalhadores que durante um período de 10 anos consecutivos não tenham um aumento salarial por mérito ou decorrente de progressão, ou seja, que apenas tenham beneficiado dos aumentos gerais concedidos a todos os trabalhadores da empresa, terão direito a um aumento especial da remuneração base de 3%.

Cláusula 97ª

**13º Mês/Subsídio de Natal**

1. Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13º mês/subsídio de Natal.
2. O 13º mês/subsídio de Natal vence-se com o vencimento do mês de novembro.
3. O 13º mês/subsídio de Natal é de valor igual à retribuição mensal.
4. No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, ou em caso de suspensão do contrato de trabalho, o 13º mês/subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de 1/12 de subsídio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 98ª

**Abono para falhas**

1. Aos trabalhadores no desempenho da atividade de recebimentos e/ou pagamentos em dinheiro será atribuído um abono para falhas, no montante correspondente a 1/22 do valor indicado no Anexo IIA, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.
2. As Empresas que assumam as falhas de caixa ou que tenham um seguro para este fim, não pagarão o abono para falhas aos trabalhadores que têm esta função.

Cláusula 99ª

**Trabalho noturno**

1. Considera-se trabalho noturno todo o prestado entre as 20h00 de um dia e as 07h00 do dia seguinte.
2. O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25%, de acordo com a fórmula seguinte:  
$$[(RM \times 12) / (52 \times 37,5)] \times 0,25 = \text{acrécimo/hora.}$$



Cláusula 100ª

**Seguro de viagem**

1. A Empresa garantirá um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente, que cubra a viagem e a estadia aos trabalhadores que se desloquem em serviço ou em missão durante o voo.
2. O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior e do subsídio previsto na Clª 125ª serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da companhia.
3. O seguro referido no nº 1 desta cláusula será de montante correspondente a 30 vezes a retribuição mensal do trabalhador, num total nunca inferior a 60.000€ exceto se a Empresa possuir um outro esquema de seguro similar que exceda aquele valor.
4. O trabalhador terá direito a uma cópia das condições da apólice do seguro referido no nº 1 desta cláusula.

Cláusula 101ª

**Ferramentas, equipamento e vestuário**

1. A Empresa fornecerá a expensas próprias:
  - a) Todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal e/ou coletivo, inclusive os de âmbito de higiene e segurança ou proteção no trabalho, utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço e todos os artigos necessários à sua segurança e proteção pessoal quando exerçam atividades que envolvam risco especial, tais como atividades de rampa, carga, descarga, oficinas, transporte, bem como de depósitos e transporte de valores avultados;
  - b) Todos os artigos de vestuário e calçado que constituam os uniformes regulamentares das companhias, suportando estas todos os encargos com a limpeza dos uniformes dos trabalhadores da manutenção ou que operem com carga e descarga, quando se imponha um tratamento especial, salvo condições mais favoráveis.
2. Todos os artigos referidos no número anterior são propriedade da Empresa.
3. O tipo de equipamento coletivo e individual de proteção dos trabalhadores será determinado nos termos das recomendações técnicas específicas, dos serviços oficiais ou internacionais competentes.

**CAPITULO IX**

**Condições especiais de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Parentalidade**

Cláusula 102ª

**Regime da Parentalidade**

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT (Anexo IV) transcrição do regime legal em vigor.

1      *pm* *pt*  
*10.11.11*  
*10h30*

**SECÇÃO II**  
**Estatuto do trabalhador estudante**

Cláusula 103ª

**Trabalhador-estudante**

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, é o constante da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT transcrição do regime legal atualmente em vigor.

Cláusula 104ª

**Direito à atividade sindical**

1. Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.
2. Os dirigentes que trabalham na Empresa e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da Empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

Cláusula 105ª

**Tempo para exercício das funções sindicais**

1. Os membros da direção do sindicato que sejam trabalhadores da Empresa, nos termos da lei, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito ou regalia e conta como tempo de serviço efetivo.
2. Os delegados Sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de um dia por mês que conta como tempo de serviço efetivo e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.
3. Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, a empresa deve ser avisada logo que possível por escrito, com a antecedência mínima de 24 horas.
4. No caso de não ser possível à Empresa adaptar os horários, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da Empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do contrato coletivo de trabalho ou da Comissão Paritária, contando sempre como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 106ª

**Direito a informação e consulta**

1. Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.
2. Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de Empresa ou Estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as Associações Sindicais.



**CAPÍTULO X**  
**Cessação do contrato de trabalho**

**SECÇÃO I**  
**Disposições gerais**  
Cláusula 107ª

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

1. Caducidade;
2. Revogação;
3. Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
4. Despedimento coletivo;
5. Despedimento por extinção de posto de trabalho;
6. Despedimento por inadaptação;
7. Resolução pelo trabalhador;
8. Denúncia pelo trabalhador.

**SECÇÃO II**  
**Caducidade**  
Cláusula 108ª

**Causas de caducidade de contrato de trabalho**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

**SECÇÃO III**  
**Revogação por acordo das partes**  
Cláusula 109ª

**Cessação de contrato de trabalho por acordo**

1. A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
2. O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3. O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.
4. As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
5. Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

**SECÇÃO IV**  
**Despedimento sem justa causa**  
Cláusula 110ª

**Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento**

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 111<sup>a</sup>

**Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato**

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 112<sup>a</sup>

**Efeitos da ilicitude de despedimento**

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, a Empresa é condenada:
  - a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
  - b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos na lei sobre compensação e indemnização em substituição da sua reintegração.
2. No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias a que a Empresa estivesse obrigada, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do número 1 da cl<sup>a</sup> 115<sup>a</sup>, até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 113<sup>a</sup>

**Pagamento das retribuições até à data da sentença**

1. Em caso de procedência da ação judicial de impugnação do despedimento, o trabalhador terá igualmente direito ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.
2. Às retribuições referidas no n.º anterior deduzem-se:
  - a) As importâncias que o trabalhador auferia com a cessação do contrato de trabalho e que não receberia se não fosse o despedimento;
  - b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
  - c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador.

Cláusula 114<sup>a</sup>

**Indemnização**

1. Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a uma indemnização por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, que não será inferior a 30 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade.
2. No caso de se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a indemnização não será inferior a 45 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e anuidades.
3. Para o efeito no disposto nesta cláusula, se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal a antiguidade do trabalhador será contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial.