

adquire o direito a beneficiar de um dia de descanso compensatório sem perda de retribuição, a gozar após o seu regresso, num dos trinta dias imediatos a marcar pela companhia no prazo de 3 dias úteis após o mesmo regresso ou, em sua substituição, caso nisso acordarem trabalhador e Empresa, ao pagamento da retribuição correspondente ao referido dia de compensação.

4. Por cada período completo de 14 dias consecutivos de deslocação em serviço, para além dos 7 dias previstos no número anterior, em que por motivo dessa deslocação o trabalhador deixe de gozar os respetivos períodos de descanso fora da sua residência habitual, terá direito a mais um dia de descanso compensatório, a marcar ou retribuir nos termos do número anterior.

Cláusula 42ª

Despesas de deslocação

1. Entende-se por despesas de deslocação em serviço:
 - a) As resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como as ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto, passaportes, vistos e vacinas exigíveis para a deslocação;
 - b) As motivadas pelo transporte do local de alojamento ao local de cumprimento da diligência e vice-versa;
 - c) As referentes à alimentação.
 - d) As relativas ao alojamento em condições de comodidade e conforto, de acordo com os padrões do local de deslocação;
 - e) As motivadas pelo tratamento (lavagem e passagem) de roupa, quando a deslocação tiver duração igual ou superior a cinco dias ou, independentemente do número de dias, quando a deslocação exceder o período inicialmente previsto.
2. As despesas referidas no nº 1 serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação de documentos comprovativos, nos termos e prazos estabelecidos por cada Empresa.
3. A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, será compensada em função dos quilómetros percorridos, de valor igual ao praticado na Função Pública, salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas nas Empresas.
4. O encargo com o disposto nas alíneas do nº 1 desta cláusula pode ser total ou parcialmente substituído por verba específica atribuída pela Empresa e previamente entregue ao trabalhador, que cubra integralmente as despesas a que se refere e que é independente da ajuda de custo estabelecida na Clª 43ª.

Cláusula 43ª

Direitos dos trabalhadores deslocados

O trabalhador deslocado tem direito a:

- a) Pagamento, para além da retribuição que auferir no local de trabalho habitual, das despesas de deslocação e de uma ajuda de custo;
- b) Regresso, por conta da companhia, à sua residência habitual quando houver falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou do companheiro(a) que com ele viva em comunhão de vida e habitação, ou de familiar que o acompanhe na deslocação, se a deslocação deste tiver sido acordada previamente com a companhia.

Cláusula 44ª

Doença, acidente ou falecimento

O trabalhador deslocado tem direito a:

- a) Assistência médica e medicamentosa para ele e familiares que o acompanhem durante a deslocação, se a deslocação destes tiver sido acordada previamente com a Empresa;
- b) Em caso de doença ou acidente de trabalho, regresso por conta da Empresa ao domicílio habitual, se prescrito pelo médico e usando um meio de transporte por este considerado aconselhável ou pagamento das despesas de transporte e estadia de um familiar, quando, no parecer do médico assistente, o seu estado clínico o justifique;

- c) Em caso de morte, pagamento pela Empresa das despesas de transladação para o local da residência habitual; a companhia suportará ainda a deslocação e a estadia de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

Cláusula 45ª

Remissão

Em substituição do regime previsto nesta Secção serão aplicadas as normas ou práticas de cada Empresa em matéria de deslocação, quando globalmente mais favoráveis do que o regime contido nesta Secção.

CAPÍTULO V

Ação disciplinar

Cláusula 46ª

Poder disciplinar

1. A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2. O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela Empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.
3. A aplicação de qualquer sanção exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para a aplicação de repreensão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral.

Cláusula 47ª

Início do processo disciplinar

O processo disciplinar inicia-se com o despacho que ordena a respetiva instrução ou, tendo sido esse o caso, com a abertura do inquérito preliminar.

Cláusula 48ª

Garantias de defesa

1. Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) Os factos da acusação, serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa de que conste a indicação de que pode arrolar testemunhas e requerer diligências de produção de prova;
 - b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando ele recebido no original;
 - c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de receção, dirigida à residência, com cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato respetivo;
 - d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias úteis;
 - e) Os dias em que o arguido se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para contagem do prazo de apresentação da defesa;
 - f) No prazo de defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas e requererá as diligências de produção de prova que entender necessárias.
2. Quando o processo estiver completo será entregue por cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato, para emissão de parecer no prazo de 5 dias úteis.
3. A Empresa deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior, bem como os factos considerados provados e os respetivos fundamentos.
4. A decisão do processo, nos termos do número anterior, deve ser comunicada por escrito ao trabalhador e, caso a sanção aplicada tenha sido a do despedimento, deve a decisão ser comunicada também à comissão de trabalhadores. Se o arguido for representante sindical, deve ser sempre comunicado, da mesma forma, ao Sindicato.

Cláusula 49ª

Suspensão preventiva do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a Empresa suspender a prestação do trabalho, nos termos da lei, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 50ª

Sanções disciplinares

1. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - d) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. Decorridos 7 anos após a aplicação de qualquer das sanções disciplinares referidas nas alíneas a) a c) do número anterior e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 51ª

Proporcionalidade

1. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.
2. É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na Clª 50ª ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.
3. Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da Empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
4. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a Empresa praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 52ª

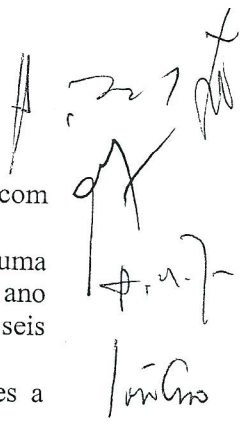
Registo das sanções

A companhia deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 53ª

Sanções abusivas

1. Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:
 - a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 da clª 34;
 - c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.
2. Presume -se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:
 - a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
 - b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

- 
3. A Empresa se aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
 4. Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização de 45 dias de retribuição base e diuturnidades/anuidades por cada ano completo ou fração de antiguidade não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades/ anuidades.
 5. Em caso de suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.
 6. A Empresa que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:
 - a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
 - b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades/anuidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 54ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma Empresa;
- b) Quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Duração da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 55ª

Mapa de horários

A Empresa deve elaborar e afixar, em lugar bem visível, com 7 dias de antecedência, mapas de horários de trabalho, de harmonia com as disposições legais e contratuais em vigor em cada momento.

Cláusula 56ª

Permanência nas instalações

É permitida a permanência dos trabalhadores nas instalações da Empresa durante os intervalos de descanso do período de trabalho diário, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

Cláusula 57ª

Transporte

1. As Empresas assegurarão ou pagarão o transporte de pessoal num raio de 15 Km, tendo como centro o local habitual de trabalho, para entrada e saída de serviço, entre as 21.00 e as 07.00 horas, inclusive.
2. Se houver convocação urgente, as Empresas assegurarão ou pagarão ainda o transporte, a qualquer hora, mesmo fora dos limites referidos no número anterior.
3. As despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte deverão ser totalmente reembolsadas pelas Empresas.
4. O reembolso das despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte será efetuado pela Empresa logo que possível e nunca para além da data do pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que se reportam tais despesas.

Cláusula 58ª
Distribuição equitativa

O trabalho diurno e noturno devem ser distribuídos equitativamente, sem prejuízo para a eficiência do serviço.

Cláusula 59ª
Tempo de serviço efetivo

1. É considerado como tempo de serviço efetivo o tempo gasto nas seguintes atividades:
 - a) Cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissionais e ações de reconversão ou reciclagem, promovidos ou aceites pela Empresa.
 - b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho.
 - c) Tempo despendido em missão durante o voo.
 - d) Tempo despendido nas viagens, em deslocação em serviço.
2. Nas situações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado como trabalho suplementar.
3. O tempo despendido nas situações previstas na alínea d), na parte em que exceda o período normal de trabalho, será remunerado pelo valor hora normal.
4. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador o referido no número anterior pode ser substituído por compensação em descanso, no dobro do tempo equivalente.
5. O tempo de viagem para formação ou aperfeiçoamento profissional não dá direito ao pagamento de trabalho suplementar, desde que seja garantido o período de descanso mínimo de doze horas.

Cláusula 60ª
Isenção de horário de trabalho

1. Podem ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal deem a sua concordância por escrito, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:
 - a) Exercício de cargos de direção, de chefia ou supervisão, de confiança ou de fiscalização;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
2. Sem prejuízo dos regimes mais favoráveis já praticados, os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição mensal especial de montante equivalente a 25% da respetiva retribuição base mensal, com as anuidades a que tiver direito.
3. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, a feriado e a descanso diário;
4. Na falta de estipulação das partes, entende-se que a modalidade de isenção de horário de trabalho consistirá na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 61ª
Intervalos de descanso

1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
2. O intervalo de descanso e tomada de refeição previsto no número anterior pode ser de 30 minutos, desde que por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa e enquanto se mantiver o acordo.
3. Na elaboração dos horários o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas.

A 123 123
123 123
123 123
123 123
123 123

SECÇÃO II
Organização dos horários
Cláusula 62ª

Período Normal de Trabalho

O período normal de trabalho diário e semanal é de 7 horas e 30 minutos e de 37 horas e 30 minutos, respetivamente, que corresponderá a tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 63ª

Horários de Trabalho

1. Compete às companhias estabelecer o horário de trabalho dentro dos condicionalismos legais e dos previstos neste CCT.
2. Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
3. Na elaboração dos horários a mudança de turno, só pode ocorrer após os dias de descanso semanal;
4. Na elaboração dos horários, o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas e a amplitude diária nas entradas do turno não pode ser superior a duas horas;
5. Nos horários de turnos os trabalhadores terão direito ao período de descanso semanal ao sábado e domingo com um intervalo não superior a 6 semanas;
6. São permitidas trocas de turnos, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho.
7. Na elaboração dos horários de turnos a empresa diligenciará de modo a que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários

Cláusula 64ª

Modulação do tempo de trabalho

As partes podem acordar em regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 65ª

Flexibilidade no horário regular

Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições seguintes:

- a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário normal de trabalho.
- b) As flexibilidades serão de duração máxima de uma hora no início e de duração máxima de duas horas no termo.
- c) O intervalo de refeição poderá ser de meia hora, mediante o acordo entre o trabalhador e a Empresa.

Cláusula 66ª

Alteração do horário estabelecido

1. As horas de início e respetivo termo do período normal de trabalho referente ao horário de turnos estabelecido, podem ser alteradas numa oscilação até duas horas em cada turno, com um aviso prévio de 24 horas;
2. Na alteração do horário estabelecido os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso e desde que avisados com, pelo menos, 48 horas de antecedência;
3. O início e respetivo termo do intervalo de descanso e tomada de refeição referente ao horário estabelecido, poderá ser alterado em 30 minutos, com um aviso prévio mínimo de 4 horas mas de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4. A antecedência referida no nº 1 será reduzida para 12 horas em casos de:
- Alteração dos horários das aeronaves;
 - Voos não programados;
 - Situações de redução anormal de pessoal;
5. Poderá não ter lugar o aviso prévio de alteração de horário previsto nesta cláusula em caso de força maior, atraso ou retorno de aviões, acidente ou incidente.

Cláusula 67ª

Inobservância do aviso prévio sobre alteração de horários

- No caso de alteração ao horário publicado, sem o aviso prévio de 24 horas, observar-se-ão as normas seguintes.
- Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem as 24 horas de intervalo entre a hora de aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho;
- Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem 24 horas de intervalo, entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário;
- Em todos os casos previstos nesta cláusula, as horas suplementares serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, dias de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, ou feriado.
- Nas situações previstas na Clª 66ª, nº 4, quando não for respeitada a antecedência mínima de 12 horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no ponto 1.

Cláusula 68ª

Horas das refeições

- Consideram-se horas das refeições:
 - Pequeno-almoço - entre as 7 e as 10 horas;
 - Almoço - entre as 12 e as 15 horas;
 - Jantar - entre as 18 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;
 - Ceia - entre as 0 e as 6 horas.
- Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a três horas nem superior a cinco horas.
- Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6 horas ou às 8 horas e 30 minutos, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13 horas e 30 minutos e 20 horas e 30 minutos, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respetivamente.
- Os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho às 13 horas e 30 minutos e terminem às 20 horas e 30 minutos terão direito ao almoço ou ao jantar, conforme as conveniências de serviço.

Cláusula 69ª

Pagamento das refeições/Subsídio de refeição

- As Empresas suportarão os custos das refeições dos trabalhadores que desempenhem funções nos aeroportos, que coincidam com os intervalos previstos para as mesmas na Clª 68ª.
- O valor diário das refeições poderá ser reembolsado diariamente, semanalmente ou mensalmente, de acordo com o indicado no Anexo IIA – Remunerações pecuniárias.
- Os trabalhadores que não afixarem o pagamento das refeições previsto no número anterior, quando estiverem em serviço efetivo, receberão um valor diário de subsídio de refeição de acordo com o indicado no Anexo IIA – Remunerações pecuniárias.

Cláusula 70ª

Descansos compensatórios

1. O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório, em antecipação do dia normal de trabalho ou na sequência de trabalho em dia normal de trabalho, terá direito a um descanso compensatório, nos seguintes termos: se prestar 4 ou mais horas, um dia de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes; caso a duração do trabalho não atinja as 4 horas, meio-dia de descanso.
2. O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório fora das situações previstas no número anterior, terá direito a descansar a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.
3. O trabalhador que prestar trabalho normal em dia de feriado em atividade de empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração correspondente a metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 85% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.
4. O descanso compensatório previsto nos números anteriores poderá ser gozado em data posterior, por acordo das partes.

Cláusula 71ª

Cálculo do valor da retribuição horária

1. O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: $(R_m \times 12) : (52 \times n)$.
2. Para efeito do número anterior, R_m é o valor da retribuição base mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72ª

Remuneração em dias de descanso complementar ou obrigatório, em feriados e de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:
 - a) 43% (coef. 1,43) na primeira hora;
 - b) 63% (coef. 1,63) na segunda hora e seguintes.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com um acréscimo de 85% (coef. 1,85).
3. Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora será a seguinte: $[(R_m \times 12) / (52 \times PNT)] \times C$, em que:
 R_m = Retribuição mensal base, mais anuidades. PNT = Período normal de trabalho semanal e C = Coeficiente aplicável.

CAPITULO VII

Interrupção do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 73ª

Aquisição do direito a férias

1. O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.
2. O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.
3. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

4. O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 74ª

Duração das férias

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
3. O trabalhador pode renunciar 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. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.
5. Para efeitos do número anterior, são também consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as seguintes licenças:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

Cláusula 75ª

Casos especiais de duração do período de férias

1. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
2. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
4. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
5. As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
6. No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.
7. Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 76ª

Gozo das férias

1. As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a Empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
3. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 77ª

Marcação da época 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, caberá à Empresa a elaboração de um mapa de férias, ou-vindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores pela ordem legal estabelecida.
2. No caso previsto no número anterior, a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
3. O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 78ª

Alteração do período de férias por iniciativa da Empresa

1. As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, por exigências imperiosas do funcionamento da Empresa só serão permitidas por mútuo acordo, no qual se incluirão as compensações a atribuir aos trabalhadores.
2. Caso não seja obtido mútuo acordo, as alterações ou interrupção, por iniciativa da Empresa, constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.
3. A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 79ª

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1. O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à Empresa.
2. No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo das partes ou na falta deste, pela Empresa.
3. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.
4. A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.