



não paramos  
#ESTAMOS ON

**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra .....	2065
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração e texto consolidado .....	2066
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro - Alteração e texto consolidado .....	2092
- Acordo de adesão entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros .....	2118
- Acordo de adesão entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros .....	2118

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Eleição ..... 2120

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Alteração ..... 2120

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- T.V.I. - Televisão Independente, SA - Constituição ..... 2127

**II – Eleições:**

- T.V.I. - Televisão Independente, SA - Eleição ..... 2138

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Armamar - Convocatória ..... 2138

***Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrct@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrct@dgert.mtsss.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a)* Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b)* Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c)* Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d)* Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e)* Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

***Nota:***

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra**

Contrato coletivo de trabalho para a indústria da metalurgia e metalomecânica celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de feve-

reiro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área geográfica e âmbito

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de traba-

lhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- *(Redação atual.)*

3- *(Redação atual.)*

4- *(Redação atual.)*

5- *(Redação atual.)*

**ANEXO I**

**I**

**Remunerações mínimas (euros)**

Graus	Remunerações mínimas
	Tabela salarial
0	1 175,00 €
1	1 010,00 €
2	888,00 €
3	862,00 €
4	765,00 €
5	757,00 €
6	705,00 €
7	685,00 €
8	670,00 €
9	660,00 €
10	650,00 €
11	635,00 €

**II**

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de maio de 2020.

Porto, 11 de maio de 2020.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

*Rafael da Silva Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo*, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José António Simões*, mandatário.

Depositado em 1 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 82/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração e texto consolidado**

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com a última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, com texto integral

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2020

e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

## ANEXO III

**Subsídios de alimentação**

(Valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	6,92 <i>a)</i>
Operador de valores	6,19	6,20
Restantes categorias	6,06	6,07

*a)* Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

## ANEXO IV

**Subsídios de função**

(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	50,02
Escalador	167,18	167,55
Rondista distrito	124,24	124,51
Operador de central	63	63,14
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	41,22
Fiscal de transporte público	63	63,14

## ANEXO V

**Abono para falhas**

(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	44,21
Operador de valores	44,11	44,21
Empregado de serviços externos	39,47	39,56
Cobrador	39,47	39,56

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**  
(valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	11,07
Dormida e pequeno-almoço	33,68	33,75
Diária completa	55,78	55,90

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,92 €, pagos durante onze meses ao ano.

2 e 3 - (*Mantém a redação em vigor.*)

Lisboa, 8 de maio de 2020.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Bárbara Marinho e Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE em representação dos seus sindicatos filiados:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo; SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media

*Octávio Manuel Ferreira Amaro*, na qualidade de mandatário.

*Luís Miguel Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Manuel José Pronto dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Adérito Gil*, na qualidade de mandatário.

**Texto consolidado**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2020 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos números 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1, 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam

as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

4- No preenchimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas para o exercício das categorias

As condições de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I constam dos capítulos XIV, XV, XVI e XVII deste CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

### Mobilidade funcional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalha-

dor de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas, ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efetuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3- O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a 6 meses, ou 9 meses interpolados, no decurso de um ano.

4- A ordem de alteração de funções deve ser fundamentada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de 1 ano, salvo por razões devidamente justificadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

### CAPÍTULO IV

#### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda

execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros - troca de posto de trabalho;

l) Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;

m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;

n) Fornecer ao trabalhador por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;

o) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5- A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

6- No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respetiva legalização.

7- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador;

f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres e condições especiais de trabalho

1- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

2- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve obter e entregar, tempestivamente, ao empregador, certificado do registo criminal atualizado, cópia do cartão profissional e demais documentação legalmente necessária para a emissão e renovação do cartão profissional, bem como para o cumprimento dos deveres especiais previstos na lei para a entidade empregadora que impliquem comunicação ou comprovação de documentos relativos ao trabalhador.

3- A entidade empregadora, em posse da documentação referida no número anterior, entregue pelo trabalhador, tem o dever de a enviar à entidade responsável pela emissão do cartão profissional, desde que a documentação lhe seja entregue entre 90 e 30 dias antes do termo do prazo de validade do cartão profissional.

4- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deverá entregar, todos os anos, um certificado de registo criminal, em data a definir pela entidade patronal, bem como cópia do cartão profissional após a sua emissão ou renovação.

5- Se a entidade patronal, por sua iniciativa, solicitar mais do que um certificado de registo criminal por ano suportará os custos da sua emissão.

6- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos so-

licitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

7- O trabalhador no cumprimento do disposto nos números anteriores só tem que entregar mais do que um certificado de registo criminal:

- a) Por imposição de entidades externas;
- b) Se daí puder resultar a sua progressão profissional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- As entidades empregadoras obrigam-se a promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas e suportarão os custos inerentes à formação contínua relacionada com o exercício da profissão.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As entidades empregadoras devem garantir a emissão de documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação daquelas e em que tenha obtido aproveitamento.

4- Sobre a formação profissional legalmente obrigatória para a atividade principal desenvolvida pelo trabalhador, nomeadamente a formação necessária para a renovação do cartão profissional, as entidades empregadoras suportarão os seguintes custos relacionados com a formação contínua dos seus trabalhadores para o exercício da respetiva profissão:

- a) Cursos e ações de formação profissional;
- b) Retribuição do tempo despendido pelos trabalhadores nas ações ou cursos de formação profissional presencial;
- c) Deslocação do trabalhador para o local onde é ministrada a formação profissional, sempre que este fique fora da área geográfica do local de trabalho do trabalhador conforme disposto na cláusula 17.<sup>a</sup> do CCT.

5- A frequência completa de curso de formação profissional com aproveitamento constituirá, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa.

6- No preenchimento de vagas de postos de trabalho, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sucessão do posto de trabalho

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de

segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova empresa ou seja assumida pela entidade a quem os serviços sejam prestados e quer essa sucessão de empresas na execução da prestação de serviços se traduza, ou não, na transmissão de uma unidade económica autónoma ou tenha uma expressão de perda total ou parcial da prestação de serviços.

2- Para efeitos da presente cláusula definem-se os seguintes conceitos:

Prestadora de serviço cessante - A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de segurança privada, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente;

Nova prestadora de serviços - A empresa que sucede à prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de segurança privada;

Beneficiária - A empresa utilizadora dos serviços prestados pela prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.

3- A mera sucessão de prestadores de serviços num determinado local de trabalho, ou cliente, não fundamenta, só por si, a cessação dos contratos de trabalho abrangidos, nomeadamente por caducidade, extinção do posto de trabalho, despedimento coletivo, despedimento por justa causa, ou, ainda, o recurso à suspensão dos contratos de trabalho.

4- Nas situações previstas no número um da presente cláusula mantêm-se em vigor, agora com a nova prestadora de serviços, os contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores que naquele local ou cliente prestavam anteriormente a atividade de segurança privada, mantendo-se, igualmente, todos os direitos, os deveres, as regalias, a antiguidade e a categoria profissional que vigoravam ao serviço da prestadora de serviços cessante.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, não se consideram ao serviço normal da exploração, e como tal a posição contratual do respetivo empregador não se transmite ao novo prestador de serviços:

a) Os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;

b) Os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

c) Os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida;

d) Os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

6- Com o acordo do trabalhador a prestadora de serviços cessante poderá manter o trabalhador ao seu serviço. Este acordo ocorrerá antes do prazo previsto no número seguinte.

7- A prestadora de serviços cessante fornecerá à nova prestadora de serviços, no prazo de dez dias úteis, contados desde o conhecimento da perda de local de trabalho ou cliente,

a listagem dos trabalhadores transferidos para a nova prestadora de serviços, constando dessa listagem a indicação da categoria profissional de cada um deles, a antiguidade dos mesmos, a retribuição mensal auferida e o local ou locais de trabalho a que estavam afetos.

8- A prestadora de serviços cessante é obrigada, a comunicar, expressamente e por escrito, ao novo prestador de serviços no posto de trabalho, até ao 10.º dia útil anterior ao início da prestação do serviço por este, os trabalhadores que, por acordo se manterão ao seu serviço, e, em simultâneo, a fornecer-lhe os seguintes elementos referentes aos trabalhadores abrangidos pela sucessão:

- i) Nome, morada e contacto telefónico;
- ii) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;
- iii) Categoria profissional e função desempenhada;
- iv) Horário de trabalho;
- v) Antiguidade;
- vi) Antiguidade na categoria e na função;
- vii) Situação contratual (a termo ou sem termo);
- viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;
- ix) Mapa de férias do local de trabalho;
- x) Indicação de férias vencidas e não gozadas;
- xi) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com carácter permanente;
- xii) Informação relativa ao pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal, caso já tenha ocorrido;
- xiii) Cópia da ficha de aptidão médica;
- xiv) Mapa de escalas efetivas no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;
- xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos;
- xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

9- Caso a prestadora de serviços cessante não tenha conhecimento da perda da prestação do serviço e ou da identidade da nova prestadora e por isso não possa cumprir o prazo previsto no número anterior deve, logo que tenha conhecimento dos elementos referidos nos dois números anteriores, dar cumprimento ao que aí se acha previsto.

10- As comunicações previstas nos números 7 e 8 anteriores serão remetidas para os sindicatos representativos dos trabalhadores, devendo, para tanto, ser obtido o consentimento dos trabalhadores abrangidos.

11- A requerimento de algum dos trabalhadores abrangidos ou algum dos sindicatos outorgantes, a nova prestadora de serviços realizará, no prazo máximo de 5 dias úteis contado das comunicações referidas nos números 7 e 8, uma reunião com os referidos Sindicatos, para esclarecimento de eventuais alterações a introduzir nos contratos de trabalho

vigentes com os trabalhadores abrangidos pela sucessão, alterações que não poderão afetar os direitos de filiação sindical ou de aplicabilidade das convenções coletivas vigentes que se mantêm nos termos da lei.

12- Tratando-se de transferência parcial da prestação do serviço com vários postos de trabalho num determinado cliente, os trabalhadores cujos contratos de trabalho são transmitidos terão uma antiguidade contratual cuja média deve ser igual ou superior à média da antiguidade contratual daqueles que permanecem ao serviço da prestadora de serviços cessante.

13- O trabalhador abrangido pela mudança de empregador nos termos previstos na presente cláusula poderá opor-se à mudança, caso demonstre que esta lhe pode causar prejuízo sério, por razões ligadas à sustentabilidade da nova prestadora de serviços.

14- O trabalhador que pretenda opor-se à mudança, deverá comunicá-lo fundamentadamente por escrito, à prestadora de serviço cessante, no prazo de dez dias contados desde o conhecimento da comunicação da sucessão.

15- A prestadora de serviços cessante e a nova prestadora de serviços são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos créditos devidos aos trabalhadores, vencidos e não pagos até à data da sucessão.

16- A responsabilidade prevista no número anterior não afeta o direito de regresso da nova prestadora de serviços relativamente à prestadora de serviços cessante.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam atribuídas e não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, entregando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3- São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressupõem a efetiva prestação de serviço, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho e mobilidade geográfica

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- «Local de trabalho» é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da atividade laboral pelo trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da atividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2- Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3- O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4- Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5- Se a transferência for efetuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago ten-

do em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7- Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do número 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários normais

1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário trabalho

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante e vigilante aeroportuário/APA-A.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo têm que ser indicados na escala de cada trabalhador.

3- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

4- Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

5- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Intervalo para descanso**

1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Regime de turnos**

1- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

3- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

4- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

5- O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo parcial**

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas de postos de trabalho a tempo completo.

4- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim de semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

CAPÍTULO VIII

**Férias, feriados e faltas**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- 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.

5- Da aplicação dos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis.

7- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

8- O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

9- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

10- Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

11- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou gozado direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

12- No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 3 meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2- O feriado municipal, é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3- Os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

6- O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As dadas, durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) 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;

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

c) As previstas na alínea m) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3- No caso da alínea e) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) 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;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

8- As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2- A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

RM = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

4- No ato de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;

f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho noturno e ao trabalho suplementar diurno e noturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;

i) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;

j) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

5- O pagamento das quantias remuneratórias tem que ser efetuado em dinheiro, com a exceção do subsídio de alimentação que poderá ser pago através de outro meio, como cartão e ticket.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.

2- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.

3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.

4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4- A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Retribuição de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias anual corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.

4- No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Retribuição por isenção de horário**

1- Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar esse regime.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:

a) Se for diurno - 50 %;

b) Se for noturno - 75 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou aquele que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador tiver perdido a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição em singelo, acrescida de 200 %.

2- Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, para além do estabelecido no número anterior, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos até dia 15 de julho de 2004, considera-se trabalho noturno o prestado no período que medeia entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Considera-se trabalhador noturno, com o estatuto especial que lhe é conferido atenta a maior penosidade da prestação de trabalho, aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

4- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor hora de trabalho normal relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado no período diurno.

5- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

6- Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia feriado**

1- O dia feriado é contabilizado mensalmente como integrando a média de horário de trabalho mensal.

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, auferirá o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

3- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, mas não o trabalhar porque fica dispensado de o fazer porque o cliente encerra, porque há uma redução da operativa ou por qualquer outro motivo a que é alheio, não lhe poderá ser exigida pela entidade empregadora uma compensação de qualquer natureza (por exemplo, trabalhar noutra localidade de trabalho ou em dia de folga). Nesse caso o feriado será contabilizado para a média de horário de trabalho mensal, auferindo o trabalhador o seu salário mensal, sem qualquer acréscimo remuneratório.

4- Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, para além do seu salário mensal, auferirá um acréscimo remuneratório de 200 % (duzentos por cento), tendo direito a uma folga compensatória.

5- O trabalho suplementar prestado em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

6- O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

7- O descanso compensatório previsto nos números 5 e 6 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo VI, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual.

3- As deslocações do Continente para as regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4- As deslocações efetuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na administração pública a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

2- A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

3- No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respetivo valor, se não o fizer, ressalvada a normal deterioração provocadas pela utilização no exercício das suas funções.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após o seu vencimento no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente capítulo ou o faça através de meio diverso do estabelecido, será obrigado a indemnizar o trabalhador pelos danos causados, calculando-se os mesmos, para efeitos indemnizatórios, no valor mínimo de 3 vezes do montante em dívida.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos atuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3- 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 30 dias.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Procedimento disciplinar**

1- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado no Código do Trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

*a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

*c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

*d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

*e)* Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, e *d)* e 12 meses no caso da alínea *e)*.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Indemnização por sanções abusivas**

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea *c)* do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

*a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

*b)* Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## **CAPÍTULO XI**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Direitos especiais**

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2- Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos caso sejam mais favoráveis.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança Social e saúde e segurança no trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Segurança Social**

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

2- As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efetivamente pagos e recebidos.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio de doença**

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores sinistrados**

1- Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou

doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e atualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efetivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

## CAPÍTULO XIII

### Atividade sindical

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a profissão ou categoria respetiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando no número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de 3.

4- A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2- As faltas dadas no exercício da atividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3- Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, o respetivo sindicato ou os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia, sempre que possível.

4- O crédito de horas previsto no número 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito

to de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6- Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1- As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota.

## CAPÍTULO XIV

### Carreiras em geral

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Vigilância

Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo IV deste CCT.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Eletricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

ii) Após terem completado dois anos de atividade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

iii) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no número 3.

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- Para os trabalhadores eletricitistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3- Os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricista e rádio montador da Escola Militar de Eletromecânica com dois anos de atividade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

4- Os trabalhadores eletricitistas diplomados com os cursos do ministério responsável pela área laboral, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

5- O trabalhador eletricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

6- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Profissionais de comércio e armazém

1- As empresas que tiverem ao seu serviço até cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém.

2- As empresas que tiverem ao seu serviço mais de cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém e um encarregado de armazém.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Empregados de escritório

1- Os técnicos administrativos de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe.

2- Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio.

3- Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

4- O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório.

5- Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e diretor de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

6- Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Cláusula 64.ª

**Profissionais técnicos de vendas**

1- A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, consultor de segurança ou prospetor de vendas.

2- A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

CAPÍTULO XV

**Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores**

Cláusula 65.ª

**Regime de horários de trabalho**

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

Cláusula 66.ª

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subseqüentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 65.ª, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 67.ª

**Trabalho em dias feriados**

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar.

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 68.ª

**Subsídio de alimentação**

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

Cláusula 69.ª

**Seguro de acidentes pessoais**

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e

garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2019 de 64 726,35 € e para o ano 2020 de 66 829,96 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

##### **Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto**

1- Em caso de assalto ou tentativa de assalto, para além das garantias prestadas pelo seguro de acidentes de trabalho, a entidade patronal assegura ainda ao trabalhador:

a) Aconselhamento e patrocínio jurídico em processo de natureza penal e pedidos indemnizatórios;

b) Apoio psicológico no âmbito da medicina do trabalho, até ao termo da vigência do contrato de trabalho ou pelo prazo medicamente estabelecido, após o evento que lhe der causa, que não pode ser cumulativo com o mesmo apoio prestado em sede de acidente de trabalho;

c) Não determina a perda de quaisquer direitos, incluindo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as seguintes ausências do trabalhador:

i) Até 2 dias seguintes ao incidente;

ii) As ausências, pelo tempo estritamente necessário, para tratamento de assuntos legais relacionados com o incidente, desde que devidamente comprovadas por documento a emitir pela autoridade judiciária;

iii) Pagamento das despesas de deslocação, devidamente comprovadas, a tribunal ou a autoridade judiciária relacionada com o incidente, de acordo com os critérios previstos no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

##### **Crítérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização**

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, serão aplicados as seguintes regras e critérios:

a) As empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade;

b) Caso não existam rescisões por mútuo acordo ou estas sejam insuficientes para o número de trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo, a empresa aplicará o critério segundo o qual cinquenta por cento dos trabalhadores envolvidos serão aqueles que possuem menor antiguidade na categoria profissional por área geográfica da delegação em que se proceder ao despedimento.

2- Em caso de despedimento coletivo o valor da indemnização a receber por cada trabalhador será o correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade na empresa e contando-se toda a antiguidade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-C

##### **Participação sindical nos processos de despedimento coletivo**

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, a empresa deverá obrigatoriamente comunicar ao sindicato a sua realização num prazo nunca inferior a quinze dias.

2- A empresa fornecerá ao sindicato todos os fundamentos económicos para a realização do despedimento, bem como outros da mesma natureza que venham a ser solicitados pelo sindicato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Regime supletivo**

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

### CAPÍTULO XVI

#### **Regras específicas para os operadores de valores**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Regime de horários de trabalho**

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar

prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar;

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

## CAPÍTULO XVII

### Regras específicas de vigilância aeroportuária

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

O presente regime aplica-se às categorias profissionais vigilante aeroportuário/APA-A, gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Categorias e funções

1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.

2- São criadas, a partir de 1 de janeiro de 2018 as categorias profissionais de gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário, cujos descritivos funcionais se encontram descritos no anexo I.

3- A função de chefe de equipa aeroportuário será exercida por um vigilante aeroportuário/APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das funções dos trabalhadores vigilantes aeroportuários/APA-A abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

a) Conhecimento básico da língua inglesa.

b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

No caso dos vigilantes aeroportuários/APA-A entende-se por local de trabalho o conjunto de instalações do aeroporto ou instalações adstritas ao serviço aeroportuário.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, os horários de trabalho terão sempre, em média, 173,33 horas mensais e 40 horas semanais, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup> do CCT.

2- Os regimes de horários de trabalho aplicáveis a estes trabalhadores serão:

a) Horário normal;

- b) Horários em regime de adaptabilidade;
- c) Horários por turnos.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguido com o ano civil.

3- Mensalmente apenas poderão existir, no máximo, durante quatro dias, horários diários de trabalho com seis ou sete horas.

4- Num período de dezasseis semanas, o trabalhador tem o direito, no mínimo, a dois fins-de-semana completos (sábado e domingo) e dois domingos.

5- Não pode haver prestação de trabalho para além de cinco dias consecutivos.

6- Aos trabalhadores que laborem em regime de adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

7- Sempre que o trabalhador laborar 5 (cinco) dias consecutivos terá direito a gozar, antes e depois desse período, 2 (dois) dias de folga consecutivos.

8- Durante dez meses do ano, haverá mensalmente, no máximo, duas folgas isoladas de 1 (um) dia.

9- Nos restantes dois meses do ano, que podem ser utilizados separadamente, poderá haver mensalmente, no máximo, quatro folgas isoladas de 1 (um) dia.

10- A empresa decidirá quais os dois meses referidos e informará o trabalhador no mês anterior.

11- A escala do trabalhador, obrigatoriamente, terá sempre a identificação do seu período de referência (início e termo).

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Regime supletivo**

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

CAPÍTULO XVIII

**Observatório do setor da segurança privada**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Observatório do setor da segurança privada**

As partes outorgantes do presente CCT procurarão criar um observatório do setor da segurança privada.

CAPÍTULO XIX

**Comissão paritária**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por 3 representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, com antecedência mínima de 8 dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XX

**Disposições finais**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Normas transitórias**

1- Para os trabalhadores com as categorias de vigilante aeroportuário APA-A, telefonista, vigilante, contínuo e porteiro/guarda fica suspenso durante um período de vinte e quatro

meses, com início em 1 de janeiro de 2019 e término em 31 de dezembro de 2020, aplicando-se durante o período de suspensão os seguintes valores percentuais:

- a) Cláusula 38.<sup>a</sup>, número 2, alínea a) - 37,5 %;
- b) Cláusula 42.<sup>a</sup>, número 2 - 50 %.

2- Decorrido que seja o período de suspensão previsto no número anterior, a partir de 1 de janeiro de 2021 as cláusulas em questão retomarão a redação que vigorava antes do período de suspensão.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### A) Administrativos

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adotar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão* - É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe

são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e nos limites da sua competência funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Programador de informática* - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Secretário de gerência ou administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Secretário de direção* - É o trabalhador que presta diretamente assistência aos diretores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

*Técnico administrativo* - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal

ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

*Operador informático* - É o trabalhador que, predominantemente, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

*Encarregado de serviços auxiliares* - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efetuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

*Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Cobrador* - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Telefonista* - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda

executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

*Porteiro/Guarda* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

*Estagiário* - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

*Empacotador* - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

*Servente ou auxiliar de armazém* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Trabalhador de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

## B) Técnicos de vendas

*Chefe de serviços de vendas* - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

*Vendedor/consultor de segurança* - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elabora relatórios da sua atividade.

## C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

*Vigilante aeroportuário/APA-A* - anteriormente somente designada por vigilante aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

*Gestor segurança aeroportuário* - Garantir a execução do contrato, a coordenação da Supervisão no Aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos Clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens nas suas instalações.

*Supervisor aeroportuário* - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

*Chefe de grupo aeroportuário* - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

*Chefe de brigada/supervisor* - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante - chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

*Vigilante - Chefe de transporte de valores* - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

*Vigilante - chefe/controlador* - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

*Vigilante de transporte de valores* - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

*Operador de valores* - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

*Vigilante* - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

#### D) Segurança eletrónica

*Técnico principal de eletrónica* - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

*Técnico de telecomunicações* - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na

elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

*Encarregado de eletricista* - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Oficial eletricista de sistemas de alarme* - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

*Pré-oficial* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## ANEXO II

### Tabela salarial A

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019

Nível	Categorias	Janeiro 2019
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70

XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Cobrador	717,87
XXII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIII	Telefonista	694,39
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabela salarial B**

Entrada em vigor a 1 de julho de 2019

Nível	Categorias	Julho 2019
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	

XXI	Telefonista	729,11
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/guarda	
XXII	Cobrador	717,87
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabelas salariais C**

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2020

Nível	Categorias	Janeiro 2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32
VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00

XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/controlador	881,27
XIV	Vigilante aeroportuário/APA-A	857,52
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Telefonista	765,57
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/guarda	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabela salarial D**

Entrada em vigor a 1 de julho de 2020

Nível	Categorias	Julho 2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32
VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	891,82
XIV	Vigilante chefe/controlador	881,27
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	

XIX	Telefonista	796,19
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/guarda	
XX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período		
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**ANEXO III****Subsídios de alimentação**

(valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	6,92 a)
Operador de valores	6,19	6,20
Restantes categorias	6,06	6,07

a) Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

## ANEXO IV

**Subsídios de função**

(valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	50,02
Escalador	167,18	167,55
Rondista distrito	124,24	124,51
Operador de central	63	63,14
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	41,22
Fiscal de transporte público	63	63,14

## ANEXO V

**Abono para falhas**

(valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	44,21
Operador de valores	44,11	44,21
Empregado de serviços externos	39,47	39,56
Cobrador	39,47	39,56

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**

(valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	11,07
Dormida e pequeno-almoço	33,68	33,75
Diária completa	55,78	55,90

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,92 €, pagos durante onze meses ao ano.

2- Este subsídio será pago a partir de 1 de julho de 2019.

3- O valor do subsídio de transporte será atualizado a 1 de

janeiro de 2020, pelo IPC sem habitação.

As percentagens de aumento do IPC referidos nos anteriores anexos III, IV, V, VI e VII referem-se à taxa de variação média sem habitação do ano anterior, fixada pelo INE, cujos respetivos valores serão estabelecidos em reunião de comissão paritária que se realizará em janeiro do ano seguinte para seguidamente ser publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Depositado em 1 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 80/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro - Alteração e texto consolidado**

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com a última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 29 de maio de 2019.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2020 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos ane-

xos os períodos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6 - (Mantém a redação em vigor.)

#### ANEXO III

##### Subsídios de alimentação

(valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	6,92 <i>a)</i>
Operador de valores	6,19	6,20
Restantes categorias	6,06	6,07

*a)* Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

#### ANEXO IV

##### Subsídios de função

(valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	50,02
Escalador	167,18	167,55
Rondista distrito	124,24	124,51
Operador de central	63	63,14
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	41,22
Fiscal de transporte público	63	63,14

#### ANEXO V

##### Abono para falhas

(valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	44,21
Operador de valores	44,11	44,21
Empregado de serviços externos	39,47	39,56
Cobrador	39,47	39,56

#### ANEXO VI

##### Subsídio de deslocação

(valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	11,07
Dormida e pequeno-almoço	33,68	33,75
Diária completa	55,78	55,90

#### ANEXO VII

##### Subsídio de transporte

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,92 €, pagos durante onze meses ao ano.

2 e 3 - (Mantém a redação em vigor.)

Lisboa, 8 de maio de 2020.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Bárbara Marinho e Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD:

*Rui Manuel de Melo Tomé*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais - SINTTAV:

*Vitor Manuel Oliveira Lima Correia*, na qualidade de mandatário.

#### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES -Associação de Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se de-

diquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2020 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos números 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1, 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais de admissão**

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

4- No preenchimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas para o exercício das categorias**

As condições de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I constam dos capítulos XIV, XV, XVI e XVII deste CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

### **Mobilidade funcional**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada,

desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas, ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efetuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3- O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a 6 meses, ou 9 meses interpolados, no decurso de um ano.

4- A ordem de alteração de funções deve ser fundamentada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de 1 ano, salvo por razões devidamente justificadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

### CAPÍTULO IV

#### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros - troca de posto de trabalho;

l) Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;

m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;

n) Fornecer ao trabalhador por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;

o) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalha-

dor, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5- A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

6- No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respetiva legalização.

7- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador;

f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres e condições especiais de trabalho

1- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

2- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve obter e entregar, tempestivamente, ao empregador, certificado do registo criminal atualizado, cópia do cartão profissional e demais documentação legalmente necessária para a emissão e renovação do cartão profissional, bem como para o cumprimento dos deveres especiais previstos na lei para a entidade empregadora que impliquem comunicação ou comprovação de documentos relativos ao trabalhador.

3- A entidade empregadora, em posse da documentação referida no número anterior, entregue pelo trabalhador, tem o dever de a enviar à entidade responsável pela emissão do cartão profissional, desde que a documentação lhe seja entregue entre 90 e 30 dias antes do termo do prazo de validade do cartão profissional.

4- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deverá entregar, todos os anos, um certificado de registo criminal, em data a definir pela entidade patronal, bem como cópia do cartão profissional após a sua emissão ou renovação.

5- Se a entidade patronal, por sua iniciativa, solicitar mais do que um certificado de registo criminal por ano suportará os custos da sua emissão.

6- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos so-

licitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

7- O trabalhador no cumprimento do disposto nos números anteriores só tem que entregar mais do que um certificado de registo criminal:

- a) Por imposição de entidades externas;
- b) Se daí puder resultar a sua progressão profissional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- As entidades empregadoras obrigam-se a promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas e suportarão os custos inerentes à formação contínua relacionada com o exercício da profissão.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As entidades empregadoras devem garantir a emissão de documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação das mesmas e em que tenha obtido aproveitamento.

4- Sobre a formação profissional legalmente obrigatória para a atividade principal desenvolvida pelo trabalhador, nomeadamente a formação necessária para a renovação do cartão profissional, as entidades empregadoras suportarão os seguintes custos relacionados com a formação contínua dos seus trabalhadores para o exercício da respetiva profissão:

- a) Cursos e ações de formação profissional;
- b) Retribuição do tempo despendido pelos trabalhadores nas ações ou cursos de formação profissional presencial;
- c) Deslocação do trabalhador para o local onde é ministrada a formação profissional, sempre que este fique fora da área geográfica do local de trabalho do trabalhador conforme disposto na cláusula 17.<sup>a</sup> do CCT.

5- A frequência completa de curso de formação profissional com aproveitamento constituirá, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa.

6- No preenchimento de vagas de postos de trabalho, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sucessão do posto de trabalho

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de

segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova empresa ou seja assumida pela entidade a quem os serviços sejam prestados e quer essa sucessão de empresas na execução da prestação de serviços se traduza, ou não, na transmissão de uma unidade económica autónoma ou tenha uma expressão de perda total ou parcial da prestação de serviços.

2- Para efeitos da presente cláusula definem-se os seguintes conceitos:

Prestadora de serviço cessante - A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de segurança privada, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente;

Nova prestadora de serviços - A empresa que sucede à prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de segurança privada;

Beneficiária - A empresa utilizadora dos serviços prestados pela prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.

3- A mera sucessão de prestadores de serviços num determinado local de trabalho, ou cliente, não fundamenta, só por si, a cessação dos contratos de trabalho abrangidos, nomeadamente por caducidade, extinção do posto de trabalho, despedimento coletivo, despedimento por justa causa, ou, ainda, o recurso à suspensão dos contratos de trabalho.

4- Nas situações previstas no número um da presente cláusula mantêm-se em vigor, agora com a nova prestadora de serviços, os contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores que naquele local ou cliente prestavam anteriormente a atividade de segurança privada, mantendo-se, igualmente, todos os direitos, os deveres, as regalias, a antiguidade e a categoria profissional que vigoravam ao serviço da prestadora de serviços cessante.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, não se consideram ao serviço normal da exploração, e como tal a posição contratual do respetivo empregador não se transmite ao novo prestador de serviços:

a) Os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;

b) Os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

c) Os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida;

d) Os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

6- Com o acordo do trabalhador a prestadora de serviços cessante poderá manter o trabalhador ao seu serviço. Este acordo ocorrerá antes do prazo previsto no número seguinte.

7- A prestadora de serviços cessante fornecerá à nova prestadora de serviços, no prazo de dez dias úteis, contados desde o conhecimento da perda de local de trabalho ou cliente,

a listagem dos trabalhadores transferidos para a nova prestadora de serviços, constando dessa listagem a indicação da categoria profissional de cada um deles, a antiguidade dos mesmos, a retribuição mensal auferida e o local ou locais de trabalho a que estavam afetos.

8- A prestadora de serviços cessante é obrigada, a comunicar, expressamente e por escrito, ao novo prestador de serviços no posto de trabalho, até ao 10º dia útil anterior ao início da prestação do serviço por este, os trabalhadores que, por acordo se manterão ao seu serviço, e, em simultâneo, a fornecer-lhe os seguintes elementos referentes aos trabalhadores abrangidos pela sucessão:

- i) Nome, morada e contacto telefónico;
- ii) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;
- iii) Categoria profissional e função desempenhada;
- iv) Horário de trabalho;
- v) Antiguidade;
- vi) Antiguidade na categoria e na função;
- vii) Situação contratual (a termo ou sem termo);
- viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;
- ix) Mapa de férias do local de trabalho;
- x) Indicação de férias vencidas e não gozadas;
- xi) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com carácter permanente;
- xii) Informação relativa ao pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal, caso já tenha ocorrido;
- xiii) Cópia da ficha de aptidão médica;
- xiv) Mapa de escalas efetivas no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;
- xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos;
- xvi) (xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

9- Caso a prestadora de serviços cessante não tenha conhecimento da perda da prestação do serviço e ou da identidade da nova prestadora e por isso não possa cumprir o prazo previsto no número anterior deve, logo que tenha conhecimento dos elementos referidos nos dois números anteriores, dar cumprimento ao que aí se acha previsto.

10- As comunicações previstas nos números 7 e 8 anteriores serão remetidas para os sindicatos representativos dos trabalhadores, devendo, para tanto, ser obtido o consentimento dos trabalhadores abrangidos.

11- A requerimento de algum dos trabalhadores abrangidos ou algum dos sindicatos outorgantes, a nova prestadora de serviços realizará, no prazo máximo de 5 dias úteis contado das comunicações referidas nos números 7 e 8, uma reunião com os referidos sindicatos, para esclarecimento de eventuais alterações a introduzir nos contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores abrangidos pela sucessão, al-

terações que não poderão afetar os direitos de filiação sindical ou de aplicabilidade das convenções coletivas vigentes que se mantêm nos termos da lei.

12- Tratando-se de transferência parcial da prestação do serviço com vários postos de trabalho num determinado cliente, os trabalhadores cujos contratos de trabalho são transmitidos terão uma antiguidade contratual cuja média deve ser igual ou superior à média da antiguidade contratual daqueles que permanecem ao serviço da prestadora de serviços cessante.

13- O trabalhador abrangido pela mudança de empregador nos termos previstos na presente cláusula poderá opor-se à mudança, caso demonstre que esta lhe pode causar prejuízo sério, por razões ligadas à sustentabilidade da nova prestadora de serviços.

14- O trabalhador que pretenda opor-se à mudança, deverá comunicá-lo fundamentadamente por escrito, à prestadora de serviço cessante, no prazo de dez dias contados desde o conhecimento da comunicação da sucessão.

15- A prestadora de serviços cessante e a nova prestadora de serviços são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos créditos devidos aos trabalhadores, vencidos e não pagos até à data da sucessão.

16- A responsabilidade prevista no número anterior não afeta o direito de regresso da nova prestadora de serviços relativamente à prestadora de serviços cessante.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam atribuídas e não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, entregando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3- São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressupõem a efetiva prestação de serviço, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho e mobilidade geográfica

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- «Local de trabalho» é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da atividade laboral pelo trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da atividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2- Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3- O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4- Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5- Se a transferência for efetuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago ten-

do em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7- Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do número 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários normais

1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário trabalho

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante e vigilante aeroportuário/APA-A

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo têm que ser indicados na escala de cada trabalhador.

3- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

4- Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

5- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Intervalo para descanso**

1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Regime de turnos**

1- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

3- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

4- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

5- O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo parcial**

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas de postos de trabalho a tempo completo.

4- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim de semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

CAPÍTULO VIII

**Férias, feriados e faltas**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- 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.

5- Da aplicação dos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis.

7- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

8- O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

9- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

10- Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

11- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou gozado direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

12- No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 3 meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2- O feriado municipal, é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3- Os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

6- O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As dadas, durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) 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;

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva.

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

c) As previstas na alínea m) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3- No caso da alínea e) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) 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;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

8- As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2- A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

RM = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

4- No ato de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;

f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho noturno e ao trabalho suplementar diurno e noturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;

i) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;

j) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

5- O pagamento das quantias remuneratórias tem que ser efetuado em dinheiro, com a exceção do subsídio de alimentação que poderá ser pago através de outro meio, como cartão e ticket.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.

2- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.

3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.

4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4- A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o seguro de acidentes de Trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Retribuição de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias anual corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.

4- No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Retribuição por isenção de horário**

1- Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar esse regime.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O Trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:

a) Se for diurno - 50 %;

b) Se for noturno - 75 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou aquele que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador tiver perdido a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição em singelo, acrescida de 200 %.

2- Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, para além do estabelecido no número anterior, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos até dia 15 de julho de 2004, considera-se trabalho noturno o prestado no período que medeia entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Considera-se trabalhador noturno, com o estatuto especial que lhe é conferido atenta a maior penosidade da prestação de trabalho, aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

4- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor hora de trabalho normal relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado no período diurno.

5- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

6- Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia feriado**

1- O dia feriado é contabilizado mensalmente como integrando a média de horário de trabalho mensal.

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, auferir o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

3- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, mas não o trabalhar porque fica dispensado de o fazer porque o cliente encerra, porque há uma redução da operativa ou por qualquer outro motivo a que é alheio, não lhe poderá ser exigida pela entidade empregadora uma compensação de qualquer natureza (por exemplo, trabalhar noutra localidade de trabalho ou em dia de folga). Nesse caso o feriado será contabilizado para a média de horário de trabalho mensal, auferindo o trabalhador o seu salário mensal, sem qualquer acréscimo remuneratório.

4- Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, para além do seu salário mensal, auferir um acréscimo remuneratório de 200 % (duzentos por cento), tendo direito a uma folga compensatória.

5- O trabalho suplementar prestado em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

6- O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

7- O descanso compensatório previsto nos números 5 e 6 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo VI, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual.

3- As deslocações do Continente para as regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4- As deslocações efetuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na administração pública a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

2- A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

3- No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respetivo valor, se não o fizer, ressalvada a normal deterioração provocadas pela utilização no exercício das suas funções.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após o seu vencimento no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente capítulo ou o faça através de meio diverso do estabelecido, será obrigado a indemnizar o trabalhador pelos danos causados, calculando-se os mesmos, para efeitos indemnizatórios, no valor mínimo de 3 vezes do montante em dívida.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos atuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3- 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 30 dias.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Procedimento disciplinar**

1- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado no Código do Trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

*a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

*c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

*d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

*e)* Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, e *d)* e 12 meses no caso da alínea *e)*.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Indemnização por sanções abusivas**

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea *c)* do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

*a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

*b)* Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## **CAPÍTULO XI**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Direitos especiais**

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2- Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos caso sejam mais favoráveis.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança Social e saúde e segurança no trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Segurança Social**

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

2- As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efetivamente pagos e recebidos.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio de doença**

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores sinistrados**

1- Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou

doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e atualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efetivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

## CAPÍTULO XIII

### Atividade sindical

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a profissão ou categoria respetiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando no número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de 3.

4- A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2- As faltas dadas no exercício da atividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3- Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, o respetivo sindicato ou os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia, sempre que possível.

4- O crédito de horas previsto no número 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito

to de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6- Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Cobrança da quotização sindical**

1- As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota.

## CAPÍTULO XIV

### **Carreiras em geral**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Vigilância**

Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo IV deste CCT.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Eletricistas**

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

ii) Após terem completado dois anos de atividade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

iii) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no número 3;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- Para os trabalhadores eletricitistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3- Os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricista e rádio montador da Escola Militar de Eletromecânica com dois anos de atividade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

4- Os trabalhadores eletricitistas diplomados com os cursos do ministério responsável pela área laboral, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

5- O trabalhador eletricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

6- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Profissionais de comércio e armazém**

1- As empresas que tiverem ao seu serviço até cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém.

2- As empresas que tiverem ao seu serviço mais de cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém e um encarregado de armazém.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Empregados de escritório**

1- Os técnicos administrativos de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe.

2- Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio.

3- Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

4- O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório.

5- Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e diretor de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

6- Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Cláusula 64.ª

Profissionais técnicos de vendas

1- A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, consultor de segurança ou prospetor de vendas.

2- A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

CAPÍTULO XV

**Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores**

Cláusula 65.ª

Regime de horários de trabalho

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

Cláusula 66.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de traba-

lho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 65.ª, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 67.ª

Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar.

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 68.ª

Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

Cláusula 69.ª

Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e

garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2019 de 64 726,35 € e para o ano 2020 de 66 829,96 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

##### **Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto**

1- Em caso de assalto ou tentativa de assalto, para além das garantias prestadas pelo seguro de acidentes de trabalho, a entidade patronal assegura ainda ao trabalhador:

a) Aconselhamento e patrocínio jurídico em processo de natureza penal e pedidos indemnizatórios;

b) Apoio psicológico no âmbito da medicina do trabalho, até ao termo da vigência do contrato de trabalho ou pelo prazo medicamente estabelecido, após o evento que lhe der causa, que não pode ser cumulativo com o mesmo apoio prestado em sede de acidente de trabalho;

c) Não determina a perda de quaisquer direitos, incluindo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as seguintes ausências do trabalhador:

i) Até 2 dias seguintes ao incidente;

ii) As ausências, pelo tempo estritamente necessário, para tratamento de assuntos legais relacionados com o incidente, desde que devidamente comprovadas por documento a emitir pela autoridade judiciária;

iii) Pagamento das despesas de deslocação, devidamente comprovadas, a tribunal ou a autoridade judiciária relacionada com o incidente, de acordo com os critérios previstos no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

##### **Critérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização**

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, serão aplicados as seguintes regras e critérios:

a) As empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade;

b) Caso não existam rescisões por mútuo acordo ou estas sejam insuficientes para o número de trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo, a empresa aplicará o critério segundo o qual cinquenta por cento dos trabalhadores envolvidos serão aqueles que possuem menor antiguidade na categoria profissional por área geográfica da delegação em que se proceder ao despedimento.

2- Em caso de despedimento coletivo o valor da indemnização a receber por cada trabalhador será o correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade na empresa e contando-se toda a antiguidade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-C

##### **Participação sindical nos processos de despedimento coletivo**

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, a empresa deverá obrigatoriamente comunicar ao sindicato a sua realização num prazo nunca inferior a quinze dias.

2- A empresa fornecerá ao sindicato todos os fundamentos económicos para a realização do despedimento, bem como outros da mesma natureza que venham a ser solicitados pelo sindicato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Regime supletivo**

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

## CAPÍTULO XVI

### **Regras específicas para os operadores de valores**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Regime de horários de trabalho**

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar

prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar;

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

## CAPÍTULO XVII

### Regras específicas de vigilância aeroportuária

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

O presente regime aplica-se às categorias profissionais vigilante aeroportuário/APA-A, gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Categorias e funções

1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.

2- São criadas, a partir de 1 de janeiro de 2018 as categorias profissionais de gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário, cujos descritivos funcionais se encontram descritos no anexo I.

3- A função de chefe de equipa aeroportuário será exercida por um vigilante aeroportuário/APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das funções dos trabalhadores vigilantes aeroportuários/APA-A abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

a) Conhecimento básico da língua inglesa.

b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

No caso dos vigilantes aeroportuários/APA-A entende-se por local de trabalho o conjunto de instalações do aeroporto ou instalações adstritas ao serviço aeroportuário.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, os horários de trabalho terão sempre, em média, 173,33 horas mensais e 40 horas semanais, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup> do CCT.

2- Os regimes de horários de trabalho aplicáveis a estes trabalhadores serão:

- a) Horário normal;
- b) Horários em regime de adaptabilidade;
- c) Horários por turnos.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguido com o ano civil.

3- Mensalmente apenas poderão existir, no máximo, durante quatro dias, horários diários de trabalho com seis ou sete horas.

4- Num período de dezasseis semanas, o trabalhador tem o direito, no mínimo, a dois fins-de-semana completos (sábado e domingo) e dois domingos.

5- Não pode haver prestação de trabalho para além de cinco dias consecutivos.

6- Aos trabalhadores que laborem em regime de adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

7- Sempre que o trabalhador laborar 5 (cinco) dias consecutivos terá direito a gozar, antes e depois desse período, 2 (dois) dias de folga consecutivos.

8- Durante dez meses do ano, haverá mensalmente, no máximo, duas folgas isoladas de 1 (um) dia.

9- Nos restantes dois meses do ano, que podem ser utilizados separadamente, poderá haver mensalmente, no máximo, quatro folgas isoladas de 1 (um) dia.

10- A empresa decidirá quais os dois meses referidos e informará o trabalhador no mês anterior.

11- A escala do trabalhador, obrigatoriamente, terá sempre a identificação do seu período de referência (início e termo).

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Regime supletivo**

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

CAPÍTULO XVIII

**Observatório do setor da segurança privada**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Observatório do setor da segurança privada**

As partes outorgantes do presente CCT procurarão criar um observatório do setor da segurança privada.

CAPÍTULO XIX

**Comissão paritária**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por 3 representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, com antecedência mínima de 8 dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XX

**Disposições finais**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Normas transitórias**

1- Para os trabalhadores com as categorias de vigilante aeroportuário APA-A, telefonista, vigilante, contínuo e porteiro/guarda fica suspenso durante um período de vinte e quatro meses, com início em 1 de janeiro de 2019 e término em

31 de dezembro de 2020, aplicando-se durante o período de suspensão os seguintes valores percentuais:

- a) Cláusula 38.<sup>a</sup>, número 2, alínea a) - 37,5 %;
- b) Cláusula 42.<sup>a</sup>, número 2 - 50 %.

2- Decorrido que seja o período de suspensão previsto no número anterior, a partir de 1 de janeiro de 2021 as cláusulas em questão retomarão a redação que vigorava antes do período de suspensão.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### A) Administrativos

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adotar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

*Chefe de serviços*- É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão* - É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de

chefia e nos limites da sua competência funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Programador de informática* - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Secretário de gerência ou administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Secretário de direção* - É o trabalhador que presta diretamente assistência aos diretores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

*Técnico administrativo* - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos,

cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

*Operador informático* - É o trabalhador que, predominantemente, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

*Encarregado de serviços auxiliares* - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efetuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

*Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Cobrador* - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Telefonista* - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de encadernamento.

*Porteiro/guarda* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

*Estagiário* - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

*Empacotador* - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

*Servente ou auxiliar de armazém* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Trabalhador de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

#### B) Técnicos de vendas

*Chefe de serviços de vendas* - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

*Vendedor/consultor de segurança* - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua atividade.

#### C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

*Vigilante aeroportuário/APA-A*, anteriormente somente designada por vigilante aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

*Gestor segurança aeroportuário* - Garantir a execução do contrato, a coordenação da supervisão no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens nas suas instalações.

*Supervisor aeroportuário* - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

*Chefe de grupo aeroportuário* - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os proce-

dimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

*Chefe de brigada/supervisor* - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante - chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

*Vigilante - Chefe de transporte de valores* - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

*Vigilante - Chefe/controlador* - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

*Vigilante de transporte de valores* - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

*Operador de valores* - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

*Vigilante* - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

#### D) Segurança eletrónica

*Técnico principal de eletrónica* - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

*Técnico de telecomunicações* - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

*Encarregado de eletricista* - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Oficial eletricista de sistemas de alarme* - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

*Pré-oficial* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## ANEXO II

### Tabela salarial A

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019

Nível	Categorias	Janeiro 2019
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretario de direção	

XIII	Vigilante chefe/controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XXVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/ consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Cobrador	717,87
XXII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIII	Telefonista	694,39
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabela salarial B**

Entrada em vigor a 1 de julho de 2019

Nível	Categorias	Julho 2019
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/técnico de contas	

III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
XII	Técnico de telecomunicações	896,76
	Técnico administrativo principal	
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XXVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Telefonista	729,11
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	
XXII	Cobrador	717,87
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	

XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabelas salariais C**

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2020

Nível	Categorias	Janeiro 2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32
VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/controlador	881,27
XIV	Vigilante aeroportuário/APA-A	857,52
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25

XXVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XXVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Telefonista	765,57
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/guarda	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospeter de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período		
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabela salarial D**

Entrada em vigor a 1 de julho de 2020

Nível	Categorias	Julho 2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32

VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	891,82
XIV	Vigilante chefe/controlador	881,27
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Telefonista	796,19
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	
XX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	

XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

### ANEXO III

#### Subsídios de alimentação

(valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	6,92 a)
Operador de valores	6,19	6,20
Restantes categorias	6,06	6,07

a) Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

### ANEXO IV

#### Subsídios de função

(valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	50,02
Escalador	167,18	167,55
Rondista distrito	124,24	124,51
Operador de central	63	63,14
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	41,22
Fiscal de transporte público	63	63,14

ANEXO V

**Abono para falhas**

(valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	44,21
Operador de valores	44,11	44,21
Empregado de serviços externos	39,47	39,56
Cobrador	39,47	39,56

ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**

(valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	11,07
Dormida e pequeno-almoço	33,68	33,75
Diária completa	55,78	55,90

ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

1- Os VAP/APA - A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,92 €, pagos durante onze meses ao ano.

2- Este subsídio será pago a partir de 1 de julho de 2019.

3- O valor do subsídio de transporte será atualizado a 1 de janeiro de 2020, pelo IPC sem habitação.

As percentagens de aumento do IPC referidos nos anteriores anexos III, IV, V, VI e VII referem-se à taxa de variação média sem habitação do ano anterior, fixada pelo INE, cujos respetivos valores serão estabelecidos em reunião de comissão paritária que se realizará em janeiro do ano seguinte para seguidamente ser publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Depositado em 1 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 79/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros**

A SN Maia - Siderurgia Nacional, SA por um lado e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão ao AE celebrado entre a SN Maia, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2020.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do referido Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos a mesma empregadora constante do AE a que se adere e mais 25 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é a de todo o território nacional em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Lisboa, 18 de maio de 2020.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José Simões*, na qualidade de mandatário.

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:

*Álvaro Alvarez Almodóvar*, na qualidade de procurador.

Depositado em 1 de junho de 2020, a fl. 123 do livro n.º 12, com o n.º 78/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros**

A SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA por um lado e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão ao AE celebrado entre a SN Seixal, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e

outros, revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2020.

### **Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos a mesma empregadora constante do AE a que se adere e mais 59 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é a de todo o território nacional em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Lisboa, 18 de maio de 2020.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José Simões*, na qualidade de mandatário.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional. SA:

*Álvaro Alvarez Almodôvar*, na qualidade de procurador.

Depositado em 1 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 81/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de janeiro de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Hermínio António Pereira Barradas.

Vice-presidente - António Manuel Cunha Martins.

Secretário - João Paulo Seguro Gonçalves.  
Tesoureiro - Manuel António Freire Plácido.  
Vogal - Jorge Manuel Beirão Santos.  
Vogal - José Manuel Neves Faustino.  
Vogal - Gabriel Antunes Vaz.  
Vogal - Durval Camelo Mexia.  
Vogal - Tiago António Silva Soares.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 25 de maio de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, sede, âmbito e fins**

#### Artigo 1.º

##### **Denominação e natureza**

1- A AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços é a associação que, de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição e independência face ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas e a quaisquer associações de outra natureza, estabelecidos no regime jurídico das associações de empregadores tem por objetivo defender e promover os interesses empresariais dos seus associados.

2- A associação é um organismo sem fins lucrativos, de duração ilimitada e rege-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1- A associação tem sede em Lisboa.

2- A sede pode ser transferida para outra localidade do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

A associação é constituída por pessoas, individuais ou coletivas, de direito privado que exerçam, com fins lucrativos, a atividade de construção civil ou de obras públicas ou que prestem serviços relacionados com a atividade de construção.

#### Artigo 4.º

##### Atribuições e competência

1- A fim de prosseguir os seus objetivos, são atribuições da associação:

a) Exercer todas as atividades que, no âmbito da legislação e dos presentes estatutos, contribuam para o progresso das empresas associadas;

b) Representar os associados junto de entidades públicas, parapúblicas e sindicais;

c) Desenvolver o espírito de solidariedade entre os associados, tendo em vista, especialmente, o exercício de direitos e obrigações comuns;

d) Celebrar convenções coletivas de trabalho em representação dos associados;

e) Apoiar os associados, quando para tal solicitada, na resolução de questões relativas ao exercício da atividade de construção;

f) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas e constituir, nos termos que vierem a ser regulamentados, os fundos necessários para o efeito;

g) Cooperar com as entidades públicas, parapúblicas, organizações sindicais e outros organismos em ordem à realização de iniciativas de interesse conjunto que tenham por finalidade a promoção dos interesses coletivos.

2- A capacidade da associação abrange todos os direitos e obrigações necessárias e convenientes à prossecução das suas atribuições, no quadro das normas legais e estatutárias que a regem.

#### Artigo 5.º

##### Coligação, integração, fusão ou filiação em organizações nacionais e internacionais

1- A associação poderá coligar-se, integrar-se ou fundir-se com outras associações representativas, no todo ou em parte, da mesma categoria industrial.

2- Associação poderá reunir-se ou filiar-se em federações ou confederações de âmbito empresarial nacional ou internacional.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 6.º

##### Admissão de sócios

1- Podem ser sócios da associação as empresas singulares ou coletivas referidas no artigo 3.º

2- A admissão de sócios é da competência da direção, sendo observados os seguintes princípios:

a) A admissão não pode ficar dependente de decisão discricionária da direção;

b) Da decisão sobre o pedido de inscrição na associação caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado.

3- Não serão admitidos como associados as empresas que não sejam administradas por empresários privados.

#### Artigo 7.º

##### Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que, suspensos por falta de pagamento de quotas, não as pagarem no prazo que lhes for fixado;

b) Os que tenham deixado de estar compreendidos no âmbito da associação;

c) Os que se encontrem em estado de insolvência declarada por sentença judicial, salvo quando estejam abrangidos por um plano de insolvência previsto na lei;

d) Os que foram objeto de pena de expulsão;

e) Os que comuniquem à direção, por escrito ou por meios eletrónicos disponíveis e com a antecedência mínima de trinta dias, que pretendem deixar de fazer parte da associação.

2- Serão suspensos de sócios:

c) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não as pagarem no prazo que lhes for fixado;

d) Os que forem objeto de pena de suspensão.

#### Artigo 8.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

a) Participar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;

d) Colher junto da direção ou dos serviços da associação informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar as sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;

e) Frequentar as instalações da associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços e fundos de apoio existentes para os associados;

f) Ser representado e defendido pela associação perante os organismos estaduais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse coletivo e solicitar à direção da associação a intervenção desta na defesa dos legítimos interesses próprios;

g) Beneficiar dos serviços prestados pela associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que a associação esteja filiada.

#### Artigo 9.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Pagar a joia de inscrição e pontualmente as quotas, bem como quaisquer serviços especiais que a associação venha a prestar ao sócio;
- b) Participar na vida associativa, designadamente exercendo os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;
- c) Prestar as informações e esclarecimentos e responder a inquéritos que lhes sejam remetidos pela associação, com vista à realização dos seus fins estatutários, desde que não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais;
- d) Acatar as resoluções dos órgãos sociais e colaborar na respetiva execução quando respeitem a interesses coletivos da atividade de construção;
- e) Contribuir para o prestígio da associação e das organizações de representação empresarial em que esta se encontre integrada;
- f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;
- g) Observar as disposições destes estatutos e seus regulamentos de execução.

#### Artigo 10.º

##### Disciplina

- 1- Constitui infração disciplinar o não cumprimento dos deveres enunciados no artigo anterior.
- 2- Compete à direção a aplicação de sanções por infrações disciplinares, cabendo recurso das respetivas deliberações para a assembleia geral e, desta, para os tribunais.
- 3- Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência do arguido, ao qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.
- 4- As infrações disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:
  - a) Advertência;
  - b) Multa até ao montante da quotização de dois anos;
  - c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;
  - d) Expulsão.
- 5- A sanção prevista na alínea d) do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais dos sócios e determina a perda de todos os direitos ao património social.
- 6- O processo disciplinar poderá ser objeto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, porém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a atividade económica exercida pelos associados.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 11.º

##### Disposições gerais

- 1- São órgãos da associação:
  - a) A assembleia geral;
  - b) A direção;
  - c) O conselho fiscal.
- 2- Os membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, com exceção do vice-presidente executivo da direção, serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reeligíveis.
- 3- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.
- 4- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um órgão eletivo.
- 5- Com exceção do cargo de vice-presidente executivo da direção, o exercício de cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efetuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.
- 6- Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode ser eleito para os órgãos sociais, só não se considerando no pleno gozo dos seus direitos os que, à data da apresentação de candidaturas, tenham qualquer quota em atraso.
- 7- As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, aprovado pela assembleia geral mediante proposta da direção.

#### Artigo 12.º

##### Constituição da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado, mediante credencial apropriada que será entregue ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado aceitar a representação de mais do que cinco sócios.
- 3- Nas votações eleitorais e nas deliberações referentes a alteração de estatutos, destituição de corpos gerentes e dissolução da associação não é consentida a representação de associados por outros.

#### Artigo 13.º

##### Atribuições da assembleia geral

- São atribuições da assembleia geral:
- a) Eleger a respetiva mesa, a direção, o conselho fiscal e as comissões diretivas dos órgãos descentralizados de representação da associação;

b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício e fixar as joias e quotas para a associação;

c) Apreciar e votar as alterações aos estatutos;

d) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ou tomar conhecimento da renúncia aos cargos sociais;

e) Destituir os membros dos órgãos sociais;

f) Definir as linhas gerais de atuação da associação nos domínios industrial e social, de acordo com os interesses coletivos dos sócios e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

h) Deliberar sobre a reunião ou filiação da associação nas organizações a que se refere o artigo 5.º e votar a demissão de membro dessas mesmas organizações;

i) Deliberar sobre a dissolução da associação ou sobre a sua coligação, integração ou fusão com outras associações representativas, no todo ou em parte, da mesma categoria industrial;

j) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

#### Artigo 14.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa, constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nos casos de falta ou impedimento dos seus membros, a assembleia designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa da sessão.

3- Na impossibilidade de designação, assumirá a presidência o associado mais antigo, que escolherá, sendo caso disso, os respetivos secretários.

#### Artigo 15.º

##### Competência dos membros da mesa

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;

b) Dar posse aos membros eleitos para os cargos associados;

c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da associação, rubricando as respetivas folhas, bem como, conjuntamente com os secretários, assinar as atas das reuniões;

d) Assistir às reuniões da direção e do conselho fiscal sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2- Incumbe aos secretários substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos, coadjuvando-o no exercício das suas funções, preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as atas das reuniões.

#### Artigo 16.º

##### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia geral reúne ordinariamente:

b) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano anterior;

c) Até 31 de dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projeto de orçamento para o ano imediato;

d) Até 30 de abril do ano seguinte ao termo do mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada a pedido da respetiva mesa, da direção, do conselho fiscal ou a requerimento de um grupo de sócios, de pelo menos cinquenta, dos quais dois terços têm obrigatoriamente de estar presentes.

#### Artigo 17.º

##### Convocatórias

1- Sempre que a assembleia seja convocada a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um grupo de associados deve o presidente da respetiva mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da receção, por escrito, do respetivo pedido, sob pena de a mesma poder ser expedida pelos interessados.

2- A assembleia é convocada individualmente pelo correio ou por meios eletrónicos disponíveis, com a antecedência mínima de:

a) Oito dias, na generalidade dos casos e nomeadamente no caso de apreciação urgente de propostas e projetos de convenções coletivas de trabalho a outorgar pela associação e no de apreciação urgente de medidas legislativas ou governamentais, projetadas ou emitidas, que respeitem a interesses coletivos dos associados;

b) Quinze dias, no caso de alteração dos estatutos e apreciação e votação de regulamentos que lhe devem ser submetidos, bem como no caso de destituição de membros dos corpos sociais e no de dissolução da associação ou na sua coligação, integração ou fusão.

c) Trinta dias, no caso de eleições.

#### Artigo 18.º

##### Conteúdo das convocatórias

As convocatórias mencionarão, sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respetiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento da assembleia

As assembleias gerais funcionarão, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem a maioria absoluta de votos possíveis e, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de associados.

#### Artigo 20.º

##### Quorum de votações

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes e representados.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos e desti-

tuição dos corpos gerentes exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação requer a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

#### Artigo 21.º

##### Forma de votação

1- As votações podem ser nominais, por escrutínio secreto e por levantados e sentados.

2- As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições, de destituição de corpos gerentes ou da dissolução da associação.

3- As votações nominais só terão lugar quando requeridas por qualquer membro.

#### Artigo 22.º

##### Titularidade dos votos

1- Cada associado no pleno gozo dos seus direitos sociais tem direito ao número de votos fixados em função de critério relacionado com a habilitação legal para o exercício da atividade de construção ou, tratando-se de empresas de serviços, com o volume de negócios (VN), nos seguintes termos:

a) Com título habilitante sem classe ou VN até 49 800 euros - 1 voto;

b) Com alvará da 1.ª classe ou VN de 49 800 até 498 000 euros - 2 votos;

c) Com alvará da 2.ª classe ou VN de 498 000 até 996 000 euros - 3 votos;

d) Com alvará da 3.ª classe ou VN de 996 000 até 1 992 000 euros - 4 votos;

e) Com alvará da 4.ª classe ou VN de 1 992 000 até 3 984 000 euros - 5 votos;

f) Com alvará da 5.ª classe ou VN de 3 984 000 até 7 968 000 euros - 6 votos;

g) Com alvará da 6.ª classe ou VN de 7 968 000 até 15 936 000 euros - 7 votos;

h) Com alvará da 7.ª classe ou VN de 15 936 000 até 31 872 000 euros - 8 votos;

i) Com alvará da 8.ª classe ou VN de 31 872 000 até 49 800 000 euros - 9 votos;

j) Com alvará da 9.ª classe ou VN acima de 49 800 000 euros - 10 votos.

2- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os sócios que não tenham quotas em dívida nem estejam a cumprir pena de suspensão disciplinar.

#### Artigo 23.º

##### Ordem de trabalhos

1- Não é permitido deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos mencionados na convocatória para a assembleia, salvo se estiverem presentes ou representados todos os associados e se estes assim o decidirem.

2- Nas reuniões extraordinárias será concedido, a pedido de qualquer associado presente, um período de meia hora antes da ordem do dia, para esclarecimentos e informações sobre a vida associativa.

#### Artigo 24.º

##### Direção

1- A direção é constituída por:

a) um presidente, um vice-presidente e quatro diretores, eleitos pela assembleia geral e que serão obrigatoriamente representantes de empresas associadas e um deles representando os órgãos descentralizados de representação da associação;

b) um vice-presidente executivo, designado pelos membros eleitos da direção, na sua primeira reunião, de entre pessoas singulares técnica e moralmente qualificadas para o exercício do cargo e que o desempenhará remuneradamente.

2- Se a pessoa escolhida para o lugar de vice-presidente executivo for um trabalhador da associação, manterá o respetivo vínculo laboral, podendo, por deliberação da direção, acumular ou não o exercício efetivo de ambos os cargos.

3- Vagando o lugar de vice-presidente executivo, o seu preenchimento até ao termo do mandato da direção que o designou competirá a esta, observando-se o disposto na alínea b) do número 1 e no número 2 do presente artigo.

#### Artigo 25.º

##### Atribuições da direção

1- Compete à direção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Gerir a associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;

c) Outorgar convenções coletivas de trabalho;

d) Criar e dirigir os serviços da associação e elaborar os regulamentos internos necessários, bem como aqueles que, nos termos destes estatutos, devam ser submetidos à assembleia geral;

e) Elaborar o orçamento de receitas e despesas para o ano imediato, bem como o relatório e contas do exercício anterior;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, bem como as deliberações da assembleia geral;

g) Apreciar e deliberar sobre as propostas e iniciativas dos órgãos descentralizados que sejam de interesse geral e ainda que se revistam de natureza específica ou essencialmente regional;

h) Contratar os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento da associação, fixando os respetivos vencimentos e os demais direitos e obrigações contratuais, no quadro da legislação em vigor e do regulamento do pessoal;

i) Aplicar sanções disciplinares;

j) Em geral, praticar todos os atos necessários à gestão da associação, com vista à plena consecução dos seus fins estatutários.

2- Incumbe ao vice-presidente executivo assegurar, dentro dos limites que a direção estabeleça e de acordo com as orientações gerais por ela fixada, a gestão corrente da associação.

## Artigo 26.º

### Reuniões da direção

1- A direção reúne sempre que convocada pelo respetivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.

2- A direção só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

## Artigo 27.º

### Vinculação da associação

1- A associação obriga-se pela assinatura:

- a) De dois membros da direção, sendo um deles obrigatoriamente o presidente;
- b) De dois membros da direção, aos quais esta haja conferido, de modo geral, os poderes necessários;
- c) De um membro da direção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito;
- d) De um só membro da direção, ao qual esta haja conferido, para atos específicos, os poderes necessários;
- e) De um ou mais mandatários constituídos pela direção para fins determinados.

2- Para efeitos de expediente, poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para a assinatura de documentos correntes.

## Artigo 28.º

### Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

## Artigo 29.º

### Atribuições do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, os documentos da contabilidade da associação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direção, bem como sobre o projeto de orçamento para o ano seguinte e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia ou pela direção sobre assuntos da sua competência;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares.

## Artigo 30.º

### Reuniões do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reunirá, como regra, uma vez por semestre e sempre que seja convocado pelo respetivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, ou do presidente da direção ou da mesa da assembleia geral.

2- Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável o disposto no número 2 do artigo 26.º

3- O presidente do conselho fiscal pode assistir, por sua iniciativa ou sempre que convocado, às reuniões da direção.

## Artigo 31.º

### Comissões especializadas e organização descentralizada

1- A direção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para resolução de problemas específicos das empresas, das regiões ou dos setores de atividade compreendidos no âmbito da associação.

2- A assembleia geral poderá deliberar a criação, sob proposta da direção ou de um grupo de, pelo menos, cinquenta associados, de delegações, secções ou outros órgãos descentralizados de representação da associação, cujo funcionamento constará de regulamentos próprios aprovados em assembleia geral.

3- Os regulamentos a que se refere o número anterior deverão assegurar sempre, sem prejuízo da autonomia que em cada caso for conveniente, a indispensável coordenação entre os órgãos sociais centrais da associação e os órgãos sociais que constituem a sua organização descentralizada, devendo estes reger-se de harmonia com os preceitos constantes destes estatutos na parte aplicável e com observância dos princípios que nele se contêm em tudo quanto não for diretamente adaptável.

## Artigo 32.º

### Destituição dos corpos gerentes

1- Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2- Constituem motivos de destituição:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A prática de atos gravemente lesivos dos interesses coletivos prosseguidos pela associação ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3- O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros efetivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a cinquenta, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4- O pedido de destituição será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, que nas vinte e quatro horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5- Os membros cuja destituição é requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à receção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.

6- Deverão ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos neste artigo até cinco dias antes da realização da assembleia.

7- Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes serão sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8- A assembleia poderá sustar qualquer decisão por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão

de inquerito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento serão desde logo fixados.

#### Artigo 33.º

##### Gestão em caso de destituição

1- Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros efetivos e substitutos de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respetivo funcionamento, deverá a assembleia designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2- As comissões provisórias manter-se-ão em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar no prazo de sessenta dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos corpos gerentes, caso em que se manterão em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão, renúncia ou impedimento definitivo dos corpos gerentes.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### Artigo 34.º

##### Receitas da associação

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto de joias e quotas, seus adicionais e suplementos;

b) Os rendimentos dos bens sociais;

c) O produto de multas aplicadas por infrações disciplinares;

d) As contribuições e donativos, designadamente dos associados ou de organizações empresariais;

e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2- É proibido à associação receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais, de associações e partidos políticos ou do Estado.

3- Não se aplica o disposto no número anterior relativamente a subsídios de entidades públicas, nacionais ou internacionais, tendentes à realização de iniciativas de interesse comum.

#### Artigo 35.º

##### Joias e quotas

1- A joia de admissão será de montante igual a três vezes o valor da quota que for devida e será paga integralmente no ato da inscrição do associado.

2- A quota será de montante a fixar em assembleia geral, podendo o seu quantitativo variar na função do critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.

3- As quotas serão pagas na sede da associação ou nos locais que forem fixados em deliberação da direção ou acordados entre esta e os associados.

4- A quota é mensal, mas o seu pagamento pode ser antecipado por deliberação da direção ou a pedido do associado,

através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a direção deliberar antecipação do pagamento superior ao trimestre.

5- O sócio que voluntariamente se desvincula da associação não tem direito a reaver quotas antecipadas.

6- Serão encargo dos sócios quaisquer despesas que a associação tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

#### Artigo 36.º

##### Despesas da associação

1- As despesas da associação serão exclusivamente as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2- A aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação só pode ser feita mediante deliberação favorável da assembleia geral.

#### Artigo 37.º

##### Movimentação de fundos

A associação manterá em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou ao pagamento de compromissos imediatos.

#### Artigo 38.º

##### Orçamento

1- O orçamento anual elaborado pela direção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da assembleia até trinta de novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, designadamente mediante a sua fixação na sede da associação.

2- É rigorosamente interdita a realização de despesas para que não exista cobertura orçamental.

#### Artigo 39.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 40.º

##### Saldo da conta de gerência

1- Do saldo da conta de gerência de cada exercício será deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 10 % para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse coletivo.

2- O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

### CAPÍTULO VI

#### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 41.º

##### Dissolução e liquidação

1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da as-

sembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimateção dos assuntos pendentes.

3- A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património, designando se necessário, uma comissão liquidatária.

4- Os bens remanescentes do património serão destinados, preferencialmente, à união ou federação que reúna as-

sociações representativas de empresas pertencentes à categoria industrial compreendida no âmbito da associação. A assembleia que deliberar a dissolução deverá, porém, fazer depender a transição do património da aceitação, pela união ou federação que existir, dos trabalhadores que estiverem ao serviço da associação à data da sua dissolução, obtido o acordo destes e da união ou federação quanto às condições de transferência para o quadro de pessoal da união ou federação.

Registado em 1 de junho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 146 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **T.V.I. - Televisão Independente, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 12 de fevereiro de 2020.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores T.V.I. - Televisão Independente, SA, com sede social na Rua Mário Castelhana, n.º 40, freguesia de Barcarena, concelho de Oeiras, aprovam, nos termos da lei, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### **CAPÍTULO I**

#### **Objecto e âmbito**

#### **Coletivo dos trabalhadores**

#### **Artigo 1.º**

#### **Coletivo dos trabalhadores**

1- O plenário dos trabalhadores é constituído por todos os

trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho e constitui o seu órgão deliberativo.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos em virtude de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos seus estatutos, de eleger ou ser eleito e de exercer o respectivo mandato na mesma comissão.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### **CAPÍTULO II**

#### **Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores**

#### **Artigo 2.º**

#### **Órgãos do colectivo**

1- São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores;
- c) A comissão eleitoral;
- d) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

2- O conselho de redacção constitui também um órgão colectivo dos trabalhadores jornalistas, com as competências definidas na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

## SECÇÃO I

### Artigo 3.º

#### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

### Artigo 4.º

#### Direitos dos trabalhadores

Todos os trabalhadores têm o direito de eleger, serem eleitos para a comissão de trabalhadores, subscrever projectos de alteração aos respectivos estatutos, apresentar requerimentos de convocatória de plenários e listas concorrentes aos actos eleitorais, tomar parte nos plenários e outras reuniões para que sejam convocados e reclamar perante os órgãos seus representantes dos actos que considerarem lesivos dos seus direitos ou constituam infracção aos estatutos.

### Artigo 5.º

#### Competências do plenário dos trabalhadores

Compete ao plenário dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Deliberar a constituição da comissão de trabalhadores (CT);
- b) Aprovar os estatutos da CT e qualquer alteração aos mesmos;
- c) Eleger e destituir a CT e aprovar o respectivo programa de acção;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos destes estatutos.

### Artigo 6.º

#### Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) A pedido de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da convocatória;
- c) O plenário convocado nos termos da alínea b) só poderá deliberar validamente com a presença de mais de metade dos subscritores da convocatória da reunião.

### Artigo 7.º

#### Prazos para a convocatória

1- O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações da CT e ou enviados por mensagem electrónica a todos os trabalhadores da empresa com indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

### Artigo 8.º

#### Reuniões do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciar a actividade desenvolvida pela CT durante o ano anterior, tratar de outros assuntos relevantes e extraordinariamente por convocação feita nos termos do artigo 6.º dos presentes estatutos.

### Artigo 9.º

#### Plenário de trabalhadores convocado de emergência

1- O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que a CT entenda ser necessário tomar posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

### Artigo 10.º

#### Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

### Artigo 11.º

#### Sistema de discussão e votação dos trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Artigo 12.º

##### Realização de plenários no local de trabalho

1- A CT deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

## CAPÍTULO II

### SUBSECÇÃO I

Natureza, sede, direitos, deveres e garantias da comissão de trabalhadores e dos seus membros

#### Artigo 13.º

##### Natureza e sede da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições e competências, previstas na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2- A CT tem a sua sede de funcionamento no estabelecimento da empresa situado na Rua Mário Castelhana, n.º 40, Queluz de Baixo.

#### Artigo 14.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério competente pela área laboral.

2- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado pela maioria dos seus membros, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

#### Artigo 15.º

##### Competência da CT

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 17.º

##### Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Deveres da CT

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

## SUBSECÇÃO II

### Funcionamento e enquadramento legal

#### Artigo 19.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências e dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 21.º

##### Exercício do direito à informação e consulta

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º

#### Artigo 22.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agrava-

mento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

*h)* Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

*i)* Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

*j)* Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

*k)* Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

*l)* Despedimento individual de trabalhadores;

*m)* Despedimento coletivo;

*n)* Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

*o)* Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 23.º

##### **Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação**

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

*a)* Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

*b)* Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

*a)* O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

*b)* O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

*c)* O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

*d)* O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos

trabalhos preparatórios de reestruturação;

*e)* O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 24.º

##### **Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Com vista à defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, a CT goza, entre outros, dos seguintes direitos:

*a)* Intervir em qualquer procedimento disciplinar, tomando conhecimento do processo desde o seu início, controlar a sua legalidade e emitir parecer final;

*b)* Tomar conhecimento dos motivos invocados pelo empregador para promover despedimento coletivo ou extinguir postos de trabalho, bem como intervir no processo de negociação;

*c)* Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes estatutos;

*d)* Ser ouvida pela entidade patronal sobre elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 25.º

##### **Gestão de serviços sociais**

A CT tem direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 26.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 27.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 28.º

##### **Plenários e reuniões**

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- A CT ou a subcomissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, o dia e hora da realização da reunião, com a indicação do número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião se efectue, bem como afixar a respectiva convocatória.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 29.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

a) Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

2- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa, bem como efectuar a distribuição dos mesmos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a vinte e cinco horas mensais.

2- Para os membros da subcomissão de trabalhadores o crédito de horas é de oito horas mensais.

3- Para os membros da comissão coordenadora o crédito de horas é de 20 horas mensais.

4- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo inclusivamente para efeitos de retribuição.

#### Artigo 31.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1- A CT é autónoma e independente do patronato, do estado, de partidos e associações políticas, de confissões religiosas, de associações sindicais ou de outra qualquer natureza, sendo política qualquer ingerência destas na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se

no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 32.º

##### **Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

#### Artigo 33.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previsto nos artigos 406.º a 411.º do código trabalho.

#### Artigo 35.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

#### Artigo 36.º

##### **Controlo em matéria de confidencialidade de informação**

A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização

de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação colectiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no código de processo do trabalho.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Composição, organização e funcionamento da CT

###### Artigo 37.º

###### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede empresa.

###### Artigo 38.º

###### Composição

1- A CT é composta pelo número máximo de elementos previsto na lei, no presente caso, cinco elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

###### Artigo 39.º

###### Duração do mandato

O mandato da CT não pode exceder quatro anos, sendo permitida a eleição dos mesmos membros para mandatos sucessivos.

###### Artigo 40.º

###### Perda de mandato

Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º

###### Artigo 41.º

###### Delegação de poderes entre membro da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

###### Artigo 42.º

###### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois membros em efectividade de funções.

###### Artigo 43.º

###### Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

###### Artigo 44.º

###### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, 2 dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT só pode deliberar validamente, se estiverem presentes a maioria dos seus membros.

###### Artigo 45.º

###### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

#### SUBSECÇÃO V

##### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

###### Artigo 46.º

###### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

###### Artigo 47.º

###### Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 4 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### Articulação entre, subcomissão e comissão coordenadora

A articulação da comissão de trabalhadores com subcomissão de trabalhadores, que venham a ser eventualmente criadas e a comissão coordenadora de que seja aderente, será feita por qualquer um dos seus elementos, no mínimo vez por mês, lavrando-se uma informação do contacto que for efectuado num livro de registo próprio, ou no caso de trate de um reunião, lavrar-se a respectiva acta com a recriminação dos assuntos tratados.

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

Regulamento eleitoral para eleição da CT e das subcomissões de trabalhadores e de outras deliberações por voto secreto.

#### Artigo 52.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 53.º

##### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhado-

res que exercem a sua actividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 54.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Se o ato eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 55.º

##### Cadernos eleitorais

1- A empresa deve entregar os cadernos eleitorais aos subscritores da convocatória da votação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

### Artigo 56.º

#### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

### Artigo 57.º

#### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e/ou difundida por mensagem electrónica para todos os trabalhadores.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa até cinco dias úteis a partir da data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser divulgado o respectivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

### Artigo 58.º

#### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT os trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por uma sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data marcada para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

### Artigo 59.º

#### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas de documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos, devendo notificar de imediato o primeiro proponente, no

caso de se verificar qualquer irregularidade.

3- As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respectiva notificação.

4- A candidatura que, findo o prazo referido no número anterior, continuar a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos ou neste regulamento é definitivamente rejeitada por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao primeiro proponente.

### Artigo 60.º

#### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 61.º

#### Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3- A votação decorre entre as 10 e as 20 horas do dia marcado para o efeito.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5- A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos é feita no mesmo ato eleitoral, mas com duas votações distintas, dependendo a validade da constituição da validade da aprovação dos estatutos.

6- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

### Artigo 62.º

#### Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

### Artigo 63.º

#### Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas por dois trabalhadores, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respectiva acta de apuramento.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto em meia folha de papel A4 branco.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária e por correio electrónico, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1- Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, os membros da CE mostram aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Seguidamente fecha a urna e procede à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da CE, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pe-

los membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas do estabelecimento que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são enviados à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da remessa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinar o voto, dobra o boletim de voto em quadro, introduzindo num envelope que enviara pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à contagem dos votos por correspondência, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

3- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da

mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

4- Uma cópia da cada acta referida no número 2 é afixada junto de respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e comunicar ao empregador os resultados da votação.

2- A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT e dos respectivos estatutos ou suas alterações, juntando cópias certificadas dos estatutos, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto a impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do ministério público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- A eleição dos membros das subcomissões de trabalhadores de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores dos respectivos estabelecimentos, decorre em simultâneo com eleição dos membros da CT, de acordo com as normas a esta aplicáveis, com as necessárias adaptações.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Artigo 74.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

#### Artigo 75.º

##### Aprovação da constituição e provação da alteração dos estatutos

1- A aprovação da constituição da CT e à aprovação ou alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se designadamente, que, aos «proponentes de candidaturas» correspondem os «proponentes de projetos de estatutos».

Artigo 76.º

**Outras deliberações por voto secreto**

As normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT aplicam-se também, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

**Disposições finais**

Artigo 77.º

**Património**

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do

Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos de (região respetiva).

Artigo 78.º

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, janeiro de 2020.

Registado em 28 de maio de 2020, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 42 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **T.V.I. - Televisão Independente, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da T.V.I. - Televisão Independente SA, eleitos em 12 de fevereiro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Patrícia Isabel dos Santos Batista.

Ana Paula Robinson Piedade Cortez.

Francisco David de Lima Gonçalves Ferreira.

Flávio Miguel Cêpa de Almeida.

Constança Henriques Ferreira Neves.

Suplentes:

Catarina Marques Pereira.

Miguel Carlos Somsen.

Carina Isabel Silva Parreira.

Registado em 28 de maio de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 42 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Armamar - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho

em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viseu) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de junho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Armamar.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009,

de 10 de setembro, na sua versão actual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 14 de setembro de 2020 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Armamar  
Morada: Praça da República - 5110-127 Armamar.»