

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- 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 4
- 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 42
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração e texto consolidado 80

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT - Alteração 118
- ADESE - Associação de Directores e Subdirectores Escolares - Cancelamento 126

II – DIREÇÃO:

- União dos Sindicatos do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USP/CGTP-IN - Eleição 127

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP - Eleição 129
- APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Eleição 130

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Transdev & Avic Cávado, L.^{da} - Constituição 131

II – ELEIÇÕES:

- Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO (anteriormente denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI) - Eleição 146
- ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA - Eleição 147

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Bosch Termotecnologia, SA - Eleição 148
- Caima - Indústria de Celulose, SA - Eleição 149

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: dsrcot@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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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 43, de 22 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**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 86 e o número total de trabalhadores é de 38 956.

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

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valoresCláusula 74.^a**Subsídio de alimentação**

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

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

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 2025	1 de janeiro de 2026
Chefe de grupo	60,19 €	63,66 €
Escalador	201,63 €	213,24 €
Rondista distrito	149,83 €	158,46 €
Operador de central	75,98 €	80,36 €
Chefe de equipa aeroportuário	49,60 €	52,46 €
Fiscal de transporte público	172,15 €	182,07 €
Vigilante/APA-portuário	115,38 €	N/A*
ARE - Assistente de recintos espetáculos	9,44 € a)	9,98 € a)
ARD - Assistente de recintos desportivos	9,44 € a)	9,98 € a)
Segurança porteiro - SPR	11,00 € b)	11,63 € b)
Formador	11,00 € c)	11,63 € c)

a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos;

b) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente como Segurança porteiro para um evento concreto, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

c) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente para ministrar ação de formação definida, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição,

* O anterior subsídio de função atribuído ao vigilante/APA-portuário é eliminado com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, data em que é criada esta categoria profissional que foi integrada no nível XIII das tabelas salariais.

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Maria Roquette Valdez, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do sindicato seu filiado:

– SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios Telecomunicações, Media e Serviços:

Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

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 86 e o número total de trabalhadores é de 38956.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2025 e vigora até 31 de dezembro de 2026, renovando-se sucessivamente por igual período.

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, devendo ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

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.^a

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, procuram-se 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.^a

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.^a

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, sendo de 30 dias no caso de ter durado mais de 120 dias.

4- A denúncia pelo empregador é ilícita se constituir abuso de direito, a apreciar nos termos legais.

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.

7- Caso não conste do respetivo contrato de trabalho e o empregador não comunique ao trabalhador a duração e as condições do período experimental até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Cláusula 5.^a-A

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social, que deva emitir mediante solicitação.

2- O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

Cláusula 6.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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;

p) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

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.^a;
- 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.^a

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.^a**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.^a**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 solicitados 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.

8- Fica a cargo da entidade empregadora o pagamento da consulta de avaliação física e mental, bem como o respetivo atestado, assim como a consulta e certificação psicológica relativa às especializações que os trabalhadores exerçam de forma permanente.

9- Fica excluído o pagamento pelo empregador dos custos e encargos referidos no número anterior, quando realizados na sequência de decisão de inaptidão, bem assim de quaisquer taxas ou encargos devidos pelo respetivo recurso.

Cláusula 12.^a-A**Proibição de assédio e discriminação**

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Entende-se por discriminação o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever, em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- A entidade empregadora tem o dever de diligenciar pelo cumprimento da proibição de assédio e discriminação e de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

5- No âmbito do procedimento disciplinar, incluindo eventual inquérito prévio, deve ser assegurada e mantida a reserva da privacidade das pessoas envolvidas, de modo a salvaguardar as relações pessoais e o normal desenvolvimento da prestação de trabalho.

Cláusula 12.^a-B

Despedimento coletivo

1- A intenção de despedimento coletivo deve ser comunicada aos sindicatos simultaneamente com a comunicação que se efetue aos trabalhadores.

2- Em caso de despedimento coletivo, as empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir os contratos de trabalho por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade.

Cláusula 13.^a

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.^a 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 contratuaisCláusula 14.^a**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 caráter 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 e indicação dos trabalhadores que optaram pela modalidade de pagamento da quota sindical mediante desconto no seu salário, processado pela empresa;
- xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

8- a) A empresa prestadora de serviços cessante comunicará à nova prestadora de serviços e aos respetivos sindicatos os dados pessoais dos trabalhadores referentes à filiação sindical, cobrança e pagamento das quotas sindicais, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas sindicais, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 458.º do Código do Trabalho.

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.

17- A nova prestadora de serviços deverá consignar, por adenda ao contrato individual de trabalho mantido nos termos do número 1, o seguinte:

- a) A identificação completa da nova prestadora de serviços;
- b) A identificação completa do trabalhador;
- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) A antiguidade do trabalhador.

18- Sem prejuízo das demais obrigações previstas na legislação reguladora da atividade de segurança priva-

da, a nova prestadora de serviços tem o dever de manter a adenda prevista no número anterior disponível para consulta por parte das entidades com competência inspetiva da atividade de segurança privada.

Cláusula 15.^a

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 pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
- 4- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador envia à entidade patronal, o pedido por escrito, indicando o período de início e termo, a que se refere a licença sem retribuição.
- 5- A entidade patronal deverá responder ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da receção do pedido.

Cláusula 16.^a

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 pressuponham 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 pressuponham 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.^a

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.^a

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 tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.^a, 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.^a

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.^a

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.^a

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, vigilante aeroportuário/APA-A e vigilante portuário/APA-P, sendo que em relação a esta última categoria, apenas produz efeitos a 1 de janeiro de 2026, data em que a mesma é criada.

Cláusula 22.^a

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.

3- A entidade empregadora está obrigada a proceder à indicação, por escrito, na escala de cada trabalhador, do início e o termo do período de referência previsto no número anterior.

4- Na falta da indicação prevista no número anterior, a entidade empregadora é notificada, por escrito, pelo

trabalhador ou por qualquer representante sindical, para proceder ao cumprimento do número 3, no prazo máxima de 20 dias úteis.

5- Findo o prazo previsto no número anterior, sem que o empregador haja procedido ao cumprimento do número 3, considera-se que o período de referência é de um mês.

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

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

8- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.^a

Cláusula 23.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 o 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.^a

Feridos

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.^a

Cláusula 28.^a

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 perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- 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 dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
 - m)* As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;
 - n)* As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
 - o)* As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
 - p)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - q)* As que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 30.^a

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.^a

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 *q)* do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d)* As previstas na alínea *o)*, quando excedam 30 dias por ano.
- 3- No caso da alínea *e)* do número 1, da cláusula 29.^a 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 pres-

tação 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.

Cláusula 31.^a-A

Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia expressa do trabalhador a dias de férias em igual número, 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 noutro local 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.^a

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.^a

Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada que em serviço usem fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, é obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento sendo expressamente proibido o trabalhador efetuar o seu pagamento, bem como qualquer espécie de caução por conta do fardamento.

2- É dever do trabalhador, usar com zelo o fardamento, de modo a conservá-lo, tanto quanto possível e de acordo com os usos, em bom estado de conservação.

3- 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.

4- 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 para as 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 prevenção 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)* do número anterior.

Cláusula 50.^a

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.^a

Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante, do trabalhador cuidador 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.^a

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.^a

Complemento do subsídio de doença

1- 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.

2- O empregador procede ao pagamento referido no número anterior no prazo máximo de 45 dias após a apresentação pelo trabalhador do documento comprovativo do montante que haja auferido por parte da Segurança Social.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores sinistrados

1- Em caso de incapacidade permanente 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 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro e o subsídio de alimentação ao trabalhador, como se 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 sindicalCláusula 55.^a**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.^a**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.^a**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 n o 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, labo- rando 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.^a**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- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

5- O crédito de horas previsto nos números 1 e 4 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição, bem como ao subsídio de alimentação.

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.^a

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.^a

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.^a

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 eletricitista ou de montador eletricitista, 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 eletricitista e radio 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 eletricistas 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.^a

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.^a

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	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 trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 65.^o, 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.

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

Cláusula 69.^a

Seguro de acidentes pessoais

1- 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 2025 de 82 161,06 € e para o ano de 2026 de 86 893,54 €.

2- O valor de capital a que se refere o número anterior é sempre revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 69.^a-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.^a

Cláusula 69.^a-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.^a-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 69.^a-D

Saúde e segurança no trabalho (SST)

1- É criado, no âmbito de cada empresa de segurança privada que exerça a atividade de transporte de valores, um grupo de trabalho permanente para a segurança e a saúde no local de trabalho (GTPSST).

2- A finalidade deste GTPSST é promover as condições de saúde e segurança nos serviços de transportes de valores e terá como função o estudo, deliberação e avaliação de iniciativas relativas à saúde e segurança no local de trabalho, tendo como objetivo a melhoria contínua das condições de trabalho dos respetivos trabalhadores.

3- O GTPSST é constituído por 5 representantes da empresa, entre eles, o responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa, e 5 representantes designados pelos sindicatos que representem trabalhadores vigilantes de transportes de valores. as partes poderão, a todo o tempo, substituir os seus representantes, informando o presidente dessa decisão.

4- O GTPSST é presidido pelo responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa, que terá a competência de dirigir e convocar as reuniões com a antecedência de quinze dias, de onde constará a respetiva ordem de trabalhos, dela constando as matérias que qualquer um dos membros do grupo pretenda apresentar e

discutir nessa reunião, que deverão ser-lhe enviadas até 20 dias de antecedência, e elaborar o projeto da respectiva ata, a ser aprovada no prazo de 20 dias, para o efeito fazendo-a circular informaticamente.

5- Sempre que a especificidade da matéria o justifique, cada uma das partes pode, em cada reunião e se assim o entender, ser acompanhada por um consultor técnico, informando previamente o presidente.

6- O GTPSST reunirá de forma ordinária trimestralmente e extraordinariamente por sua própria deliberação ou a requerimento dirigido ao presidente por, pelo menos, metade dos seus membros.

7- As deliberações do GTPSST serão tomadas por unanimidade, podendo qualquer membro expor as suas posições por escrito, que ficarão anexas à ata da reunião.

8- As deliberações que forem tomadas pelo GTPSST serão concretizadas pela empresa nos termos e prazos nelas fixados.

9- O GTPSST funcionará nas instalações da empresa ou em local indicado por esta e reunirá preferencialmente de forma presencial ou, em circunstâncias excepcionais, por vídeo conferência, devendo a empresa assegurar o respetivo apoio logístico e administrativo.

10- As faltas dadas pelos membros do grupo de trabalho são consideradas justificadas, sem perda de retribuição. Aos que forem dirigentes e delegados sindicais não é contabilizada para o crédito de horas, nos termos do CCT, a participação em duas das reuniões ordinárias, referidas no ponto número 6.

11- A implementação do GTPSST deve ser realizada até 120 dias após a entrada em vigor do CCT, podendo qualquer uma das partes tomar a iniciativa de comunicar à outra o início do processo de implementação, devendo a outra parte responder no prazo de vinte dias para se realizar a sua primeira reunião.

Cláusula 70.^a

Regime supletivo

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

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valores

Cláusula 71.^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 72.^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 trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.^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 73.^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 74.^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.

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

Cláusula 74.^a-A

Abono para falhas

1- O abono para falhas desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo V;

2- Sempre que a empresa efetue qualquer desconto no abono para falhas, o seu fundamento deve ser devidamente comprovado e documentado.

Cláusula 74.^a-B

Saúde e segurança no trabalho (SST)

Os operadores de valores passam a integrar o GTPSST previsto na cláusula 69.^a-D.

Cláusula 75.^a

Regime supletivo

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

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuária

Cláusula 76.^a

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.^a

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- 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a**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 privadaCláusula 83.^a**Observatório do setor da segurança privada**

As partes outorgantes do presente CCT mantêm e promovem o observatório do setor da segurança privada.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritáriaCláusula 84.^a**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.

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. Elaboro 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.

Vigilante portuário/APA-P - Anteriormente somente designada por vigilante portuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações portuárias 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. Esta nova categoria profissional tem efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive.

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 electricista 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

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2025

Nível	Categorias	1/janeiro/2025
I	Diretor de serviços	1 617,89 €
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 528,09 €
III	Gestor aeroportuário	1 484,80 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 438,29 €
V	Supervisor aeroportuário	1 352,90 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 349,09 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 338,06 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração	1 258,67 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 242,27 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 213,76 €
XI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 195,38 €
XII	Técnico administrativo principal Secretario de direção	1 114,41 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	1 076,00 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 063,27 €
XV	Operador de valores	1 034,23 €
XVI	Oficial electricista de sistemas de alarme	1 023,15 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 014,31 €

XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	980,84 €
XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	960,62 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	933,34 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	917,14 €
XXII	Cobrador	892,11 €
XXIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	878,87 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)
XXV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)

a) Aplica-se o Salário Mínimo Nacional que vigorar em 2025.

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2026

Nível	Categorias	1/janeiro/2026
I	Diretor de serviços	1 711,08 €
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 616,11 €
III	Gestor aeroportuário	1 570,32 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 521,14 €
V	Supervisor aeroportuário	1 430,83 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 426,80 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 415,13 €

VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração	1 331,17 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 313,82 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 283,67 €
XI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 264,23 €
XII	Técnico administrativo principal Secretario de direção	1 178,60 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A Vigilante portuário/APA-P	1 137,98 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 124,51 €
XV	Operador de valores	1 093,80 €
XVI	Oficial electricista de sistemas de alarme	1 082,08 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 072,73 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	1 037,34 €
XIX	Telefonista Vigilante Continuo Porteiro/guarda	1 015,95 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	987,10 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	929,49 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)

XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano 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 Pacote Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)
-----	--	----

a) Aplica-se o Salário Mínimo Nacional que vigorar em 2026.

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 2025	1 de janeiro de 2026
Vigilante de transporte de valores	8,53 €	9,02 €
Operador de valores	7,64 €	8,08 €
Restantes categorias	7,42 €	7,85 €

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 2025	1 de janeiro de 2026
Chefe de grupo	60,19 €	63,66 €
Escalador	201,63 €	213,24 €
Rondista distrito	149,83 €	158,46 €
Operador de central	75,98 €	80,36 €
Chefe de equipa aeroportuário	49,60 €	52,46 €
Fiscal de transporte público	172,15 €	182,07 €
Vigilante/APA-portuário	115,38 €	N/A*
ARE - Assistente de recintos espetáculos	9,44 € a)	9,98 € a)
ARD - Assistente de recintos desportivos	9,44 € a)	9,98 € a)
Segurança porteiro - SPR	11,00 € b)	11,63 € b)
Formador	11,00 € c)	11,63 € c)

a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos;

b) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente como segurança porteiro para um evento concreto, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

c) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente para ministrar ação de formação definida, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

* O anterior subsídio de função atribuído ao vigilante/APA-portuário é eliminado com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, data em que é criada esta categoria profissional que foi integrada no nível XIII das tabelas salariais.

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 2025	1 de janeiro de 2026
Caixa	53,20 €	56,26 €
Operador de valores	53,20 €	56,26 €
Empregado de serviços externos	47,60 €	50,34 €
Cobrador	47,60 €	50,34 €

ANEXO VI

Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

	1 de janeiro de 2025	1 de janeiro de 2026
Almoço ou jantar	13,32 €	14,09 €
Dormida e pequeno-almoço	40,60 €	42,94 €
Diária completa	67,27 €	71,14 €

ANEXO VII

Subsídio de transporte

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte, no ano de 2025, no valor de 49,25 €, e no ano de 2026, no valor de 52,09 €, pagos durante onze meses ao ano.

	1 de janeiro de 2025	1 de janeiro de 2026
Subsídio de transporte	49,25 €	52,09 €

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Maria Roquette Valdez, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do sindicato nela filiado:

– SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios Telecomunicações, Media e Serviços:

Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 321/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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 43, de 22 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**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 86 e o número total de trabalhadores é de 38 956.

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

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valoresCláusula 74.^a**Subsídio de alimentação**

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

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

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 2025	1 de janeiro de 2026
Chefe de grupo	60,19 €	63,66 €
Escalador	201,63 €	213,24 €
Rondista distrito	149,83 €	158,46 €
Operador de central	75,98 €	80,36 €
Chefe de equipa aeroportuário	49,60 €	52,46 €
Fiscal de transporte público	172,15 €	182,07 €
Vigilante/APA-portuário	115,38 €	N/A*
ARE - Assistente de recintos espetáculos	9,44 € a)	9,98 € a)
ARD - Assistente de recintos desportivos	9,44 € a)	9,98 € a)
Segurança porteiro - SPR	11,00 € b)	11,63 € b)
Formador	11,00 € c)	11,63 € c)

a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos;

b) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente como Segurança porteiro para um evento concreto, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

c) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente para ministrar ação de formação definida, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição,

* O anterior subsídio de função atribuído ao vigilante/APA-portuário é eliminado com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, data em que é criada esta categoria profissional que foi integrada no nível XIII das tabelas salariais.

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Maria Roquette Valdez, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e Actividades Diversas - STAD:

Rui Manuel de Melo Tomé, na qualidade de mandatário.

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

Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**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 86 e o número total de trabalhadores é de 38956.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2025 e vigora até 31 de dezembro de 2026, renovando-se sucessivamente por igual período.

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, devendo ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

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.^a

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.^a

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.^a

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:
- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - 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;
 - 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, sendo de 30 dias no caso de ter durado mais de 120 dias.
- 4- A denúncia pelo empregador é ilícita se constituir abuso de direito, a apreciar nos termos legais.
- 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.
- 7- Caso não conste do respetivo contrato de trabalho e o empregador não comunique ao trabalhador a duração e as condições do período experimental até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Cláusula 5.^a-A

Documentos a entregar ao trabalhador

- 1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:
- Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
 - Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social, que deva emitir mediante solicitação.
- 2- O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

Cláusula 6.^a

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.^a

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.^a**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 partesCláusula 9.^a**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;

p) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

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.^a;

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.^a

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.^a

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.^a

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 solicitados 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.

8- Fica a cargo da entidade empregadora o pagamento da consulta de avaliação física e mental, bem como o respetivo atestado, assim como a consulta e certificação psicológica relativa às especializações que os trabalhadores exerçam de forma permanente.

9- Fica excluído o pagamento pelo empregador dos custos e encargos referidos no número anterior, quando realizados na sequência de decisão de inaptidão, bem assim de quaisquer taxas ou encargos devidos pelo respetivo recurso.

Cláusula 12.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Entende-se por discriminação o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever, em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- A entidade empregadora tem o dever de diligenciar pelo cumprimento da proibição de assédio e discrimi-

nação e de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

5- No âmbito do procedimento disciplinar, incluindo eventual inquérito prévio, deve ser assegurada e mantida a reserva da privacidade das pessoas envolvidas, de modo a salvaguardar as relações pessoais e o normal desenvolvimento da prestação de trabalho.

Cláusula 12.^a-B

Despedimento coletivo

1- A intenção de despedimento coletivo deve ser comunicada aos sindicatos simultaneamente com a comunicação que se efetue aos trabalhadores.

2- Em caso de despedimento coletivo, as empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir os contratos de trabalho por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade.

Cláusula 13.^a

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.^a 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.^a

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 caráter 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 e indicação

dos trabalhadores que optaram pela modalidade de pagamento da quota sindical mediante desconto no seu salário, processado pela empresa;

xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

8- a) A empresa prestadora de serviços cessante comunicará à nova prestadora de serviços e aos respetivos sindicatos os dados pessoais dos trabalhadores referentes à filiação sindical, cobrança e pagamento das quotas sindicais, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas sindicais, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 458.º do Código do Trabalho.

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.

17- A nova prestadora de serviços deverá consignar, por adenda ao contrato individual de trabalho mantido nos termos do número 1, o seguinte:

- a) A identificação completa da nova prestadora de serviços;
- b) A identificação completa do trabalhador;
- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) A antiguidade do trabalhador.

18- Sem prejuízo das demais obrigações previstas na legislação reguladora da atividade de segurança privada, a nova prestadora de serviços tem o dever de manter a adenda prevista no número anterior disponível para consulta por parte das entidades com competência inspetiva da atividade de segurança privada.

Cláusula 15.^a

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.

4- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador envia à entidade patronal, o pedido por escrito, indicando o período de início e termo, a que se refere a licença sem retribuição.

5- A entidade patronal deverá responder ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da receção do pedido.

Cláusula 16.^a

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.^a

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.^a

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 tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.^a, 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.^a

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.^a

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.^a

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, vigilante aeroportuário/APA-A e vigilante portuário/APA-P, sendo que em relação a esta última categoria, apenas produz efeitos a 1 de janeiro de 2026, data em que a mesma é criada.

Cláusula 22.^a

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.

3- A entidade empregadora está obrigada a proceder à indicação, por escrito, na escala de cada trabalhador, do início e o termo do período de referência previsto no número anterior.

4- Na falta da indicação prevista no número anterior, a entidade empregadora é notificada, por escrito, pelo trabalhador ou por qualquer representante sindical, para proceder ao cumprimento do número 3, no prazo máxima de 20 dias úteis.

5- Findo o prazo previsto no número anterior, sem que o empregador haja procedido ao cumprimento do número 3, considera-se que o período de referência é de um mês.

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

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

8- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.^a

Cláusula 23.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Feridos

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.^a

Cláusula 28.^a

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 perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- 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 dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
- m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;
- n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
- o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
- p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

- q) As que por lei forem como tal qualificadas.
2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 30.^a

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.^a

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 q) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.
- 3- No caso da alínea e) do número 1, da cláusula 29.^a 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.

Cláusula 31.^a-A

Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia expressa do trabalhador a dias de férias em igual número, 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 trabalhoCláusula 32.^a**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.^a**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.^a**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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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, aufero 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 noutro local 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, aufero 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.^a

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.^a

Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada que em serviço usem fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, é obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento sendo expressamente proibido o trabalhador efetuar o seu pagamento, bem como qualquer espécie de caução por conta do fardamento.

2- É dever do trabalhador, usar com zelo o fardamento, de modo a conservá-lo, tanto quanto possível e de acordo com os usos, em bom estado de conservação.

3- 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.

4- 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 para as 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)* do número anterior.

Cláusula 50.^a

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.^a

Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante, do trabalhador cuidador 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.^a

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.^a

Complemento do subsídio de doença

1- 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.

2- O empregador procede ao pagamento referido no número anterior no prazo máximo de 45 dias após a apresentação pelo trabalhador do documento comprovativo do montante que haja auferido por parte da Segurança Social.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores sinistrados

1- Em caso de incapacidade permanente 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 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro e o subsídio de alimentação ao trabalhador, como se 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.^a

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.^a

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.^a

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 n o 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.^a

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- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

5- O crédito de horas previsto nos números 1 e 4 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição, bem como ao subsídio de alimentação.

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.^a

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.^a

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.^a

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 eletricitas 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 eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricitista ou de montador eletricitista, 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 eletricitas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricitista 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 eletricitas 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 eletricitista 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 eletricitista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 62.^a

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.^a**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	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 valoresCláusula 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 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.

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

Cláusula 69.^a

Seguro de acidentes pessoais

1- 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 2025 de 82 161,06 € e para o ano de 2026 de 86 893,54 €.

2- O valor de capital a que se refere o número anterior é sempre revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 69.^a-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.^a

Cláusula 69.^a-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.^a-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 69.^a-D

Saúde e segurança no trabalho (SST)

1- É criado, no âmbito de cada empresa de segurança privada que exerça a atividade de transporte de valores, um grupo de trabalho permanente para a segurança e a saúde no local de trabalho (GTPSST).

2- A finalidade deste GTPSST é promover as condições de saúde e segurança nos serviços de transportes de valores e terá como função o estudo, deliberação e avaliação de iniciativas relativas à saúde e segurança no local de trabalho, tendo como objetivo a melhoria contínua das condições de trabalho dos respetivos trabalhadores.

3- O GTPSST é constituído por 5 representantes da empresa, entre eles, o responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa, e 5 representantes designados pelos sindicatos que representem trabalhadores vigilantes de transportes de valores. as partes poderão, a todo o tempo, substituir os seus representantes, informando o presidente dessa decisão.

4- O GTPSST é presidido pelo responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa, que terá a competência de dirigir e convocar as reuniões com a antecedência de quinze dias, de onde constará a respetiva ordem de trabalhos, dela constando as matérias que qualquer um dos membros do grupo pretenda apresentar e discutir nessa reunião, que deverão ser-lhe enviadas até 20 dias de antecedência, e elaborar o projeto da respetiva ata, a ser aprovada no prazo de 20 dias, para o efeito fazendo-a circular informaticamente.

5- Sempre que a especificidade da matéria o justifique, cada uma das partes pode, em cada reunião e se assim o entender, ser acompanhada por um consultor técnico, informando previamente o presidente.

6- O GTPSST reunirá de forma ordinária trimestralmente e extraordinariamente por sua própria deliberação ou a requerimento dirigido ao presidente por, pelo menos, metade dos seus membros.

7- As deliberações do GTPSST serão tomadas por unanimidade, podendo qualquer membro expor as suas posições por escrito, que ficarão anexas à ata da reunião.

8- As deliberações que forem tomadas pelo GTPSST serão concretizadas pela empresa nos termos e prazos nelas fixados.

9- O GTPSST funcionará nas instalações da empresa ou em local indicado por esta e reunirá preferencialmente de forma presencial ou, em circunstâncias excecionais, por vídeo conferência, devendo a empresa assegurar o respetivo apoio logístico e administrativo.

10- As faltas dadas pelos membros do grupo de trabalho são consideradas justificadas, sem perda de retribuição. Aos que forem dirigentes e delegados sindicais não é contabilizada para o crédito de horas, nos termos do CCT, a participação em duas das reuniões ordinárias, referidas no ponto número 6.

11- A implementação do GTPSST deve ser realizada até 120 dias após a entrada em vigor do CCT, podendo

qualquer uma das partes tomar a iniciativa de comunicar à outra o início do processo de implementação, devendo a outra parte responder no prazo de vinte dias para se realizar a sua primeira reunião.

Cláusula 70.^a

Regime supletivo

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

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valores

Cláusula 71.^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 72.^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 trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.^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 73.^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 74.^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.

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

Cláusula 74.^a-A

Abono para falhas

1- O abono para falhas desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo V;

2- Sempre que a empresa efetue qualquer desconto no abono para falhas, o seu fundamento deve ser devidamente comprovado e documentado.

Cláusula 74.^a-B

Saúde e segurança no trabalho (SST)

Os operadores de valores passam a integrar o GTPSST previsto na cláusula 69.^a-D.

Cláusula 75.^a

Regime supletivo

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

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuária

Cláusula 76.^a

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.^a

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- A função de chefe de equipa aeroportuária 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

Observatório do setor da segurança privada

As partes outorgantes do presente CCT mantêm e promovem o observatório do setor da segurança privada.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritáriaCláusula 84.^a**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.

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. 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.

Vigilante portuário/APA-P - Anteriormente somente designada por vigilante portuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações portuárias 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. Esta nova categoria profissional tem efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive.

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

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2025

Nível	Categorias	1/janeiro/2025
I	Diretor de serviços	1 617,89 €
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 528,09 €
III	Gestor aeroportuário	1 484,80 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 438,29 €
V	Supervisor aeroportuário	1 352,90 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 349,09 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 338,06 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração	1 258,67 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 242,27 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 213,76 €
XI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 195,38 €
XII	Técnico administrativo principal Secretario de direção	1 114,41 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	1 076,00 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 063,27 €
XV	Operador de valores	1 034,23 €
XVI	Oficial eletricista de sistemas de alarme	1 023,15 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 014,31 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	980,84 €

XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	960,62 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	933,34 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Rececionista	917,14 €
XXII	Cobrador	892,11 €
XXIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	878,87 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)
XXV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)

a) Aplica-se o Salário Mínimo Nacional que vigorar em 2025.

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2026

Nível	Categorias	1/janeiro/2026
I	Diretor de serviços	1 711,08 €
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 616,11 €
III	Gestor aeroportuário	1 570,32 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 521,14 €
V	Supervisor aeroportuário	1 430,83 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 426,80 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 415,13 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração	1 331,17 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 313,82 €

X	Chefe de grupo aeroportuário	1 283,67 €
XI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 264,23 €
XII	Técnico administrativo principal Secretario de direção	1 178,60 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A Vigilante portuário/APA-P	1 137,98 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 124,51 €
XV	Operador de valores	1 093,80 €
XVI	Oficial eletricista de sistemas de alarme	1 082,08 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 072,73 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	1 037,34 €
XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	1 015,95 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	987,10 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	929,49 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano 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)

a) Aplica-se o Salário Mínimo Nacional que vigorar em 2026.

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 2025	1 de janeiro de 2026
Vigilante de transporte de valores	8,53 €	9,02 €
Operador de valores	7,64 €	8,08 €
Restantes categorias	7,42 €	7,85 €

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 2025	1 de janeiro de 2026
Chefe de grupo	60,19 €	63,66 €
Escalador	201,63 €	213,24 €
Rondista distrito	149,83 €	158,46 €
Operador de central	75,98 €	80,36 €
Chefe de equipa aeroportuário	49,60 €	52,46 €
Fiscal de transporte público	172,15 €	182,07 €
Vigilante/APA-portuário	115,38 €	N/A*
ARE - Assistente de recintos espetáculos	9,44 € a)	9,98 € a)
ARD - Assistente de recintos desportivos	9,44 € a)	9,98 € a)
Segurança porteiro - SPR	11,00 € b)	11,63 € b)
Formador	11,00 € c)	11,63 € c)

a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos;

b) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente como segurança porteiro para um evento concreto, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

c) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente para ministrar ação de formação definida, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

* O anterior subsídio de função atribuído ao vigilante/APA-portuário é eliminado com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, data em que é criada esta categoria profissional que foi integrada no nível XIII das tabelas salariais.

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 2025	1 de janeiro de 2026
Caixa	53,20 €	56,26 €
Operador de valores	53,20 €	56,26 €
Empregado de serviços externos	47,60 €	50,34 €
Cobrador	47,60 €	50,34 €

ANEXO VI

Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

	1 de janeiro de 2025	1 de janeiro de 2026
Almoço ou jantar	13,32 €	14,09 €
Dormida e pequeno-almoço	40,60 €	42,94 €
Diária completa	67,27 €	71,14 €

ANEXO VII

Subsídio de transporte

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte, no ano de 2025, no valor de 49,25 €, e no ano de 2026, no valor de 52,09 €, pagos durante onze meses ao ano.

	1 de janeiro de 2025	1 de janeiro de 2026
Subsídio de transporte	49,25 €	52,09 €

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Maria Roquette Valdez, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

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

Rui Manuel de Melo Tomé, não qualidade de mandatário.

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

Vitor Manuel Oliveira Lima Correia, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 320/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração e texto consolidado

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**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 86 e o número total de trabalhadores é de 38 956.

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

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valoresCláusula 74.^a**Subsídio de alimentação**

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

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

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 2025	1 de janeiro de 2026
Chefe de grupo	60,19 €	63,66 €
Escalador	201,63 €	213,24 €
Rondista distrito	149,83 €	158,46 €
Operador de central	75,98 €	80,36 €
Chefe de equipa aeroportuário	49,60 €	52,46 €
Fiscal de transporte público	172,15 €	182,07 €
Vigilante/APA-portuário	115,38 €	N/A*
ARE - Assistente de recintos espetáculos	9,44 € a)	9,98 € a)
ARD - Assistente de recintos desportivos	9,44 € a)	9,98 € a)
Segurança porteiro - SPR	11,00 € b)	11,63 € b)
Formador	11,00 € c)	11,63 € c)

a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos;

b) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente como Segurança porteiro para um evento concreto, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

c) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente para ministrar ação de formação definida, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição,

* O anterior subsídio de função atribuído ao vigilante/APA-portuário é eliminado com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, data em que é criada esta categoria profissional que foi integrada no nível XIII das tabelas salariais.

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Maria Roquette Valdez, na qualidade de mandatária.*José Lourenço Tapadas*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE:

Luís Miguel Fernandes, na qualidade de mandatário.**Texto consolidado**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**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 86 e o número total de trabalhadores é de 38956.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2025 e vigora até 31 de dezembro de 2026, renovando-se sucessivamente por igual período.

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, devendo ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

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.^a

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.^a

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.^a

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, sendo de 30 dias no caso de ter durado mais de 120 dias.

4- A denúncia pelo empregador é ilícita se constituir abuso de direito, a apreciar nos termos legais.

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.

7- Caso não conste do respetivo contrato de trabalho e o empregador não comunique ao trabalhador a duração e as condições do período experimental até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Cláusula 5.^a-A

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:

a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;

b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social, que deva emitir mediante solicitação.

2- O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

Cláusula 6.^a

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.^a

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.^a

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 partesCláusula 9.^a**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;

p) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

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.^a;

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.^a

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.^a

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.^a

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 solicitados 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.

8- Fica a cargo da entidade empregadora o pagamento da consulta de avaliação física e mental, bem como o respetivo atestado, assim como a consulta e certificação psicológica relativa às especializações que os trabalhadores exerçam de forma permanente.

9- Fica excluído o pagamento pelo empregador dos custos e encargos referidos no número anterior, quando realizados na sequência de decisão de inaptidão, bem assim de quaisquer taxas ou encargos devidos pelo respetivo recurso.

Cláusula 12.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Entende-se por discriminação o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever, em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- A entidade empregadora tem o dever de diligenciar pelo cumprimento da proibição de assédio e discriminação e de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

5- No âmbito do procedimento disciplinar, incluindo eventual inquérito prévio, deve ser assegurada e mantida a reserva da privacidade das pessoas envolvidas, de modo a salvaguardar as relações pessoais e o normal desenvolvimento da prestação de trabalho.

Cláusula 12.^a-B

Despedimento coletivo

1- A intenção de despedimento coletivo deve ser comunicada aos sindicatos simultaneamente com a comunicação que se efetue aos trabalhadores.

2- Em caso de despedimento coletivo, as empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir os contratos de trabalho por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade.

Cláusula 13.^a

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.^a 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.^a

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 caráter 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 e indicação dos trabalhadores que optaram pela modalidade de pagamento da quota sindical mediante desconto no seu salário, processado pela empresa;
- xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

8- a) A empresa prestadora de serviços cessante comunicará à nova prestadora de serviços e aos respetivos sindicatos os dados pessoais dos trabalhadores referentes à filiação sindical, cobrança e pagamento das quotas sindicais, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas

sindicais, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 458.º do Código do Trabalho.

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.

17- A nova prestadora de serviços deverá consignar, por adenda ao contrato individual de trabalho mantido nos termos do número 1, o seguinte:

- a) A identificação completa da nova prestadora de serviços;
- b) A identificação completa do trabalhador;
- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) A antiguidade do trabalhador.

18- Sem prejuízo das demais obrigações previstas na legislação reguladora da atividade de segurança privada, a nova prestadora de serviços tem o dever de manter a adenda prevista no número anterior disponível para consulta por parte das entidades com competência inspetiva da atividade de segurança privada.

Cláusula 15.^a

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 pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
- 4- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador envia à entidade patronal, o pedido por escrito, indicando o período de início e termo, a que se refere a licença sem retribuição.
- 5- A entidade patronal deverá responder ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da receção do pedido.

Cláusula 16.^a

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 pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o ser-

viço, 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 pressuponham 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.^a

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.^a

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 tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.^a, 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.^a

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.^a

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.^a

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, vigilante aeroportuário/APA-A e vigilante portuário/APA-P, sendo que em relação a esta última categoria, apenas produz efeitos a 1 de janeiro de 2026, data em que a mesma é criada.

Cláusula 22.^a

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.

3- A entidade empregadora está obrigada a proceder à indicação, por escrito, na escala de cada trabalhador, do início e o termo do período de referência previsto no número anterior.

4- Na falta da indicação prevista no número anterior, a entidade empregadora é notificada, por escrito, pelo trabalhador ou por qualquer representante sindical, para proceder ao cumprimento do número 3, no prazo máxima de 20 dias úteis.

5- Findo o prazo previsto no número anterior, sem que o empregador haja procedido ao cumprimento do número 3, considera-se que o período de referência é de um mês.

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

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

8- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.^a

Cláusula 23.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 o 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.^a

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.^a

Cláusula 28.^a

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 perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - 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 dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
 - m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;
 - n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
 - o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
 - p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - q) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 30.^a

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.^a

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 q) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.
- 3- No caso da alínea e) do número 1, da cláusula 29.^a 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.

Cláusula 31.^a-A

Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia expressa do trabalhador a dias de férias em igual número, 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 trabalhoCláusula 32.^a**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.^a**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.^a**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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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, aufero 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 local 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, aufero 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.^a

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.^a

Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada que em serviço usem fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, é obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento sendo expressamente proibido o trabalhador efetuar o seu pagamento, bem como qualquer espécie de caução por conta do fardamento.

2- É dever do trabalhador, usar com zelo o fardamento, de modo a conservá-lo, tanto quanto possível e de acordo com os usos, em bom estado de conservação.

3- 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.

4- 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 para as 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)* do número anterior.

Cláusula 50.^a

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.^a

Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante, do trabalhador cuidador 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.^a

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.^a

Complemento do subsídio de doença

1- 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.

2- O empregador procede ao pagamento referido no número anterior no prazo máximo de 45 dias após a apresentação pelo trabalhador do documento comprovativo do montante que haja auferido por parte da Segurança Social.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores sinistrados

1- Em caso de incapacidade permanente 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 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro e o subsídio de alimentação ao trabalhador, como se 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.^a

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.^a

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.^a

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 n o 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.^a

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- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

5- O crédito de horas previsto nos números 1 e 4 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição, bem como ao subsídio de alimentação.

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.^a

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.^a

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.^a

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 eletricitas 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 eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricitista ou de montador eletricitista, 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 eletricitas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricitista 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 eletricitas 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 eletricitista 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 eletricitista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 62.^a

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.^a**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	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 valoresCláusula 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 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.

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

Cláusula 69.^a

Seguro de acidentes pessoais

1- 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 2025 de 82 161,06 € e para o ano de 2026 de 86 893,54 €.

2- O valor de capital a que se refere o número anterior é sempre revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 69.^a-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.^a

Cláusula 69.^a-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.^a-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 69.^a-D

Saúde e segurança no trabalho (SST)

1- É criado, no âmbito de cada empresa de segurança privada que exerça a atividade de transporte de valores, um grupo de trabalho permanente para a segurança e a saúde no local de trabalho (GTPSST).

2- A finalidade deste GTPSST é promover as condições de saúde e segurança nos serviços de transportes de valores e terá como função o estudo, deliberação e avaliação de iniciativas relativas à saúde e segurança no local de trabalho, tendo como objetivo a melhoria contínua das condições de trabalho dos respetivos trabalhadores.

3- O GTPSST é constituído por 5 representantes da empresa, entre eles, o responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa, e 5 representantes designados pelos sindicatos que representem trabalhadores vigilantes de transportes de valores. as partes poderão, a todo o tempo, substituir os seus representantes, informando o presidente dessa decisão.

4- O GTPSST é presidido pelo responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa, que terá a competência de dirigir e convocar as reuniões com a antecedência de quinze dias, de onde constará a respetiva ordem de trabalhos, dela constando as matérias que qualquer um dos membros do grupo pretenda apresentar e discutir nessa reunião, que deverão ser-lhe enviadas até 20 dias de antecedência, e elaborar o projeto da respetiva ata, a ser aprovada no prazo de 20 dias, para o efeito fazendo-a circular informaticamente.

5- Sempre que a especificidade da matéria o justifique, cada uma das partes pode, em cada reunião e se assim o entender, ser acompanhada por um consultor técnico, informando previamente o presidente.

6- O GTPSST reunirá de forma ordinária trimestralmente e extraordinariamente por sua própria deliberação ou a requerimento dirigido ao presidente por, pelo menos, metade dos seus membros.

7- As deliberações do GTPSST serão tomadas por unanimidade, podendo qualquer membro expor as suas posições por escrito, que ficarão anexas à ata da reunião.

8- As deliberações que forem tomadas pelo GTPSST serão concretizadas pela empresa nos termos e prazos nelas fixados.

9- O GTPSST funcionará nas instalações da empresa ou em local indicado por esta e reunirá preferencialmente de forma presencial ou, em circunstâncias excecionais, por vídeo conferência, devendo a empresa assegurar o respetivo apoio logístico e administrativo.

10- As faltas dadas pelos membros do grupo de trabalho são consideradas justificadas, sem perda de retribuição. Aos que forem dirigentes e delegados sindicais não é contabilizada para o crédito de horas, nos termos do CCT, a participação em duas das reuniões ordinárias, referidas no ponto número 6.

11- A implementação do GTPSST deve ser realizada até 120 dias após a entrada em vigor do CCT, podendo

qualquer uma das partes tomar a iniciativa de comunicar à outra o início do processo de implementação, devendo a outra parte responder no prazo de vinte dias para se realizar a sua primeira reunião.

Cláusula 70.^a

Regime supletivo

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

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valores

Cláusula 71.^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 72.^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 trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.^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 73.^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 74.^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.

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

Cláusula 74.^a-A

Abono para falhas

1- O abono para falhas desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo V;

2- Sempre que a empresa efetue qualquer desconto no abono para falhas, o seu fundamento deve ser devidamente comprovado e documentado.

Cláusula 74.^a-B

Saúde e segurança no trabalho (SST)

Os operadores de valores passam a integrar o GTPSST previsto na cláusula 69.^a-D.

Cláusula 75.^a

Regime supletivo

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

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuária

Cláusula 76.^a

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.^a

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- A função de chefe de equipa aeroportuária 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

Observatório do setor da segurança privada

As partes outorgantes do presente CCT mantêm e promovem o observatório do setor da segurança privada.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritáriaCláusula 84.^a**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.

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. Elaboro 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.

Vigilante portuário/APA-P - Anteriormente somente designada por vigilante portuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações portuárias 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. Esta nova categoria profissional tem efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive.

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

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2025

Nível	Categorias	1/janeiro/2025
I	Diretor de serviços	1 617,89 €
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 528,09 €
III	Gestor aeroportuário	1 484,80 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 438,29 €
V	Supervisor aeroportuário	1 352,90 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 349,09 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 338,06 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração	1 258,67 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 242,27 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 213,76 €
XI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 195,38 €
XII	Técnico administrativo principal Secretario de direção	1 114,41 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	1 076,00 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 063,27 €
XV	Operador de valores	1 034,23 €
XVI	Oficial eletricista de sistemas de alarme	1 023,15 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 014,31 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	980,84 €

XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	960,62 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	933,34 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Rececionista	917,14 €
XXII	Cobrador	892,11 €
XXIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	878,87 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)
XXV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)

a) Aplica-se o Salário Mínimo Nacional que vigorar em 2025.

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2026

Nível	Categorias	1/janeiro/2026
I	Diretor de serviços	1 711,08 €
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 616,11 €
III	Gestor aeroportuário	1 570,32 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 521,14 €
V	Supervisor aeroportuário	1 430,83 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 426,80 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 415,13 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração	1 331,17 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 313,82 €

X	Chefe de grupo aeroportuário	1 283,67 €
XI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 264,23 €
XII	Técnico administrativo principal Secretario de direção	1 178,60 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A Vigilante portuário/APA-P	1 137,98 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 124,51 €
XV	Operador de valores	1 093,80 €
XVI	Oficial eletricista de sistemas de alarme	1 082,08 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 072,73 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	1 037,34 €
XIX	Telefonista Vigilante Continuo Porteiro/guarda	1 015,95 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	987,10 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	929,49 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano 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)

a) Aplica-se o Salário Mínimo Nacional que vigorar em 2026.

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 2025	1 de janeiro de 2026
Vigilante de transporte de valores	8,53 €	9,02 €
Operador de valores	7,64 €	8,08 €
Restantes categorias	7,42 €	7,85 €

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 2025	1 de janeiro de 2026
Chefe de grupo	60,19 €	63,66 €
Escalador	201,63 €	213,24 €
Rondista distrito	149,83 €	158,46 €
Operador de central	75,98 €	80,36 €
Chefe de equipa aeroportuário	49,60 €	52,46 €
Fiscal de transporte público	172,15 €	182,07 €
Vigilante/APA-portuário	115,38 €	N/A*
ARE - Assistente de recintos espetáculos	9,44 € a)	9,98 € a)
ARD - Assistente de recintos desportivos	9,44 € a)	9,98 € a)
Segurança porteiro - SPR	11,00 € b)	11,63 € b)
Formador	11,00 € c)	11,63 € c)

a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos;

b) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente como segurança porteiro para um evento concreto, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

c) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente para ministrar ação de formação definida, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;

* O anterior subsídio de função atribuído ao vigilante/APA-portuário é eliminado com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, data em que é criada esta categoria profissional que foi integrada no nível XIII das tabelas salariais.

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 2025	1 de janeiro de 2026
Caixa	53,20 €	56,26 €
Operador de valores	53,20 €	56,26 €
Empregado de serviços externos	47,60 €	50,34 €
Cobrador	47,60 €	50,34 €

ANEXO VI

Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

	1 de janeiro de 2025	1 de janeiro de 2026
Almoço ou jantar	13,32 €	14,09 €
Dormida e pequeno-almoço	40,60 €	42,94 €
Diária completa	67,27 €	71,14 €

ANEXO VII

Subsídio de transporte

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte, no ano de 2025, no valor de 49,25 €, e no ano de 2026, no valor de 52,09 €, pagos durante onze meses ao ano.

	1 de janeiro de 2025	1 de janeiro de 2026
Subsídio de transporte	49,25 €	52,09 €

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Maria Roquette Valdez, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE:

Luís Miguel Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 322/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

**Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal
- SICTTEXPT - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 16 de novembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2020 e posterior retificação com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020.

CAPÍTULO I

Constituição e finalidade

Artigo 1.º

Natureza e âmbito

1-O Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal, adiante designado por SICTTEXPT, é uma associação de natureza sindical que se rege pelas disposições legais e constitucionais em vigor e pelos presentes estatutos.

2-O sindicato representa todos os trabalhadores nele inscritos que exerçam a sua atividade por conta de outrem em empresas, públicas ou privadas, do setor dos correios, telecomunicações, transportes e expresso, independentemente do seu cargo, função ou categoria profissional.

3-O sindicato abrange todo o território nacional assegurando, de igual modo, a representação dos trabalhadores deslocados no estrangeiro ao serviço da entidade patronal.

4-O sindicato designa-se abreviadamente por SICTTEXPT.

Artigo 2.º

Objetivos

1-Constituem objetivos do sindicato:

a) Defender e dignificar, em geral, o exercício da profissão dos seus associados, promovendo o seu bem-estar económico, social e cultural;

b) Defender, em particular, os interesses socioprofissionais, dos trabalhadores do sector dos correios, telecomunicações, transportes e expresso, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional e do seu regime de prestação de serviço;

c) Exigir do poder público o cumprimento das leis que defendam os direitos dos trabalhadores e a estabilidade no emprego;

d) Promover o estudo das questões relacionadas com os sectores e suas organizações e desenvolvimento.

2-Na prossecução destes objetivos, o sindicato exercerá todas as atribuições e competências reconhecidas às associações sindicais pela Constituição e pela lei.

Artigo 3.º

Princípios

1- Na sua atuação e vida interna, o sindicato orientar-se-á pelos seguintes princípios:

a) Intervenção de todos os associados na definição das grandes linhas de orientação da ação sindical, quer mediante o exercício do direito de voto para os vários órgãos sindicais, quer através da participação em congressos e encontros para debate de questões concretas;

b) Igualdade de tratamento das candidaturas para os vários órgãos sindicais e garantia de difusão, por via da imprensa sindical, das posições e propostas defendidas por diferentes correntes de opinião;

c) Independência das entidades patronais, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos e outras associações políticas e efetivo respeito, no quotidiano da vida sindical, pelas opiniões políticas e religiosas perflhadas por cada associado.

2- O sindicato não é filiado em uniões, federações ou confederações sindicais nacionais, devendo contudo, solicitar, quando possível, a atribuição de estatuto de observador ou equivalente e o estabelecimento de relações bilaterais.

Artigo 4.º

Sede

1- O sindicato tem a sua sede na Rua da Saudade, 116, 4560-531 Penafiel.

CAPÍTULO II

Associados, quotização e regime disciplinar

Artigo 5.º

Aquisição da qualidade de associado

1- Podem inscrever-se como sócios do sindicato todos os trabalhadores por ele abrangidos que:

a) Desempenhem funções remuneradas por parte de uma entidade patronal;

b) Tendo exercido atividades profissionais abrangidas pelo sindicato se encontrem na situação de licença ou de baixa.

2- A admissão ou readmissão dependerá da apresentação de prova bastante e, no caso de readmissão, também de prévia liquidação de eventuais dívidas para com o sindicato.

Artigo 6.º

Direitos do associado

Constituem direitos do associado:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sindicais e, em geral, participar na tomada de deliberações nos casos e nas condições fixados nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;

b) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato na defesa dos interesses socioprofissionais globais das classes por ele abrangidas ou na defesa de interesses específicos dos trabalhadores de uma determinada categoria ou empresa em que desempenhe funções;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato e designadamente de apoio jurídico, nas condições fixadas pelos respetivos regulamentos;

d) Ter acesso, sempre que o requeira, à escrituração, livros de atas e relações de associados e tudo o que diga respeito ao seu processo individual no sindicato.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral, devendo ser subscrito, no mínimo, por 1/3 dos associados.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios orientadores e o programa de ação.

3-É possível, em qualquer momento, verificarem-se adesões ou desassociações de cada tendência, mediante carta dirigida ao presidente da mesa, subscrita pelo pretense aderente ou desassociado.

4-As tendências sindicais devem exercer as suas ações em respeito pelos princípios democráticos, bem como pelas regras do SICTTEXPT, devendo absterem-se de praticar quaisquer atos que possam colocar em crise as causas do sindicato.

5-Para o efeito, o direito de tendência concretiza-se:

a) Na possibilidade de utilizar logótipo e lema próprios, não confundíveis com os do SICTTEXPT;

b) Na liberdade na organização interna;

c) Na possibilidade de difusão das suas posições através da utilização dos instrumentos à disposição do SICTTEXPT.

Artigo 8.º

Deveres do associado

Constituem deveres do associado:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

b) Pagar regularmente a quotização;

c) Participar regularmente nas atividades do sindicato, contribuir para o alargamento da influência deste e desempenhar com zelo os cargos para os quais for eleito;

d) Comunicar ao sindicato a sua residência e eventuais mudanças desta, na falta do que será considerada como tal, para efeitos dos presentes estatutos, a sede da instituição em que, segundo seja do conhecimento do sindicato, preste serviço.

Artigo 9.º

Perda e suspensão da qualidade de associado

1-Perde a qualidade de associado, aquele que o requeira, em carta dirigida ao órgão sindical competente.

2-Fica suspensa a qualidade de associado daquele que:

a) Interrompa ou deixe de exercer a atividade profissional por motivo de perda de vínculo laboral, salvo quando a referida perda de vínculo resulte de decisão unilateral da instituição e enquanto não estiverem esgotados os meios de recurso da decisão;

b) Tenha em atraso mais de 6 (seis) meses de quota.

3-Poderão, no entanto, os associados referidos na alínea a) do número anterior manter, a seu requerimento, o pagamento de quota, de montante igual à que seria devida no caso de manutenção do exercício da atividade profissional, e continuar a usufruir dos serviços prestados pelo sindicato e participar na sua atividade, com exceção da tomada de deliberações e da participação em processos eleitorais.

4-Os associados que passem à situação de reforma ou aposentação mantêm a qualidade de associado e a sua ligação à última secção sindical a que estiveram vinculados.

5-A perda e a suspensão da qualidade de associado determinam, respetivamente, a perda e a suspensão automática de mandato relativo ao desempenho de todo e qualquer cargo sindical.

6-A perda ou suspensão compulsiva da qualidade de associado apenas poderá resultar de decisão do conselho fiscal na sequência de processo disciplinar em virtude de incumprimento grave dos deveres de associado.

Artigo 10.º

Quotização

1-O valor da cota ordinária corresponderá a 0,7 % da remuneração base mensal, ilíquida, pelo período de 12 (doze) meses.

2-Os sócios na situação de reforma ou aposentação poderão manter o seu vínculo, mediante o pagamento da quota no valor de 0,5 % da reforma ilíquida, e o seu pagamento poderá ser efetuado por transferência bancária ou vale postal.

Artigo 11.º

Regime disciplinar

1- As divergências eventualmente existentes sobre a verificação dos pressupostos da suspensão da qualidade de associado e ou de mandato sindical, nos termos dos números 2 e 5 do artigo 8.º, serão resolvidas pelo conselho fiscal, ouvidas as partes interessadas.

2- O regime disciplinar que definirá as infrações e sanções disciplinares é aprovado pela direção nacional, sob proposta do conselho fiscal, dependendo a sua eficácia de ratificação pela assembleia-geral.

3- O regime disciplinar referido no número anterior deverá prever, nomeadamente:

- a) O recurso para assembleia-geral de todas as decisões disciplinares;
- b) A necessidade da maioria qualificada de 4/5 para aprovação no conselho fiscal da sanção de perda da qualidade de associado;
- c) A necessidade de procedimento disciplinar escrito e efetivo exercício do direito à defesa;
- d) A sanção disciplinar de expulsão só é possível quando outra pena disciplinar não for suficiente e mediante infração grave de deveres fundamentais.

CAPÍTULO III

Estrutura organizativa

Artigo 12.º

Órgãos sindicais

1- São órgãos nacionais do sindicato:

- a) Assembleia-geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

2- Poderão, nas condições previstas nos presentes estatutos, realizar-se congressos, encontros sindicais, bem como assembleias de associados ou de delegados sindicais, a nível de secção sindical ou a nível de empresa.

3- É considerado corpo gerente do sindicato a direção, havendo lugar à tomada de posse dos seus membros.

Artigo 13.º

Assembleia-geral

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados do sindicato.

2- A direção da assembleia-geral é composta por 1 (um) presidente, 1 (um) vice-presidente e 2 (dois) secretários, cuja eleição será realizada pelo sistema maioritário na primeira reunião.

3- Compete, em especial, à assembleia-geral:

- a) Eleger os membros da direção nacional e do conselho fiscal, segundo círculo único nacional;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do sindicato;
- c) Deliberar sobre a filiação do sindicato em associações sindicais, nacionais ou internacionais;
- d) Deliberar sobre a fusão ou integração do sindicato;
- e) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes, podendo alterar ou revogar as decisões de outros órgãos;
- g) Exercer todas as demais competências previstas na lei ou nos presentes estatutos.

4- A assembleia-geral será convocada pelo presidente da direção, a requerimento:

- a) Da direção ou do seu presidente;
- b) Do conselho fiscal ou do seu presidente.

5- A assembleia-geral funcionará sempre descentralizadamente, sendo as deliberações tomadas por voto secreto e precedidas pela discussão das propostas por período não inferior a 15 dias.

6- Os associados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- Em caso de impossibilidade de reunião ou de aglomeração de pessoas para a realização de eleições ou de votações, admite-se o recurso ao voto eletrónico enquanto instrumento válido para esses atos eleitorais.

8- Não é admitido o voto por procuração.

9- A assembleia-geral encontrar-se-á regularmente reunida com a presença de 25 % dos seus membros.

10- As deliberações referidas nas alíneas *c)* e *e)* do número 3 deste artigo serão sempre aprovadas por maioria de 4/5 dos votantes; as restantes serão aprovadas por maioria simples.

Artigo 14.º

Direção

1- A direção do sindicato é constituída por 25 (vinte e cinco) membros, sendo 21 (vinte e um) efetivos e 4 (quatro) suplentes, eleitos em assembleia-geral por lista e segundo sistema maioritário.

2- A direção elege de entre os seus membros efetivos 1 (um) presidente, 3 (três) vice-presidentes, 1 (um) tesoureiro e 16 (dezasseis) vogais.

3- Os membros suplentes podem participar no trabalho da direção, nos termos em que esta definir.

4- Compete à direção:

a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento, que poderá prever a delegação, no intervalo das suas reuniões plenárias, de todas ou parte as competências conferidas pelos presentes estatutos no seu presidente, vice-presidente ou numa comissão permanente;

b) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os estatutos, a orientação definida no programa com que foi eleita e as orientações definidas pela assembleia-geral;

c) Admitir e registar a inscrição de associados e determinar a suspensão de sua inscrição, nos termos dos estatutos;

d) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

e) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir os serviços e o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais, os estatutos e o regulamento da organização financeira, elaborando relatórios e contas correspondentes;

f) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de negociação coletiva;

g) Decidir sobre o recurso à greve e outras formas de atuação;

h) Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei, dos estatutos e de regulamentos internos do sindicato.

5- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 (dois) membros da direção, designados em reunião da mesma.

6- A direção poderá nomear delegados sindicais, a quem atribuirá poderes, a definir no seu regulamento de funcionamento.

7- Os membros da direção em efetividade de funções têm acesso a toda a documentação interna do sindicato.

8- A direção encontrar-se-á regularmente reunida com a presença de 6 (seis) dos seus membros.

9- As decisões da direção devem observar a maioria simples.

Artigo 15.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é constituído por 7 (sete) membros eleitos, em assembleia-geral.

2- O conselho fiscal elege, segundo sistema maioritário, o presidente e vice-presidente, 1 (um) relator, 2 (dois) secretários e 2 (dois) suplentes, elabora o seu regulamento interno, que poderá prever a delegação de competências no presidente, no vice-presidente, sempre com possibilidade de recurso, com carácter suspensivo, para o plenário do conselho.

3- Compete ao conselho fiscal;

a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

b) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos internos, podendo assistir às reuniões de quaisquer órgãos sindicais;

c) Fiscalizar a regularidade das candidaturas para todo e qualquer cargo sindical, devendo essa fiscalização ser prévia no caso de eleição, da direção e do conselho fiscal, e registar a comunicação de, ou verificar, em relação a qualquer cargo sindical, a ocorrência de situações de perda, renúncia, suspensão de mandato, incapacidade física ou falecimento;

d) Examinar a contabilidade do sindicato e dar parecer sobre os relatórios e contas da direção;

e) Deliberar, tendo em conta os estatutos e os regulamentos internos, sobre quaisquer conflitos de competências entre órgãos sindicais;

f) Exercer todas as restantes competências decorrentes dos estatutos ou atribuídas pela lei aos conselhos fiscais das associações sindicais.

4- Os membros do conselho fiscal não podem exercer qualquer outro cargo sindical.

5- Os membros do conselho fiscal em efetividade de funções têm acesso a toda a documentação interna do sindicato.

6- O conselho fiscal encontrar-se-á regularmente reunida com a presença de 2 (dois) dos seus membros.

7- Qualquer decisão do conselho fiscal deve observar a maioria simples, exceto se se tratar de uma decisão de expulsão de associado, a qual deverá observar maioria qualificada de 4/5.

Artigo 16.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos sócios por voto direto e secreto que atuam como elementos de dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas, no local de trabalho onde foram democraticamente eleitos pelos associados do SICTTEXPT.

3- O mandato dos delegados sindicais tem a duração de quatro anos.

4- Os delegados sindicais podem ser destituídos pelos associados do SICTTEXPT do seu local de trabalho, reunidos em assembleia geral para o efeito, convocada com pelo menos uma semana de antecedência, por voto direto e secreto e por maioria absoluta dos associados do SICTTEXPT.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 17.º

Processos eleitorais

1- As eleições para os membros:

a) Da direção;

b) Do conselho fiscal;

Realizar-se-ão quadriénio, por voto secreto, e de acordo com processos eleitorais distintos, embora temporalmente coincidentes.

2- A convocação dos atos eleitorais será feita conjuntamente, sendo a convocatória, com indicação do calendário eleitoral, assinada pelo presidente da direção em exercício efetivo de funções, afixada na sede do sindicato e publicada num jornal diário de expansão nacional e na imprensa editada pelos órgãos nacionais do sindicato.

3- Os cadernos eleitorais são organizados pela direção e reportam-se à data de convocação das eleições.

4- As listas para a direção e para o conselho fiscal não carecem de número mínimo, de proponentes, mas deverão conter um número de candidatos igual ao dos lugares a preencher, sem prejuízo de, no decurso do processo eleitoral e até 5 dias antes de cada ato eleitoral, serem substituídos algum dos candidatos, o que deverá ser divulgado através de aviso a afixar em cada secção de voto.

5- Com a aceitação definitiva de listas entra em efetividade de funções, para cada processo eleitoral, uma comissão eleitoral constituída pelo presidente da direção, ou seu representante, e pelos mandatários das diversas listas, que terá por atribuições:

a) Garantir a divulgação dos programas de ação das listas candidatas em igualdade de condições;

b) Promover a elaboração dos boletins de voto, que serão diferentes para cada ato eleitoral e deverão conter a indicação do ato eleitoral a que dizem respeito;

c) Apurar os resultados eleitorais e proceder à sua divulgação.

6- Não é permitido o voto por procuração, sendo permitido o voto por correspondência através de correio registado e, em casos excepcionais, o voto eletrónico.

7- Os órgãos da direção e do conselho fiscal serão eleitos segundo a lista mais votada no ato eleitoral.

8- Poderão, em relação a todos os atos e deliberações relacionados com o processo eleitoral, ser apresentadas reclamações e recursos, sem efeito suspensivo, junto e para o conselho fiscal.

9- Será ratificado em assembleia-geral um regulamento eleitoral, que desenvolverá os princípios consagrados nos estatutos.

Artigo 18.º

Substituição, eleições especiais e novas eleições

1- Em caso de perda, renúncia ou suspensão de mandato ou, ainda, incapacidade física ou falecimento relativos aos titulares de qualquer cargo sindical, proceder-se-á, nos termos dos números seguintes, a substituições ou, não sendo possível, a eleições especiais.

2- Os membros efetivos da direção serão substituídos pelos suplentes pela ordem em que tenham figurado na respetiva lista.

3- Os membros do conselho fiscal serão substituídos pelos candidatos da respetiva lista não inicialmente eleitos, pela ordem em que nela tenham figurado, procedendo-se a eleição especial quando o número de membros em efetividade de funções seja inferior a metade do número estatutário de membros.

4- Serão convocadas novas eleições para membros da direção e do conselho fiscal quando a direção:

a) Fique reduzida, esgotadas as substituições possíveis, a um número de membros inferior a metade do número estatutário de membros efetivos;

b) Seja destituída em assembleia-geral mediante proposta aprovada por pelo menos 2/3 dos votantes e tendo votado mais de metade dos associados, devendo a proposta de destituição indicar necessariamente 15 (quinze) associados, que passarão a integrar uma direção provisória, com funções de mera gestão corrente;

c) Requeira, mediante proposta aprovada por, pelo menos, 4/5 dos membros em efetividade de funções, a convocação de eleições antecipadas.

5- Salvo no caso de destituição, a direção manter-se-á em funções até eleição de nova direção, não podendo, contudo, o período total de exercício de funções, incluindo prorrogação, ultrapassar um quadriénio.

Artigo 19.º

Suspensão e perda de mandatos

1- Os regulamentos de funcionamento dos órgãos sindicais eleitos deverão prever a suspensão de mandato, mediante pedido justificado do interessado, aceite pelo presidente ou coordenador do respetivo órgão.

2- Poderão, igualmente, os órgãos sindicais eleitos prever nos seus regulamentos de funcionamento a perda do mandato de qualquer dos seus membros por excesso de faltas injustificadas, após audição do interessado e com possibilidade de recurso deste, no prazo de 15 (quinze) dias e com efeito suspensivo, para o conselho fiscal.

Artigo 20.º

Posse

1- Os eleitos nos termos dos artigos 14.º e 15.º, bem como os substitutos chamados a exercício efetivo de funções, tomam posse em assembleia-geral seguindo imediatamente reunião dos órgãos em que têm assento e publicação da composição atualizada destes.

2- A recusa de tomada de posse implica a perda do mandato do eleito com conseqüente substituição.

CAPÍTULO V

Administração financeira

Artigo 21.º

Regime financeiro, fundos e saldos do exercício

1- Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas dos associados;

b) As contribuições, doações, heranças e legados recebidas de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do sindicato;

c) Rendimentos derivados do património do sindicato, designadamente rendimentos de capitais e rendimentos prediais, quando existam;

d) Quaisquer outras receitas permitidas pela lei geral.

2- Constituem despesas do sindicato as resultantes dos encargos inerentes às suas atividades.

3- Serão elaborados, pela direção, orçamentos e planos de tesouraria, que deverão sempre prever verbas destinadas a suportar o funcionamento dos departamentos, bem como relatórios e contas anuais.

4- Os saldos de cada exercício serão aplicados:

- a) Num fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- b) Na aquisição de bens móveis e imóveis e aplicações financeiras.

5- O regulamento de organização financeira poderá tomar obrigatório o pagamento antecipado de 2 meses de quotas quando o associado não opte pelo desconto pela entidade patronal, ou pelo pagamento por transferência bancária.

CAPÍTULO VII

Dissolução do sindicato e liquidação do património

Artigo 22.º

Dissolução do sindicato

1- A dissolução do sindicato verificar-se-á caso não se justifique a sua continuidade por falta de atividade que se traduz, entre outras, na não reunião dos órgãos por período superior a 2 anos.

2- A decisão de dissolução deverá ser comunicada, por escrito, a todos os seus associados.

3- Pode, de igual modo, verificar-se a extinção do sindicato por deliberação, devendo ser observado um quórum constitutivo e deliberativo de 4/5.

Artigo 23.º

Liquidação do património

Caso se verifique a dissolução do sindicato, o património existente reverterá a favor da Liga dos Bombeiros Portugueses.

CAPÍTULO VIII

Revisão dos estatutos

Artigo 24.º

Normas gerais sobre revisão de estatutos

1- A revisão dos estatutos poderá ser feita em assembleia-geral ordinariamente de 4 (quatro) em 4 (quatro) anos e extraordinariamente sempre que requerida uma assembleia-geral para o efeito, nos termos do número 3 do artigo 12.º

2- A assembleia-geral deverá deliberar por voto secreto, considerando-se aprovadas as propostas que, em revisão ordinária, obtenham o maior número de votos na respetiva assembleia.

3- Tratando-se de alterações aos estatutos cuja introdução decorra de imposição legal ou da necessidade da resolução de casos omissos, só poderão ser admitidas a votação em assembleia-geral propostas que o conselho fiscal considere manterem-se dentro dos limites do presente número.

Registado em 16 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

ADESE - Associação de Directores e Subdirectores Escolares - Cancelamento

Por sentença proferida em 19 de setembro de 2023, transitada em julgado em 15 de novembro de 2023, no âmbito do Processo n.º 3570/22.9T8FAR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Faro - Juízo do Trabalho de Faro - Juiz 1, movido pelo Ministério Público contra a ADESE - Associação de Directores e Subdirectores Escolares, foi declarada a extinção judicial da associação sindical, por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ADESE - Associação de Directores e Subdirectores Escolares, efetuado em 4 de novembro de 1985, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos do Porto/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USP/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Álvaro de Almeida Lacerda, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Ana Maria Barros Moreira, do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

António Fernando Mesquita Macedo, do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

Bruno Plasencia e Quelhas, do Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura.

Carina Violante Ferreira, do Sindicato Nacional dos Psicólogos.

Carlos Alberto Pereirinha Campelo, do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

Cristina Alexandra Marques Nogueira, do Sindicato dos Professores do Norte.

Fernando Sangreman Proença Pires de Lima, do Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audio-visual e dos Músicos.

Filipe Manuel Marques Pereira, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte.

Hermínia Adelaide Caçote Carvalho Machado Pinto, do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

Inês de Freitas Branco, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Joana Isabel Pinto de Jesus, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Joana Isabel Teixeira Afonso Rodrigues, do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD.

João Coelho Garcês, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

João Deus Pereira Victória, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte.

José Armando Figueiredo Correia, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

José Eduardo Pereira Andrade, do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias da Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

José Manuel Costa Silva, do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

José Maria Araújo Santos, do Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Justino José Nogueira Alves Jesus, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

Marcelina Andreia Teixeira Silva Santos, do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.

Maria Marta Gomes Coelho Pinho da Cruz, do Sindicato dos Professores do Norte.

Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Porto.

Miguel Ângelo Borges Pinto, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte.

Patrícia Filipa da Silva Guimarães, do Sindicato dos Trabalhadores em Arqueologia.

Paulo Francisco Lima Carvalho, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, do Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

Rita Lúcia Gomes da Costa Oliveira, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte.

Sónia Cristina Cunha Monteiro Torres, do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Porto.

Sónia Daniela de Moura Sampaio, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Vânia Alexandra Santos Cardoso, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - António Manuel Almeida-Dias, CESPU - Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário, CRL.

Vice-presidente - Armando Jorge Mesquita Alves de Carvalho, Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Cooperativa de Ensino Superior, CRL.

Vice-presidente e tesoureiro - José João Baltazar Mendes, Egas Moniz - Cooperativa de Ensino Superior, CRL.

Vice-presidente - Manuel José de Almeida Damásio, SESC - Sociedade de Estudos Superiores e Culturais, SA.

Vice-presidente e secretário - Rui Armando Liz Cardoso Tomás, Instituto Piaget, Cooperativa para o Desenvolvimento Humano Integral e Ecológico, CRL.

Presidente do Colégio Universitário - José Ferreira Gomes, Universidade da Maia.

Vice-presidente do Colégio Universitário - José Amado da Silva, Universidade Autónoma de Lisboa.

Presidente do Colégio Politécnico - José Manuel Silva, Escola Superior de Saúde de Santa Maria.

Vice-presidente do Colégio Politécnico - Cristina Ventura, ISEC Lisboa - Instituto Superior de Educação e Ciências.

1.º suplente - Domingos dos Santos Martinho, ISLA - Santarém, Educação e Cultura, L.^{da}

2.ª suplente - Natália Espírito Santo, EIA - Ensino, Investigação e Administração SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Euroconsult, representada por Eng.º Carlos Iglézias.

Vice-presidente - Resiaçores, representada por Eng.º Joaquim Borralho.

Vice-presidente - Efacec, representada por Eng.º Miguel Guerra.

Vogal - Eco-Oil, representada por Dr. Francisco Quintela.

Vogal - Slimcei, representada por Eng.º Manuel Santos.

Vogal - Advanced Cyclone Systems, representada por Prof. Romualdo Salcedo.

Vogal - Consultsig, representada por Dr. José Costa.

Suplente - Enviro, representada por Eng.ª Joana Goulart.

Suplente - VentilAqua, representada por Eng.º Carlos Oliveira.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Transdev & Avic Cávado, L.^{da} - Constituição**

Estatutos aprovados em 28 de novembro de 2024.

Os trabalhadores da Transdev & Avic Cávado, L.^{da}, NIF: 516253697, com sede na Praça Estação Rodoviária, São Vicente 4700-377 - Braga, no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovaram estes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º**Coletivo dos trabalhadores**

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- 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.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º**Órgãos do coletivo**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º**Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º**Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores, exceto quando tais plenários tiverem como objetivo a constituição e/ou alteração dos estatutos, caso em que a convocatória tem que ser feita com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 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 secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
 - 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenários as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número 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 respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e 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 interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa 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) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática 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 ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.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 dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

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 ainda 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 orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra 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 pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de 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.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

- Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- Tratamento de dados biométricos;
- Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

- Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento 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;
- Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja 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 ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquelas coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores têm:

- O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência e justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

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 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

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 se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- 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 efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respetiva convocatória.

Artigo 28.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 atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e das subcomissões, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades 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 atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros da CT e das subcomissões gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 38.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 judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- 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.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por 3 (três) elementos efetivos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de 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 eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros 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 o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.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, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua ação e atividade, com a atividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;
- e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

- 1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.
- 2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do distrito de Braga.
- 3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o Regulamento Eleitoral, que se junta.

Regulamento Eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- 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

Composição e competências da comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.
- 2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 3- Compete à comissão eleitoral:
 - a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
 - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
 - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
 - j) Empossar os membros eleitos.
- 4- Funcionamento da comissão eleitoral:
 - a) A comissão elege o respetivo presidente;
 - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justificarem;
 - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
 - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto 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 difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o ato eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 58.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- 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.

6- 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 da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 60.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- 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.

3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 63.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 64.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- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação do trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

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.

Artigo 67.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

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 ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato 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 assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto 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.

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- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- 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 ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da vota-

ção ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades 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 destes 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 impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O 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 diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção 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 ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato 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, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente 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 receção 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

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 16 de dezembro de 2024, ao abrigo da alínea *a*) no n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO (anteriormente denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 31 de outubro de 2024 para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Rui Manuel Castro Marroni.
Alexandre Costa Balseiro Nicolau.
Rosa Mariana F. Cunha Sousa.
Nuno Miguel Alves Augusto.
Ricardo Jorge Pereira Belo.
Tânia Isabel Silva Mosa.
Nuno Cesar Roncon Couto.
Fernando Miguel Martinho Pereira.
Orlando Paulo Costa Santos Valentim.

Registado em 16 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 14 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Fernando Manuel Ladeiro Serrado.
Tiago Luís Batista Rodrigues.
Manuel João Cardoso Figueiredo.
Vitor Manuel Gomes Neves.
Cláudia Mafalda Amaral Silva.

Suplentes:

Cláudia Isabel Aveiro Sousa.
Rui Manuel Santos Ferreira.
Carlos Manuel de Oliveira Martins.
José Nelson Simões de Matos.
Paulo Jorge Luís Santos.

Registado em 13 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Bosch Termotecnologia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Termotecnologia, SA, realizada em 27 de novembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2024.

Efetivos:

Francisco Cristo.
Pedro Amaro.
Fernanda Silva.
Bruno Alves.
Pedro Duarte.
Anabela Vendeiro.
Aldina Santos.

Suplentes:

Bruno Gonçalves.
Pedro Liberal.
Pedro Vilar.
Ana Pereira.
Paulo Figueira.
Carina Almeida.
João Araújo.

Registado em 12 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 71, a fl. 168 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Caima - Indústria de Celulose, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, realizada em 5 dezembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2024.

Efetivos:

Pedro Alexandre Leitão Grave.
Ricardo Manuel Grácio Damásio.
Ana Margarida Pereira Alves.

Suplentes:

Mário Jorge Delgado Sousa Lopes.
Miguel Ângelo Zambujo Fernandes.
José Manuel Vicente Anjos.

Registado em 13 dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 72, a fl. 168 do livro n.º 1.