

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 85/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Barreiro e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 4

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACOP e outros 14

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Revisão global 16
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 41
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 86
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 131
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Alteração salarial e outras 176
- Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras 190

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- SINTEFS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado e Funções Sociais - Eleição 194
- Sindicato Nacional da Inspeção da Segurança Social - SNISS - Eleição 195
- Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA - Eleição 196
- Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Eleição 197

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria - Alteração 198
- Associação de Comerciantes e Industriais do Concelho de Sesimbra - Cancelamento 201

II – DIREÇÃO:

- Associação dos Industriais do Bacalhau - Eleição 202

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} - Eleição 203
- Plasman Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição 204
- Águas de Gaia, EM, SA - Eleição 205
- SAICA PACK Portugal, SA - Eleição 206

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- DS Smith Paper Viana, SA - Convocatória 207
- Bosch Termotecnologia, SA - Convocatória 208
- Empresa do Diário do Minho, L.^{da} - Convocatória 209
- Intelcia Portugal Inshore, SA - Convocatória 210

I – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- TK Elevadores Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição 211

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.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 85/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Barreiro e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFSSRA**Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.º 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o art.º 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordo coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal do Barreiro, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua avaliação, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em 2022 foram iniciadas conversações entre a Câmara Municipal do Barreiro e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas para um novo ACEP equiparado aos outros ACEP em vigor na Câmara Municipal do Barreiro, cujo término conduziu ao estabelecimento deste Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público, *Frederico Costa Rosa*.

Pela associação sindical, *José Paulo Vendeira e Cândida de Lurdes Gomes Vinagre*.

Ao décimo dia de setembro de 2024 reuniram, na Câmara Municipal do Barreiro para celebração de um Acordo Coletivo de Empregador Público, o representante da Câmara Municipal, Exmo. Senhor Presidente Frederico Costa Rosa e, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, a Senhora Cândida Lurdes Gomes Vinagre e o Senhor José Paulo Gonçalves Vendeira, todos devidamente credenciados para negociar, acordar e assinar o resultado da negociação.

Acordo celebrado:

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exercem funções na Câmara Municipal de, doravante designada por Câmara, mesmo que destacados em juntas de freguesia ou uniões de freguesia.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 50 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3- A denúncia e sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de, inicia-se às 8h00 e termina às 20h00.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

4- As alterações do horário impostas pela entidade empregadora pública que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, confere-lhes o direito a uma compensação económica.

Cláusula 5.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;

g) Isenção de Horário;

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário flexível, aplicando-se o previsto na cláusula 9.^a do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.^a

4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

7- As alterações referidas no n.º 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

8- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 7.^a

Horário Rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 8.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

– manhã: das 10h00 às 12h00

– tarde: das 14h00 às 16h00;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

8- A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

9- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mês seguinte.

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no regulamento interno de horários de trabalho.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída, aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.-

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em

regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

8- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

10- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).

11- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, observado o seguinte:

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Câmara e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

12- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

13- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 12.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 13.^a

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea e), da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea g), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

2- A fixação de horário depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.

4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

7- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

Cláusula 15.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de nove horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.

4- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte, sem prejuízo de situações de alteração necessárias e imprescindíveis decorrentes do superior interesse do serviço.

Cláusula 16.^a

Interrupções ocasionais

1- Nos termos do n.º 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do empregador público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, exceto por motivo de força maior.

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

5- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta

ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 18.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 Horas de trabalho por ano.

Cláusula 19.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 20.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá quando da respetiva cessação, se for o caso.

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

Cláusula 21.^a

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3- O previsto no n.º 2 da presente cláusula, não acumula com o exposto no n.º 4 do artigo 126.º da LTFP.

4- O trabalhador, se a sua avaliação do desempenho ou outro sistema de avaliação em vigor tiver sido positiva no último ano em que foi avaliado, tem direito ao acréscimo de três dias úteis de férias em cada ano do biénio subsequente.

5- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora, tem também direito, em cada ano civil, desde que possua mais de dez anos de serviço efetivo e tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutra sistema de avaliação em vigor, ao acréscimo dos dias de férias, que são acumuláveis com outros e consideram-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:

a) Acrescem 3 dias úteis de férias — a partir dos 59 anos de idade.

6- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no n.º 5 é a que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano civil em que as férias se vencem.

7- Caso o trabalhador não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior ao estipulado na regra para o acréscimo dos dias de férias enunciada no n.º 5, o mesmo adquire o direito ao mesmo acréscimo logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

8- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, e por interesse do serviço, até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro, e que tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutra sistema de avaliação em vigor, é concedido no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção e podendo ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

9- avaliação do desempenho relevante para o acréscimo de dias de férias enunciadas nos números 4, 5 e 8, é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2021/2022, avaliação a atribuir em 2024, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

10- Na falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto nos números 4, 5 e 8 da presente cláusula.

11- O trabalhador que no último ano civil tenha uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao estipulado nos pontos 5 e 8 da presente cláusula, no ano subsequente a essas faltas injustificadas.

12- O gozo das férias referidas nos números 4, 5 e 8, serão igualmente marcadas por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

13- Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar o dia ou os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.

14- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

Cláusula 23.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia

de aniversário, a dispensa deverá ser concedida em dia alternativo.

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

2- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 24.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 26.^a

Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2- A Câmara compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 28.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra e à DGAEP, com a antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 29.^a

Participação dos trabalhadores

1- A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 30.^a

Divulgação

1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.

2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Barreiro, 10 de setembro de 2024.

Pelo empregador público:

Frederico Costa Rosa, na qualidade de presidente da Câmara Municipal do Barreiro.

Pela associação sindical:

Cândida de Lurdes Gomes Vinagre e José Paulo Gonçalves Vendeira, na qualidade de membros da direção e mandatários do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 8 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 97/2024, a fl. 77 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros

O contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros filiados nas respetivas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 47 177 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 10,9 % são mulheres e 89,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 15 302 TCO (32,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 31 875 TCO (67,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 9,6 % são mulheres e 90,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 8,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 18, de 18 de setembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de maio de 2024.

8 de novembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Revisão global

Revisão global ao contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (Alteração salarial e outras/texto consolidado) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022 e ao contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (Alteração salarial e outras/texto consolidado), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCTCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.^a, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, pela COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.^a**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período mínimo de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a

3- O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência, devendo a denúncia ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou desajustamentos do regime da convenção denunciada.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

Cláusula 3.^a

(Condições específicas de admissão)

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas atividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

(Contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado.

2- Em caso de assinatura eletrónica, fica dispensada a certificação qualificada da mesma, sendo possível a utilização de assinatura eletrónica simples ou avançada, nos termos do Regulamento 910/2014, de 23 de julho, do Parlamento Europeu e do Conselho, e demais legislação aplicável, para a assinatura e celebração de contratos de trabalho, respetivos aditamentos, assim como de quaisquer outros acordos, declarações, comunicações, políticas, regulamentos e quaisquer outros documentos resultantes da, ou relacionados com a, relação laboral, que constituem, assim, meio probatório pleno da autoria e integridade de documentos eletrónicos, de acordo com o artigo 376.º do Código Civil, nos termos e para os efeitos do disposto no número 9 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 12/2021, de 9 de fevereiro.

3- No ato de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

4- As partes deverão cumprir os deveres de informação que sobre si impendam, nos termos das disposições aplicáveis do Código do Trabalho.

Cláusula 5.^a

(Contrato de trabalho a termo)

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 6.^a

(Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo)

1- Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporalmente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2- Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamenta a contratação não fosse conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3- No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

(Comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de gerência, de direção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como atendendo à especial relação de confiança que envolvem, as de chefe de serviços e gestor de produto.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica, desde que o trabalhador esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comissão de serviço não ultrapasse seis meses, renovável por igual período.

3- O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 8.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, 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.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente. Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 30 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

CAPÍTULO III

Classificação profissional e funções

Cláusula 9.^a

(Classificação profissional)

1- A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 10.^a

(Flexibilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.^a

(Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

3- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspetos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer ato em contravenção das garantias dos trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

Cláusula 15.^a

(Proibição de assédio e discriminação)

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, 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- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

6- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

CAPÍTULO V

Tempo de trabalho

Cláusula 16.^a

(Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a 15 minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 17.^a

(Adaptabilidade na organização da duração do trabalho)

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;
- d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;
- f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de onze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8 horas, é aplicável o disposto no número 5 da cláusula 24.^a

Cláusula 18.^a**(Banco de horas)**

1- O empregador pode instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir, no máximo, as cinquenta horas semanais;
- b) O acréscimo de tempo de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;
- c) O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

2- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade do aumento do período normal de trabalho ou a sua redução com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas.

4- O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas. O empregador tomará uma decisão, no prazo de 48 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão, podendo este prazo ser reduzido para 24 horas nas situações de manifesta necessidade do trabalhador.

5- A compensação de trabalho prestado em acréscimo, mediante a aplicação do regime de banco de horas, será definida por acordo entre as partes, por uma das seguintes formas:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias, à razão de 1 dia de férias adicional por cada 8 horas prestadas em acréscimo;
- c) Pagamento em dinheiro com acréscimo de 50 %;
- d) Na falta de acordo, aplica-se a alínea a).

6- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho no segundo semestre do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

7- No caso de no final do 1.º trimestre de ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas serão pagas pelo valor da retribuição horária acrescida de 50 %.

8- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo do tempo de trabalho ou em redução ao mesmo, o trabalhador ou a empresa, consoante o caso, tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária ou a deduzir, no acerto final de contas, o valor correspondente a essas horas com base também na retribuição horária.

9- A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, a pedido deste, trimestralmente, a conta corrente do banco de horas.

10- A entidade empregadora poderá aplicar o regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo presente CCT mediante filiação em associação sindical ou por escolha da aplicação deste CCT.

Cláusula 19.^a**(Descanso semanal e complementar)**

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semi-contínua.

Cláusula 20.^a**(Horário de trabalho - Definição e princípio geral)**

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de

trabalho diário, ou, no caso da cláusula 21.^a, dos respetivos limites, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Compete às entidades empregadoras estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 21.^a

(Horário flexível)

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea *a)*;

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 22.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio direto aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 54.^a

5- Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 23.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias

da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas na presente convenção coletiva de trabalho, ou, caso seja mais favorável, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias.

6- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Cláusula 24.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das exceções previstas na lei.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite, ou nos termos da lei.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou se verifiquem casos de força maior.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido 11 horas, salvo tratando-se de trabalho suplementar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar ao trabalhador.

6- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

7- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua atividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

(Limites de trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

2- O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea b) do número 3 da cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no número 3 da cláusula 24.^a

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 27.^a**(Trabalho suplementar - Descanso compensatório)**

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Na falta de acordo, o descanso compensatório será fixado pela empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 28.^a**(Trabalho noturno)**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 52.^a

Cláusula 29.^a**(Trabalho por turnos)**

1- O horário em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2- A sujeição ao regime de turnos depende do acordo do trabalhador.

3- Na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação regular;

b) O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a cinco horas nem ultrapassar as oito horas;

c) A mudança de turno, salvo motivos de força maior, só pode ocorrer após o período de descanso semanal;

d) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A empresa pode aplicar o regime de turnos ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos nos termos do número 2.

5- Num período de 4 semanas consecutivas, o número máximo de períodos normais de trabalho em turno noturno não será superior a 10.

6- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, a empresa deverá fixar a escala de turnos com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

7- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Dias de descanso semanal e complementar;

c) Folga de ciclo horário.

8- Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima de 5 dias, podendo ir, excepcionalmente, até um mínimo de 2 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

9- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes.

10- As trocas de serviço serão permitidas, expressamente, quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

a) Digam respeito a pessoal da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

Cláusula 30.^a

(Regime de prevenção e subsídio)

1- Entende-se por regime de prevenção aquele em que, por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador fica obrigado a estar contactável para ser chamado a intervir, por uma necessidade de serviço, em dia de descanso semanal ou feriado, ou no período compreendido entre o fim da prestação de trabalho diário e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

2- Sem prejuízo do que for expressamente acordado entre as partes, o trabalhador em regime de prevenção para prestação de trabalho presencial deve permanecer em local que lhe permita a chegada à empresa num período de até uma hora. Em caso de prevenção para prestação de trabalho remoto, o trabalhador deve permanecer em local que lhe permita iniciar a prestação de atividade num período de até 30 minutos.

3- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo a identificação dos trabalhadores designados para o regime de prevenção constar de uma escala a elaborar mensalmente e a afixar na empresa com antecedência mínima de 10 dias.

4- Os trabalhadores designados para estarem em regime de prevenção na escala referida poderão solicitar a sua dispensa por impedimento atendível e/ou trocar com outro trabalhador sujeito ao regime de prevenção que não constasse da escala, devendo comunicar tal pedido de dispensa e/ou troca à entidade empregadora com antecedência mínima de três dias, relativamente à data da prevenção.

5- A escolha dos trabalhadores sujeitos a este regime poderá ser rotativa, não ficando a entidade empregadora obrigada a manter este regime relativamente a um ou mais trabalhadores.

6- O acordo de prevenção poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

7- Os trabalhadores efetivamente sujeitos ao regime de prevenção terão direito, apenas e enquanto durar esse regime, a um subsídio de prevenção mensal de 50,00 €, que não é contabilizado para efeitos de remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

8- Ocorrendo a chamada de um trabalhador em regime de prevenção para prestar trabalho, o trabalho respetivo ficará sujeito ao regime do trabalho suplementar, salvo tratando-se de chamada em dia útil de trabalhador isento de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho. Caso a duração do trabalho efetivamente prestado seja inferior a 120 minutos, no caso de trabalho presencial, ou 60 minutos, no caso de trabalho remoto, o trabalhador terá direito à remuneração de trabalho suplementar correspondente a estes períodos.

9- Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalonado mais de uma semana em cada mês, sem prejuízo do que for expressamente acordado entre as partes.

10- Sempre que um trabalhador for chamado neste regime de prevenção, será compensado dos respetivos custos de transporte de acordo com as políticas internas da entidade empregadora em vigor em cada momento.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, deslocações e trabalho remoto

Cláusula 31.^a

(Local habitual de trabalho - Princípio geral)

O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no ato de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua atividade e para o qual foi contratado.

Cláusula 32.^a

(Deslocações em serviço)

1- A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efetivamente pagas.

4- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho, desde que tal não prejudique o normal exercício da atividade do trabalhador.

7- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inatividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

Cláusula 33.^a

(Refeições)

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

Cláusula 34.^a

(Viagem em serviço)

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de ação a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a vinte e um dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

Cláusula 35.^a

(Encontro de contas)

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador afaça.

Cláusula 36.^a

(Cobertura dos riscos de doença)

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 37.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

Cláusula 38.^a

(Trabalho remoto)

1- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, e enquanto este se mantiver, pode ser definido que o trabalhador preste a sua atividade de forma remota, desde que atividade seja compatível com a prestação do trabalho fora do local de trabalho e o trabalhador possua meios e instrumentos de trabalho adaptados a essa atividade.

2- O acordo previsto no número 1 da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce as funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

3- O acordo previsto no número 1 não pode excluir quaisquer direitos existentes no contrato de trabalho e no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4- O trabalho remoto pode ser prestado em dia inteiro ou parte do dia, ou em alguns dias da semana.

5- A compensação do acréscimo de despesas pela prestação de trabalho em regime de teletrabalho far-se-á nos termos da lei.

6- As entidades empregadoras devem fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

CAPÍTULO VII

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 39.^a

(Duração do período de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adoção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

5- Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias previsto na lei pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até 22 dias úteis, entre o dia 1 de maio e 31 de outubro, ou até 5 dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal, ou até 10 dias úteis, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, se for determinado por motivos técnicos.

6- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- A adoção do regime previsto no número 5, deverá ser precedida de informação à comissão de trabalhadores ou à comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de março do ano em que as férias vão ser gozadas.

SECÇÃO II

Feridos

Cláusula 40.^a

(Feridos)

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 41.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias de calendário consecutivos por altura do óbito, e até 20 dias de calendário consecutivos por falecimento de filhos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias de calendário consecutivos por altura do óbito;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja 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 na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela 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, nos termos deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e outras prestações pecuniáriasCláusula 42.^a**(Retribuição)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 64.^a (Tabela de retribuições mínimas).

Cláusula 43.^a**(Tempo e forma de pagamento)**

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No ato de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

3- A entidade empregadora poderá efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

Cláusula 44.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de dezembro um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de férias)

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de quinze dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 39.^a, não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no número 5 da cláusula 23.^a

3- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no número 1.

Cláusula 47.^a

(Diuturnidades)

1- A partir de 1 de janeiro de 2024 são abolidas as diuturnidades de todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Em substituição das diuturnidades todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho verão, na data da sua entrada em vigor, integrado na sua retribuição base o valor de 40,00 € para os trabalhadores que tenham até quatro diuturnidades vencidas e 50,00 € para os que tenham cinco diuturnidades vencidas.

Cláusula 48.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

Cláusula 49.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dias úteis)

1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais em dias úteis dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais em dias úteis é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 100 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 150 % por hora ou fração subsequente.

2- O acréscimo referido nos números anteriores inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 50.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados)

1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 150 % sobre a retribuição normal.

3- O acréscimo referido nos números anteriores inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

4- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho em dia feriado)

O trabalho normal em dia feriado dá direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha à entidade empregadora.

Cláusula 52.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

1- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho noturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho noturno realizadas.

3- Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de 4 semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho por turnos)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este CCT que trabalhem em regime de turnos rotativos:

a) 12,5 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente noturno;

b) 20 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;

c) 25 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e laboração contínua.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de doze dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 incluem a retribuição de trabalho noturno.

5- Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respetivo.

Cláusula 54.^a

(Subsídio por IHT)

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 22.^a (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

CAPÍTULO XIV

Direitos sindicais

Cláusula 55.^a

(Direito à atividade sindical)

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei e neste CCT.

2- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

Cláusula 56.^a

(Tempo para exercício das funções sindicais)

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previstos na lei.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta ou noventa e seis horas anuais retribuídas, consoante o delegado integre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de 36 horas, salvo motivo atendível.

4- Nos casos previstos no número um, sempre que a ausência prevista for superior a quinze dias, a antecedência mínima prevista no número anterior deve ser de dez dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 57.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 58.^a

(Direito à informação e consulta)

1- Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste CCT, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 59.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

Cláusula 60.^a

(Proteção especial dos representantes dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO XV

Relações entre os outorgantes

Cláusula 61.^a

(Comissão paritária)

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5- Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 62.^a

(Conciliação, mediação)

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT, preferencialmente, pelo recurso à conciliação ou mediação.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitóriasCláusula 63.^a**(Regras de transição e integração das categorias profissionais)**

1- Com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os seguintes trabalhadores são reclassificados e integrados nas novas categorias profissionais:

- a) O ajudante de motorista é reclassificado em motorista;
- b) O auxiliar de produção é reclassificado em operador de produção;
- c) O contabilista é reclassificado em contabilista certificado;
- d) O embalador de produção é reclassificado em embalador;
- e) O técnico oficial de contas é reclassificado em contabilista certificado;
- f) O vendedor especializado é reclassificado em delegado comercial.

2- As categorias profissionais de desenhador e desenhador publicitário extinguem-se quando o último profissional deixar de trabalhar nas empresas associadas da APIFARMA.

3- É criada a categoria profissional de delegado hospitalar.

Cláusula 64.^a**(Tabela de retribuições mínimas)**

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024 aplicar-se-á a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

Cláusula 65.^a**(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)**

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 66.^a**(Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT)**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes para as empresas da indústria farmacêutica representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem designadamente o contrato coletivo de trabalho para a indústria farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 1981, e posteriores alterações; e com últimas publicações nomeadamente: *i*) o contrato coletivo de trabalho entre APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a COFESINT, o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (Alteração salarial e outras/texto consolidado) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril 2022; *ii*) o contrato coletivo de trabalho entre APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (Alteração salarial e outras/texto consolidado), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, bem assim, toda a regulamentação coletiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignados na cláusula 1.^a

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de mercado - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Analista químico auxiliar - Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente, manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação as aplicações que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar de laboratório - Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Auxiliar de manutenção e conservação - Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, electricista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

Auxiliar de serviços gerais - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da 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. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efetuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controle da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

Contabilista certificado - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Delegado comercial - Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada que requeiram formação técnico-científica complementar.

Delegado de informação médica - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica, junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico; apresenta relatórios da sua atividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

Delegado hospitalar - Responsável pela promoção de material médico-hospitalar e produtos farmacêuticos específicos para os hospitais. Promove a divulgação dos produtos junto dos médicos, farmacêuticos e outros profissionais responsáveis pela aquisição, prescrição e utilização dos produtos. Participa e/ou coordena a realização de propostas para concursos públicos visando o fornecimento dos materiais e produtos aos hospitais. Assegura o acompanhamento aos clientes do fornecimento do material e produtos vendidos nas condições acordadas.

Demonstrador - Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desenhador - Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável do projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador publicitário - Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Diretor - 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.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador - Procede a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas, podendo proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção. Acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento, utilizando métodos manuais ou mecânicos no exercício das suas funções.

Empregado de armazém - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respetivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efetuado e de toda a atividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Especialista de aplicações - Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico; seleciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e/ou instalações; resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e/ou equipamentos; colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes, quer aos elementos da equipa de vendas, quer de assistência técnica; dá formação a clientes; mantém atualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e/ou clientes.

Fogueiro - Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Gestor de produto - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas atividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas atividades de formação.

Monitor de ensaios clínicos - Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa. Avalia os resultados monitorizados e elabora os respetivos relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários.

Motorista (ligeiros/pesados) - Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e/ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

Operador de produção - Executa, de acordo com instruções detalhadas, operações de fabrico e/ou manutenção, utilizando ferramentas, máquinas e equipamentos, manipulando, transformando e montando materiais e produtos, dando assistência e reparando equipamentos e instalações. Pode encarregar-se da execução de trabalhos auxiliares e de apoio inerentes à especificação técnica, à organização e planeamento das atividades operativas, à execução e manutenção de registos e de ficheiros e a atividades administrativas de apoio à produção/manutenção.

Preparador técnico - Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Preparador técnico auxiliar - Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados; procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção; assiste às linhas de produção.

Secretário(a) de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e manter atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

Técnico - Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico administrativo - Organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Habilitações mínimas para admissão: 12.º ano de escolaridade.

Técnico analista químico - Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efetua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efetuar durante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Técnico de informática - A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspeção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico especialista - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Curso superior adequado.

Estágio de 1 ano como técnico especialista estagiário.

Técnico especialista estagiário - Executa tarefas, sob orientação de um técnico especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito.

Curso superior adequado.

Após 1 ano de permanência nesta categoria ascende a técnico especialista.

Telefonista/rececionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a receção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria. Mantém atualizada a base de dados do mercado financeiro.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

Vendedor - Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de atividade.

ANEXO II

Retribuições base mensais mínimas para o ano de 2024 (cláusula 63.^a)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	2 376,00
II	Chefe de serviços	1 889,00
III	Analista de sistemas Contabilista certificado	1 680,00
IV	Chefe de secção Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 402,00
V	Analista de mercado Delegado comercial Delegado de informação médica Delegado hospitalar Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico especialista estagiário Técnico de informática Técnico de manutenção e conservação	1 120,00
VI	Analista químico auxiliar Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Desenhador Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Foguetiro Motorista Operador de produção Preparador técnico auxiliar Vendedor	920,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Demonstrador Distribuidor Embalador Telefonista/rececionista	861,00
VIII	Auxiliar de laboratório Servente Trabalhador de limpeza	845,00

(*) O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária 2024 (cláusula 63.ª)

Cláusula 33.ª (Refeições)	17,63 €
Cláusula 34.ª (Viagem em serviço)	68,60 €
Cláusula 46.ª (Subsídio de refeição)	8,22 €
Cláusula 48.º (Abono para falhas)	44,15 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 24 de outubro de 2024.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, na qualidade de mandatário.

Depositado a 12 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 296/2024, 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 a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro 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.

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 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

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.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 15.^a

Licença sem retribuição

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo 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.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

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 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

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- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

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- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO XV

Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

Cláusula 68.^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.

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 70.^a

Regime supletivo

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- *(Eliminado.)*

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valoresCláusula 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**

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- (*Eliminado.*)

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuáriaCláusula 77.^a**Categorias e funções**

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- (*Eliminado.*)

3- (*Passa a número dois.*) 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.

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.

ANEXO I

Categoriais profissionais e definição de funções

C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, é criada uma nova categoria profissional designada de vigilante portuário/APA-P, com a seguinte definição de funções que passará do segundo parágrafo da alínea C) do anexo I:

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 é integrada no nível XIII das tabelas salariais do anexo II, sendo a partir daquela data eliminado o subsídio de função previsto no anexo IV para vigilante/APA-Portuário.

ANEXO II

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2025

Nível	Categorias	1 de janeiro de 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 de janeiro de 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 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 eletrícista 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 Rececionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial eletrícista 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 eletrícista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletrícista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletrícista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletrícista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletrícista 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)

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

* 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, 25 de outubro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.

Berta Silva, na qualidade de mandatária.

Carla Pereira, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Ricardo Martins, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE 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.

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, 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 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 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

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, auferir o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

3- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, mas não o trabalhar porque fica dispensado de o fazer porque o cliente encerra, porque há uma redução da operativa ou por qualquer outro motivo a que é alheio, não lhe poderá ser exigida pela entidade empregadora uma compensação de qualquer natureza (por exemplo, trabalhar noutra 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 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 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 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	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.

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 extinguindo 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; prepa-

ra os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Técnicos de vendas

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

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

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

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

C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

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

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 de janeiro de 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 de janeiro de 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 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 Rececionista	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)

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

* 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, 25 de outubro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.

Berta Silva, na qualidade de mandatária.

Carla Pereira, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Ricardo Martins, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE 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 12 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 294/2024, 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 salarial e outras e texto consolidado

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro 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.

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 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

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.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 15.^a

Licença sem retribuição

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo 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.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

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 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

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- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

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- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO XV

Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

Cláusula 68.^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.

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 70.^a

Regime supletivo

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- *(Eliminado.)*

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valoresCláusula 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**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- *(Eliminado.)*

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuáriaCláusula 77.^a**Categorias e funções**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- *(Eliminado.)*

3- *(Passa a número dois.)* 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.

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.

ANEXO I

Categoriais profissionais e definição de funções**C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores**

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, é criada uma nova categoria profissional designada de vigilante portuário/APA-P, com a seguinte definição de funções que passará do segundo parágrafo da alínea C) do anexo I:

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 é integrada no nível XIII das tabelas salariais do anexo II, sendo a partir daquela data eliminado o subsídio de função previsto no anexo IV para vigilante/APA-Portuário.

ANEXO II

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2025

Nível	Categorias	1 de janeiro de 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 de janeiro de 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 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 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 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 Rececionista	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 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 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)

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

* 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, 25 de outubro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.

Berta Silva, na qualidade de mandatária.

Carla Pereira, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Ricardo Martins, 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, 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 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 de-

veres, 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

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 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, auferirá o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

3- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, mas não o trabalhar porque fica dispensado de o fazer porque o cliente encerra, porque há uma redução da operativa ou por qualquer outro motivo a que é alheio, não lhe poderá ser exigida pela entidade empregadora uma compensação de qualquer natureza (por exemplo, trabalhar 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, auferirá um acréscimo remuneratório de 200 % (duzentos por cento), tendo direito a uma folga compensatória.

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

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

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

Cláusula 43.^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 eletricistas 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 eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricista 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	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.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

Critérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização

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

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

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

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

Cláusula 69.^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.

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; prepa-

ra 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 de janeiro de 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 de janeiro de 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 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 eletricitista 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 Rececionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial eletricitista 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 eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricitista 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)

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

* 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, 25 de outubro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.

Berta Silva, na qualidade de mandatária.

Carla Pereira, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Ricardo Martins, 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 12 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 297/2024, 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 salarial e outras e texto consolidado

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro 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.

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 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

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.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 15.^a

Licença sem retribuição

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo 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.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

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 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

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- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

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- *(Mantém a redação em vigor.)*

CAPÍTULO XV

Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

Cláusula 68.^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.

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 70.^a

Regime supletivo

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- *(Eliminado.)*

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valoresCláusula 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**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- *(Eliminado.)*

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuáriaCláusula 77.^a**Categorias e funções**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- *(Eliminado.)*

3- *(Passa a número dois.)* 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.

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.

ANEXO I

Categoriais profissionais e definição de funções**C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores**

Com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, é criada uma nova categoria profissional designada de vigilante portuário/APA-P, com a seguinte definição de funções que passará do segundo parágrafo da alínea C) do anexo I:

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 é integrada no nível XIII das tabelas salariais do anexo II, sendo a partir daquela data eliminado o subsídio de função previsto no anexo IV para vigilante/APA-Portuário.

ANEXO II

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2025

Nível	Categorias	1 de janeiro de 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 de janeiro de 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 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 eletrícista 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 Rececionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial eletrícista 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 eletrícista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletrícista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletrícista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletrícista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletrícista 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)

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

* 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, 25 de outubro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.

Berta Silva, na qualidade de mandatária.

Carla Pereira, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Ricardo Martins, 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, 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:
- 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 partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade empregadora

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

- 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;

- 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 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 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 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, 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 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 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	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.

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 extinguindo 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; prepa-

ra 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 de janeiro de 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 de janeiro de 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 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 eletrícista 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 Rececionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial eletrícista 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 eletrícista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletrícista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletrícista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletrícista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletrícista 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)

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

* 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, 25 de outubro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.

Berta Silva, na qualidade de mandatária.

Carla Pereira, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Ricardo Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE:

Luís Miguel Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado a 12 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 295/2024, 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 Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Alteração salarial e outras

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2020, das tabelas salariais do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 1224 (mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre CNEF - Confederação Nacional da Educação e Formação e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 25 de setembro de 2024.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP.
- Associação Nacional de Escolas Profissionais - ANESPO.

Luis Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores:

Julia Margarida Coutinho de Azevedo, mandatária com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2024 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

(...)

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou,

sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

(...)

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

(...)

2- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

(...)

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

(...)

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados no sindicato contratante da presente convenção em que este tempo de serviço que releva é de 0,7 e não 0,5.

(...)

11- Após a entrada em vigor da presente convenção, só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

(...)

16- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

17- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se o tempo de serviço que tinham em 1 de setembro de 2017, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

18- Os trabalhadores ao serviço de um estabelecimento de ensino particular e cooperativo, desde data posterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, contando-se 0,7 do tempo de serviço prestado desde a contratação, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

19- Os docentes do ensino profissional, ao serviço de estabelecimento de ensino desde data anterior a 1 de setembro de 2017, que se sindicalizem no sindicato contratante da presente convenção, e apenas estes, e a quem não é aplicada a presente convenção, são classificados na carreira em setembro seguinte, seguindo-se as regras de transição em vigor em setembro de 2017 e as estabelecidas para setembro de 2023, sendo os efeitos produzidos decorridos quatro anos, mantendo-se na carreira enquanto se mantiverem sindicalizados.

Artigo 12.º

Período experimental

(...)

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 ou 30 dias, respetivamente.

(...)

Artigo 18.º

Componente letiva

(...)

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

(...)

12- Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

13- Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

(...)

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 38.º

(...)

Artigo 24.º

Banco de horas

(...)

2- O disposto no número um não é aplicável aos docentes, salvo em situação de visita de estudo, reuniões estritamente extraordinárias pedagógicas ou com encarregados de educação, atividades artísticas, festivas ou culturais e atividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

(...)

Artigo 25.º-A

Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar.

Artigo 28.º

Descanso semanal

(...)

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado ou ao domingo e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

(...)

Artigo 34.º-A

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 35.º

Faltas - Definição

(...)

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º

ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 37.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

(...)

Artigo 36.º

Efeitos das faltas justificadas

(...)

4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

(...)

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 39.º

(Eliminado.)

Artigo 43.º

Deslocações entre pólos

(...)

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,36 €, por quilómetro.

Artigo 45.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

(...)

Artigo 45.º-A

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de 50,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3- A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

(...)

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

(...)

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.

Artigo 58.º

Número de delegados sindicais

(...)

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a)* do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 59.º

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

Compete à comissão paritária:

- a)* Interpretar as disposições da presente convenção;
- b)* Integrar os casos omissos;
- c)* Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d)* Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e)* Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f)* Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Reposicionamento na carreira

1- Os docentes que lecionam no ensino profissional e que se encontram abrangidos pela presente convenção desde data anterior a 10 de março de 2022 são classificados na tabela A do anexo III, do seguinte modo:

a) Docentes classificados no nível II.1 e com menos de 3 anos de serviço no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no nível A8 de acordo com o tempo de serviço prestado, transitando ao nível A7 após terem completado 3 anos de serviço;

b) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2025;

c) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2024;

d) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a partir de 1 de setembro de 2023;

e) Docentes classificados no nível II.2 e com menos de 3 anos de serviço neste nível, no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A7, transitando ao nível A6, após terem completado 3 anos de serviço;

f) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no 3.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2025;

g) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no 4.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2024;

h) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no 1.º ano do nível A6;

i) Docentes classificados no nível II.3 são classificados no quarto ano do nível A5.

2- Os formadores referidos no número 2 do artigo 7.º, são reclassificados na tabela A do anexo III do CCT do seguinte modo:

a) Formadores classificados no nível III.1, no início do nível A8;

b) Formadores classificados no nível III.2, no início do nível A7;

c) Formadores classificados no nível III.3, no início do nível A5.

3- A contagem de tempo de serviço no nível resultante da reclassificação prevista no número anterior só se inicia a 1 de setembro de 2025 e o aumento de remuneração resultante da reclassificação produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

4- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

Artigo 71.º

Disposições especiais

1- Se a taxa de inflação média de 2024 se fixar acima de 3,5 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2025/2026.

2- Do reposicionamento feito ao abrigo do presente contrato não pode resultar uma remuneração inferior ao nível B1.

ANEXO I

Regulamento de Avaliação de Desempenho

(...)

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: (i) conhecimentos científicos e didáticos; (ii) promoção da aprendizagem; (iii) identificação e vivência do projeto educativo; (iv) avaliação; (v) trabalho de equipe; (vi) relação com os alunos e encarregados de educação.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de liderança e gestão.

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

(...)

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina;
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico;
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem;
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos.
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens;
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação;
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos;
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos;
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos;
Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola.	

3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada;
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola;
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola;
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso;
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno;
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas.
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola;
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola;
	Participa nas atividades na escola;
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos;
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas.
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas;
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos;
	[educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola.
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades;
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola;
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa;
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação;
	Favorece a autonomia dos colaboradores;
	Supervisiona em grau adequado;
	Reconhece e apoia as boas práticas.

ANEXO III

Tabelas salariais

Tabelas a partir de 1 de setembro de 2023

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos 1 ano 2 anos 3 anos 4 anos	A8	1 250,00 €
5 anos 6 anos 7 anos 8 anos 9 anos	A7	1 472,50 €
10 anos 11 anos 12 anos 13 anos 14 anos	A6	1 583,00 €
15 anos 16 anos 17 anos 18 anos 19 anos	A5	1 835,00 €
20 anos 21 anos 22 anos 23 anos 24 anos 25 anos	A4	2 034,50 €
26 anos 27 anos 28 anos 29 anos 30 anos 31 anos	A3	2 178,00 €
32 anos 33 anos 34 anos 35 anos 36 anos	A2	2 477,00 €
37 anos 38 anos 39 anos	A1	2 700,00 €
40 anos	A0	3 105,00 €

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos 1 ano 2 anos 3 anos 4 anos 5 anos 6 anos	B1	1 159,50 €
7 anos 8 anos 9 anos 10 anos 11 anos 12 anos 13 anos	B2	1 368,00 €
14 anos 15 anos 16 anos 17 anos 18 anos 19 anos 20 anos	B3	1 573,00 €
21 anos 22 anos 23 anos 24 anos 25 anos 26 anos	B4	1 780,00 €
27 anos	B5	1 987,50 €

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos 1 ano 2 anos 3 anos 4 anos	K8	1 013,00 €
5 anos 6 anos 7 anos 8 anos 9 anos	K7	1 142,00 €
10 anos 11 anos 12 anos 13 anos 14 anos	K6	1 200,50 €

15 anos 16 anos 17 anos 18 anos 19 anos	K5	1 275,00 €
20 anos 21 anos 22 anos 23 anos 24 anos 25 anos	K4	1 465,00 €
26 anos 27 anos 28 anos 29 anos 30 anos 31 anos	K3	1 561,00 €
32 anos 33 anos 34 anos 35 anos 36 anos	K2	1 716,00 €
37 anos	K1	2 034,00 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos 1 ano 2 anos 3 anos 4 anos	P8	945,50 €
5 anos 6 anos 7 anos 8 anos 9 anos	P7	1 019,00 €
10 anos 11 anos 12 anos 13 anos 14 anos	P6	1 050,00 €
15 anos 16 anos 17 anos 18 anos 19 anos	P5	1 103,00 €
20 anos 21 anos 22 anos 23 anos 24 anos 25 anos	P4	1 155,00 €

26 anos 27 anos 28 anos 29 anos 30 anos 31 anos	P3	1 208,50 €
32 anos 33 anos 34 anos 35 anos 36 anos	P2	1 261,00 €
37 anos	P1	1 314,00 €

Tabelas a partir de 1 de setembro de 2024

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos 1 ano 2 anos 3 anos 4 anos	A8	1 375,00 €
5 anos 6 anos 7 anos 8 anos 9 anos	A7	1 552,50 €
10 anos 11 anos 12 anos 13 anos 14 anos	A6	1 663,00 €
15 anos 16 anos 17 anos 18 anos 19 anos	A5	1 915,00 €
20 anos 21 anos 22 anos 23 anos 24 anos 25 anos	A4	2 104,50 €
26 anos 27 anos 28 anos 29 anos 30 anos 31 anos	A3	2 248,00 €

32 anos 33 anos 34 anos 35 anos 36 anos	A2	2 547,00 €
37 anos 38 anos 39 anos	A1	2 750,00 €
40 anos	A0	3 155,00 €

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos 1 ano 2 anos 3 anos 4 anos 5 anos 6 anos	B1	1 275,00 €
7 anos 8 anos 9 anos 10 anos 11 anos 12 anos 13 anos	B2	1 436,00 €
14 anos 15 anos 16 anos 17 anos 18 anos 19 anos 20 anos	B3	1 628,00 €
21 anos 22 anos 23 anos 24 anos 25 anos 26 anos	B4	1 816,00 €
27 anos	B5	2 027,50 €

TABELA K

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 114,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 204,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 261,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 330,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 515,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 611,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 764,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 066,50 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 040,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 071,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 101,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 152,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 195,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 247,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 298,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 340,50 €

Depositado a 12 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 298/2024, 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

Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras

Alteração salarial entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023.

Cláusula prévia

(Declaração de compromisso negocial)

As partes outorgantes acordam:

- a) Iniciar, no prazo máximo de 45 dias após a publicação desta alteração salarial, as negociações de revisão do acordo de empresa;
- b) As negociações de revisão do acordo de empresa terão por base o texto subscrito pela GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa obriga por uma parte a empresa GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}, e, por outra parte, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2- Este AE é aplicado no concelho de Loures, aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE - Ver. 3: 93110).

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4- O número de empregadores corresponde a 1 empresa e trabalhadores correspondem a 85 (oitenta e cinco).

Cláusula 2.^a

(Vigência e revisão)

1- O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de (12) doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

3- A revisão deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do AE referido no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

Cláusula 40.^a

(Diuturnidades)

1- Nos casos em que o trabalhador atinja o topo da respetiva linha da carreira profissional, a partir da data em que perfaz (4) quatro anos no último nível remuneratório da sua categoria profissional haverá lugar ao pagamento mensal de (1) uma diuturnidade no 27,30 €, até ao limite de (5) cinco diuturnidades, vencidas por cada novo período de (4) quatro anos.

2- A antiguidade conta-se a partir do mês seguinte em que perfizer os (4) quatro anos no último nível remuneratório da sua carreira/categoria profissional.

3- As diuturnidades dos trabalhadores a tempo parciais são calculadas com base no valor definido no número 1, correspondente ao respetivo período normal de trabalho.

4- As diuturnidades acrescem á retribuição mensal.

5- Os trabalhadores mantêm o direito à ou às diuturnidades já vencidas, mesmo no caso de mudança de categoria profissional.

Cláusula 45.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores cuja função inclua manuseamento regular de numerário e/ou exposição a risco relevante tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

2- Os trabalhadores que pontualmente manuseiem numerário têm direito a um a abono para falhas no valor de 5,77 €/dia, com o limite de 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

Tabela salarial - 2024

Posições remuneratórias									
Vencimentos									
Carreira	Atual	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Diretor de departamento		2 197,19 €	2 274,90 €	2 352,60 €	2 430,31 €	2 508,00 €	2 585,71 €	2 663,41 €	2 741,12 €
Coordenador técnico		2 008,31 €	2 086,02 €	2 163,72 €	2 241,42 €	2 319,12 €	2 396,84 €	2 474,54 €	2 552,24 €
Chefe de serviços		1 067,58 €	1 141,58 €	1 215,58 €	1 291,07 €	1 368,77 €	1 446,47 €	1 524,17 €	1 601,87 €
Técnicos desportivos	Mais 19 anos	1 996,37 €	2 074,07 €	2 151,77 €	2 229,48 €	2 307,18 €	2 384,88 €	2 462,58 €	2 540,29 €
Técnicos desportivos	Mais 14 anos	1 838,56 €							
Técnicos desportivos	Mais 9 anos	1 680,80 €							
Técnicos desportivos	Mais 4 anos	1 554,05 €							
Técnicos desportivos	Mais 2 anos	1 259,98 €							
Técnicos desportivos	Menos 2 anos	1 109,13 €							
Técnicos superiores	Nível I	1 391,47 €	1 469,18 €	1 546,88 €	1 624,59 €	1 702,28 €	1 779,99 €	1 857,69 €	1 935,40 €
Técnicos superiores	Nível II	1 301,82 €							
Técnicos superiores	Nível III	1 203,05 €							

Técnico de informática	TI principal	1 958,10 €	2 011,91 €	2 065,70 €	2 119,50 €	2 173,28 €	2 227,08 €	2 280,87 €	2 334,68 €
Técnico de informática	TI	1 463,20 €							
Técnico de marketing	TM principal	1 487,10 €	1 540,91 €	1 594,70 €	1 648,50 €	1 702,28 €	1 756,08 €	1 809,87 €	1 863,68 €
Técnico de marketing	TM	946,90 €							
Comunicação	TM até 1 ano	880,00 €							
Secretário de administração	Nível I	1 487,10 €	1 540,91 €	1 594,70 €	1 648,50 €	1 702,28 €	1 756,08 €	1 809,87 €	1 863,68 €
Secretário de administração	Nível II	1 067,58 €							
Técnico administrativo	1.ª	1 067,58 €	1 118,81 €	1 170,04 €	1 221,27 €	1 273,14 €	1 326,93 €	1 380,72 €	1 434,51 €
Técnico administrativo	2.ª	969,67 €							
Técnico administrativo	3.ª	921,85 €							
Assistente administrativo	1.ª	929,57 €	970,80 €	1 022,04 €	1 073,27 €	1 124,50 €	1 175,73 €	1 226,97 €	1 279,11 €
Assistente administrativo	2.ª	895,42 €							
Assistente administrativo	3.ª	890,00 €							
Assistente administrativo	Até 1 ano	880,00 €							
Nadador salvador	Mais 3 anos	902,49 €	953,73 €	1 004,96 €	1 056,19 €	1 107,42 €	1 158,66 €	1 209,89 €	1 261,18 €
Nadador salvador	Até 3 anos	880,00 €							
Motorista	Mais 6 anos	918,19 €	959,42 €	1 010,65 €	1 061,88 €	1 113,12 €	1 164,35 €	1 215,58 €	1 267,15 €
Motorista	De 3 a 6 anos	890,00 €							
Motorista	Até 3 anos	880,00 €							
Encarregado	Mais 3 anos	929,57 €	970,80 €	1 022,04 €	1 073,27 €	1 124,50 €	1 175,73 €	1 226,97 €	1 279,11 €
Encarregado	Até 3 anos	895,42 €							
Trabalhador de apoio	1.ª	890,00 €	925,26 €	976,50 €	1 027,73 €	1 078,96 €	1 130,19 €	1 181,43 €	1 232,66 €
Trabalhador de apoio	2.ª	880,00 €							
Trabalhador de limpeza	Mais 3 anos	890,00 €	913,88 €	965,11 €	1 016,34 €	1 067,58 €	1 118,81 €	1 170,04 €	1 221,27 €
Trabalhador de limpeza	Até 3 anos	880,00 €							

Loures, 16 de outubro de 2024.

Pela GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.ª:

Nuno Miguel Franco Vitorino, na qualidade de presidente do conselho de administração da GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal, L.ª, com o NIPC n.º 502814063, com sede em Loures, na Piscina Municipal de Loures, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Loures sob o número 0001/920522.

E

Maria Carlos Santos Gama, na qualidade de vogal do conselho de administração da GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal, L.^{da}, com o NIPC n.º 502814063, com sede em Loures, na Piscina Municipal de Loures, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Loures sob o número 0001/920522.

Nuno Miguel Franco Vitorino.

Maria Carlos Santos Gama.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

João Roque dos Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Luísa Canhão Afonso, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto dos Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado a 12 de novembro de 2024, a fl. 81 do livro n.º 13, com o n.º 299/2024, 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

II - DIREÇÃO

SINTEFS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado e Funções Sociais - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Manuel da Silva Teixeira.

Vice-presidente - Leonilde da Silva Germano Rasteiro.

Tesoureiro - Maria Isabel Neves da Rosa Moreira.

Coordenador Região Norte - Vera Lúcia Simões Oliveira.

Coordenador Região Centro - Nuno Filipe do Nascimento Fonseca.

Coordenador Região Sul - Gabriel Almeida Duarte.

Secretário - Adalberto Pedro de Lemos Rodrigues Pimentel.

Secretário - José Manuel Bicho.

Secretário - Maria Margarida Moreiras de Araújo Campos Lourenço.

Vogal - Alice Sónia Porfírio Ferreira Antunes.

Vogal - Arménio José Barreto Paulo Santa.

Vogal - Jaime Miguel dos Santos Almeida.

Vogal - Maria João Silva.

Suplente - Marina Susana Correia Neves Ferreira Gouveia.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Inspeção da Segurança Social - SNISS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de outubro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Paulo Renato Nóbrega Soares Reis.

Vice-presidente - Vítor Manuel Campos Couto.

Vice-presidente - Dulce Maria Baptista Silvestre.

Vogal - Filomena Maria Dunhão Albuquerque Oliveira.

Vogal - Paula Cristina dos Santos.

Vogal - Giovanni de Sousa Rocha Santos.

Vogal - Sílvia Maria Costa Peixoto Gomes.

Suplente - Nuno Miguel Godinho Félix.

Suplente - Cristina Isabel Marques Pancadas Moita Ferreira.

Suplente - Ana Cláudia Viegas Marreiros.

Suplente - Maria de Fátima Santos Cuco Soares Carlos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de julho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Paulo Conde Rodrigues.

Vice-presidente - Orlando Miguel Jesus Pimentel.

Tesoureiro - António Carlos Reis Cachinho.

Secretário - Paulo Alexandre Lages Gomes.

Suplentes:

Manuel António dos Santos Gomes.

Daniel Alexandre Pereira dos Santos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14, 15, 16, 17, 18 e 19 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Alírio Manuel Silva Martins.
Armando de Jesus Guimbra.
Fernando Paulo Sousa Freitas.
Joaquim da Silva Moreira.
José Manuel Pinto de Oliveira.
Manuel Fernando Gomes Silva.
Maria da Conceição Malta Pedrosa.
Nuno Fernando da Costa Cruz.
Rogério Augusto Ferreira Espírito Santo.
Rui Miguel Silva Guerra.
Samuel André Silva Cardoso.
Tiago Correia de Amorim.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria -
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 7 de outubro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

Artigo 5.º**Quem pode ser associado**

Podem fazer parte da associação sócios efetivos, de mérito e honorários:

- a)* Como sócios efetivos, podem fazer parte da associação as entidades privadas, singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade na área do comércio, da indústria, dos serviços e do turismo, no distrito de Leiria;
- b)* Como sócios de mérito, podem fazer parte da associação pessoas singulares ou instituições que desenvolvam ou tenham desenvolvido atividade relevante em prol do associativismo; podem, excecionalmente, ser ainda nomeados associados de mérito, associados efetivos que tenham prestado relevantes serviços ao sector económico a que pertencem ou à ACILIS;
- c)* Como sócios honorários, podem fazer parte da associação entidades privadas, singulares ou coletivas, que, pela prática de atos relevantes, contribuam para o prestígio e desenvolvimento da associação e, como tal, venham a ser reconhecidos.

Artigo 6.º**Momento de aquisição dos direitos**

Os direitos dos associados adquirem-se após a deliberação da direção e pagamento da primeira quota em relação aos sócios efetivos.

Artigo 8.º**Direitos dos associados**

1- Constituem direitos dos associados efetivos:

- a)* (...);
- b)* (...);
- c)* (...);
- d)* (...);
- e)* (...);
- f)* (...);
- g)* (...)

- 2- São direitos dos sócios de mérito e honorários:
- Tomar parte nas assembleias gerais sem direito de voto;
 - Apresentar sugestões à direção destinadas à implementação e ao desenvolvimento dos fins estatutários;
 - Frequentar as instalações da sede da associação e das suas filiais e delegações, nas condições estabelecidas pela direção;
 - Receber as publicações editadas pela associação;
 - Ser dispensado do pagamento de quotas.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associado:
- Os que se demitirem;
 - Os que pratiquem atos contrários ao espírito da associação, ou suscetíveis de afetar o seu bom nome e prestígio.
- 2- Perdem a qualidade de associado efetivo:
- Os que deixarem de exercer as atividades representadas pela associação;
 - Os que deixarem de pagar as suas quotas durante 4 meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
 - Os que forem declarados insolventes por sentença transitada em julgado, desde que a falência haja sido classificada como fraudulenta, e enquanto não forem reabilitados.
- 3- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de associado deverão apresentar o seu pedido de demissão por escrito à direção com, pelo menos, 30 dias de antecedência, devendo liquidar as quotas e outros valores que sejam devidos até à data da desvinculação.
- 4- Nos casos da alínea *b)* do número 1, a exclusão compete à assembleia geral sob proposta da direção.
- 5- Nos casos da alínea *b)* do número 2, poderá a direção decidir pela readmissão, uma vez liquidado o débito.
- 6- O associado que haja perdido tal qualidade não tem direito algum ao património da associação ou à reposição das importâncias com que haja contribuído.

Artigo 11.º

Órgãos

- 1- (...)
- 2- A duração dos mandatos é de quatro anos, podendo qualquer membro ser reeleito até duas vezes para o mesmo órgão.
- 3- (...)
- 4- (...)

Artigo 17.º

Funcionamento

- 1- A assembleia geral reunirá ordinariamente:
- Até 30 de novembro, uma vez de quatro em quatro anos, para eleição dos órgãos associativos;
 - (...);
 - (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)

Artigo 36.º

Mesas e boletins de voto

1- A mesa da assembleia geral funcionará como mesa de voto na sede da associação e, sempre que possível, na sede das delegações, entre as 10h00 e as 21h00 do dia das eleições.

2- (...)

3- (...)

Registado em 12 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação de Comerciantes e Industriais do Concelho de Sesimbra - Cancelamento

Por sentença proferida em 7 de julho de 2020, transitada em julgado em 8 de fevereiro de 2021, no âmbito do Processo n.º 74/19.0T8STB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Setúbal - Juízo do Trabalho de Setúbal - Juiz 1, movido pelo Ministério Público contra a Associação de Comerciantes e Industriais do Concelho de Sesimbra, foi declarada a extinção judicial da associação de empregadores, 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 do número 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Comerciantes e Industriais do Concelho de Sesimbra, efetuado em 3 de maio de 1993, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais do Bacalhau - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de junho de 2024 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - ESBAL - Empresa de Secagem de Bacalhau, SA, representada por Luísa Maria Rodrigues Sarmiento Ferreira de Melo de Freitas Carvalho.

Vice-presidente - MAR LUSITANO - Produtos Alimentares L.^{da}, representada por Fernando Manuel Jorge da Silva Alho.

Tesoureiro - LUGRADE - Bacalhau de Coimbra SA, representada por Vítor Miguel Dias Alves Lucas.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 17 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Luís Miguel Tomás Mestre.
Nuno Alexandre Marques Mota Félix Alves.
Márcio Luís Pereira da Silva.
Luís Miguel Macareno Sardinha.
João Manuel Estrompa Lagarto.

Suplente:

Pedro Miguel da Conceição Santos.

Registado em 12 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Plasman Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 4 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Pedro Alexandre Antunes Rocha.
Carla Sofia Francisco Chumbo Trovão.
Paulo Alexandre Gonçalves Lopes.

Suplentes:

Rodica Guita.
Tânia Sofia dos Santos Simões.
Rui Miguel da Fonseca Furtado.

Registado em 12 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Águas de Gaia, EM, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de outubro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Emídio Pereira Tinoco.

André Filipe Seara Seixas da Silva Figueiredo.

Ana Raquel Magalhães Sousa Claro.

Suplentes:

Luís António Coutinho Santos Ângelo.

Liliana Patrícia Gomes Marques.

Registado em 8 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SAICA PACK Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

David Justino.
Tiago Nunes.
Tiago Mendes.
Ricardo Vieira.
Samuel Costa.
Nuno Silva.
Álvaro Macedo.

Suplentes:

Rui Vicente.
André Borges.
César Andrade.
Diogo Ferreira.
Fenando Soares.
Alfredo Fontes.

Registado em 7 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

DS Smith Paper Viana, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte, SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de novembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DS Smith Paper Viana, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 4 de fevereiro de 2025, realizar-se-á na empresa DS Smith Paper Viana, SA o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Bosch Termotecnologia, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de novembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Termotecnologia, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os colaboradores signatários informam V. Ex.^{as}, que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST), da empresa Bosch Termotecnologia, SA com sede na Av. Infante D. Henrique, Lt. 2E-3E, 1800-220, Lisboa, no dia 27 de novembro de 2024.»

(Seguem-se as assinaturas de 422 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Empresa do Diário do Minho, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de novembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Empresa do Diário do Minho L.^{da}

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, informamos que, no dia 17 de fevereiro de 2025, realizar-se-á, na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para o triénio 2025/2028.

Nome da empresa: Empresa do Diário do Minho, L.^{da}
Morada: Rua de Santa Margarida, n.º 4-A, 4710-306 Braga.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Intelcia Portugal Inshore, SA - Convocatória

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2024, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Intelcia Portugal Inshore, SA, a qual não se vai realizar na data mencionada, pelo que nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, SINTTAV, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de novembro de 2024.

«O SINTTAV, de acordo com o seu conceito de diálogo social construtivo, aceitou a solicitação da Intelcia, pelo que vem solicitar a publicação para que a nova data para a eleição dos representantes dos trabalhadores seja dia 24 de janeiro de 2025, cumprindo com o número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

TK Elevadores Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TK Elevadores Portugal, Unipessoal L.^{da}, realizada em 19 de junho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2024.

Efetivos:

José Manuel Pereira Duarte.
Luis Ricardo Pereira Cardoso.
Rodrigo Filipe Coelho C. D. Rebelo.
Vitor Manuel de Sousa Lima.

Suplentes:

Igor Pereira de Oliveira.
Nuno Miguel Bacelar Ferreira.
Paulo Jorge Silva Simões Figueiredo.
Paulo César Lopes Cabral.

Registado em 8 novembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 62, a fl. 168 do livro n.º 1.