

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 4/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Odemira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 5/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oliveira de Frades e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 12
- Acordo coletivo de trabalho n.º 6/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Reguengos de Monsaraz e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 27
- Acordo coletivo de trabalho n.º 7/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Campo Maior e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 38
- Aviso n.º 2/2024 - Alteração ao acordo coletivo de trabalho n.º 101/2023 entre o Município de São Pedro do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 48

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

###### I - ESTATUTOS:

- Associação de Informática da Região Centro (AIRC) - Constituição ..... 49
- Universidade do Algarve - Alteração ..... 64

###### II - ELEIÇÕES:

- Universidade do Algarve - Eleição ..... 78

## PRIVADO

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

#### CONVENÇÕES COLETIVAS:

|   |     |
|---|-----|
| - Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Revisão global .....  | 79  |
| - Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras .....   | 102 |
| - Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....   | 109 |
| - 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 .....   | 114 |
| - 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 .....                                | 157 |
| - 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 .....   | 200 |
| - Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF e o SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada - Alteração salarial e outras .....  | 243 |
| - Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L. <sup>da</sup> e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras .....   | 247 |
| - Acordo de empresa entre a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras .....  | 253 |
| - Acordo de adesão entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ ..... | 258 |

### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

#### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

##### I – ESTATUTOS:

|  |     |
|--|-----|
| - Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Alteração ..... | 260 |
|--|-----|

##### II – DIREÇÃO:

|   |     |
|---|-----|
| - Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Eleição ..... | 279 |
|---|-----|

#### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

##### I – ESTATUTOS:

|  |     |
|--|-----|
| - NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Alteração ..... | 280 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Alteração .....         | 282 |
| - Associação das Empresas de Dragagens do Norte - Cancelamento .....                      | 293 |
| II – DIREÇÃO:   |     |
| - APARD - Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares - Eleição .....                | 294 |
| COMISSÕES DE TRABALHADORES:   |     |
| I – ESTATUTOS:  |     |
| - Efacec Engenharia e Sistemas, SA - Alteração .....                                      | 295 |
| II – ELEIÇÕES:  |     |
| - Efacec Engenharia e Sistemas, SA - Eleição .....  | 309 |
| - MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição ..... | 310 |
| - Hospital Beatriz Ângelo - HBA - Eleição .....   | 311 |
| REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:                    |     |
| I – CONVOCATÓRIAS:  |     |
| - Purever Friemo, SA - Convocatória .....   | 312 |
| II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:   |     |
| - LISNAVEYARDS - Naval Services, L. <sup>da</sup> - Eleição .....                         | 313 |

**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](mailto: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 4/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Odemira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação colectiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem colectivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objecto de regulamentação colectiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos colectivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Odemira, necessária à satisfação de necessidades dos munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de entidade pública, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Odemira, adiante designado por Entidade Pública (EP) e, por outro, a totalidade dos trabalhadores da EP filiados no STFPSSRA – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

3- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 700 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo é celebrado nos mesmos moldes do ACEP n.º 95/2019 publicado na 2.<sup>a</sup> série do *Diário da República*, n.º 125, de 3 de julho de 2019, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos.

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

3- A denúncia e vigência deste acordo seguem os trâmites legais previstos na LGTFP.

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contrato a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

1- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

2- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

3- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

4- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

5- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respectivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excepcionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pela EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

5- A EP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo na EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido consiste naquela ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, 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;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo,

onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão 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 serão, em princípio, rotativos devendo ser elaboradas as respectivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

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

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afecto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre a EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 11.ª

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho em período noturno o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 12.ª

##### **Limites do trabalho suplementar**

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efectuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 13.ª

##### **Tempos de não trabalho**

1- Férias frias — Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

#### Cláusula 14.ª

##### **Recompensa do desempenho**

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

2- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2021-2022, inclusive.

3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

4- A falta de avaliação por motivo imputável à EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Dia do aniversário**

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, com possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim de semana ou feriado.

2- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Dispensas e faltas justificadas**

1- 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.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Tolerância de ponto**

Será concedida pela EP aos seus trabalhadores, tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Redução do período experimental**

1- Nos termos do nº 1 do artigo 51º da LTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) Na carreira de Técnico Superior - 180 dias;
- b) Na carreira de Assistente Técnico - 120 dias;
- c) Na carreira de Assistente Operacional - 60 dias;

## CAPÍTULO IV

### **Disposições Finais**

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividade na EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Procedimento Culposos**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Resolução de Conflitos Coletivos**

1- As partes adoptam, na resolução dos conflitos colectivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos colectivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

1- A EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspectos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou

serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, 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 do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade, passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Odemira, 27 de dezembro de 2023.

Pelo Município de Odemira:

*Hélder António Guerreiro*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Odemira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

*Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles*, na qualidade de mandatário e membro da direção, e *Carlos Alberto Santos*, na qualidade de mandatário e membro da direção.

Depositado em 10 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 5/2024, a fl. 62, do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 5/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oliveira de Frades e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos**

#### **Preâmbulo**

O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Oliveira de Frades, resulta da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 93/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 214, de 2 de novembro de 2015, e constitui um avanço local significativo e muito importante ao nível das relações laborais. Atendendo à diversidade e especificidade das atividades desenvolvidas pelo Município de Oliveira de Frades imprescindíveis à satisfação de necessidades dos seus munícipes, e, ainda, aos meios humanos de que deve dispor para o exercício das competências que lhe estão conferidas, visa salvaguardar os direitos dos trabalhadores da Autarquia, com vista a uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, e ao aumento dos níveis de motivação no desempenho das suas funções traduzindo uma melhoria constante dos serviços prestados.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (o qual revoga o acordo coletivo de empregador público n.º 93/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 214, de 2 de novembro de 2015) entre a Câmara Municipal de Oliveira de Frades, representada pelo Presidente da Câmara Municipal, João Carlos Ferreira Valério, e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos representado pelo Secretário Nacional, José Ribeiro Jacinto dos Santos, e pela Secretária Nacional, Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra, na qualidade de mandatários.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Oliveira de Frades, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros, que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- O presente Acordo é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicando-se no âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 240 trabalhadores.

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

1- O presente Acordo revoga o ACEP n.º 93/2015, publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 214, de 2 de novembro de 2015, e vigora pelo prazo de um ano, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de 1 ano.

3- A denúncia e continuidade deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

4- Relativamente às matérias constantes na cláusula 27.<sup>a</sup> (Férias complementares por recompensa do desempenho), 28.<sup>a</sup> (Duração especial de Férias) e 29.<sup>a</sup> (Tolerância de ponto no dia de aniversário do trabalhador), considera-se a entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024.

## CAPÍTULO II

**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em 35 horas semanais e 7 diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem deixar de ser gozados seguidos e completos e de deixar de coincidir com o domingo e o sábado quando tal se revele indispensável ao desenvolvimento do serviço, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Quando seja necessário que o trabalhador assegure a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal de serviço de limpeza ou encarregados de trabalho preparatórios e complementares que devam ser efetuados em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Do pessoal que preste serviço em feiras e exposições ou que assegure serviços abertos ao público durante o sábado e/ou domingo.

4- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada quatro semanas de trabalho efetivo.

5- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

6- O Município não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

7- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e à Comissão Sindical, ou na sua ausência ao Sindicato subscritor do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de 7 dias em relação à data de início da alteração.

8- Excetua-se do disposto no n.º anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que registado em documento próprio.

9- Havendo trabalhadores no Município pertencentes ao mesmo agregado familiar a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Período de funcionamento e atendimento dos serviços**

1- O período normal de funcionamento dos serviços decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 8:00h e as 20:00h.

2- O período normal de atendimento ao público decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 9:00h e as 17:30h.

3- Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser afixados, de forma visível, junto dos mesmos e divulgados na página web.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Meia jornada;
- g) Trabalho em horário noturno.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, n.º 1, alínea f) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, n.º 1, alínea h) da LTFP;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### 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 saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã — das 9 horas às 12:30 h;
- b) Período da tarde — das 14 horas às 17:30 h;
- c) E outro a ser definido por despacho.

2- Para os trabalhadores afetos aos serviços operacionais, os dois períodos diários serão compreendidos entre:

- a) Período da manhã – Das 8 horas às 12 horas;
- b) Período da tarde – Das 13:15 h às 17 horas;
- c) Na sexta-feira – Das 8 horas às 12 horas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não afetar o normal, regular e eficaz funcionamento do órgão ou serviço, 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 de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de 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 pessoal que assegure 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 de referência, 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 débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

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

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere o direito à atribuição dos créditos de horas, podendo estes ser gozados no período (mês) seguinte àquele a que o respetivo crédito reporta.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Jornada Contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho efetivo, por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

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 os 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, nomeadamente, nas seguintes situações:

f.1) Trabalhador que tenha a seu cargo e preste apoio direto a ascendente, devendo comprovar as limitações de saúde ou físicas do familiar, bem como o facto de o trabalhador ser o único apoio ao ascendente;

f.2) Trabalhador progenitor com filhos com idade superior a 12 anos, no caso de o descendente necessitar de apoio educativo especial, situação a comprovar por documento médico;

f.3) Doença do trabalhador, sempre que fundamentadamente a permanência no posto de trabalho, durante o período normal diário de trabalho, implique prejuízo para a saúde do mesmo;

g) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente, desde que tenha competência delegada para o efeito.

3- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído ou autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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 ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores 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 dirigente máximo do serviço 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.<sup>a</sup>

##### 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, 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- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

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- Os serviços obrigam-se a afixar com pelo menos um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

7- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - entre as 12:00 e as 14:00 horas;
- b) Jantar - entre as 18:00 e as 20:00 horas;
- c) Ceia - entre as 02:00 e as 04:00 horas.

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

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

10- 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;

11- Não serão admitidos os pedidos de trocas 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 00.00 horas às 24.00 horas).

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

- a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico de medicina do trabalho do Empregador Público, 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 Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

13- 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.

14- 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.

15- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a um acréscimo remuneratório, nas seguintes percentagens:

- a) 25% quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22% quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20% quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

16- Este acréscimo inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20:00h de um dia e as 07:00h do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras:

- a) Carreira de Assistente Técnico;
- b) Carreira de Assistente Operacional;
- c) Carreira de Técnico Superior.

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 9:00h num período de 24:00h em que execute trabalho noturno.

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Meia jornada**

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- c) Tenham ascendentes no 1.º grau que vivam na dependência do trabalhador e possuam incapacidade igual ou superior a 60%.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Banco de Horas**

1- Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente Acordo, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem e, desde que obtido o acordo de, pelo menos, 75% do conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 100 horas, com período de aferição semestral.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho, ou alargamento no período de férias, que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

3- A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo depende da informação a prestar pelo trabalhador ao Município, com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de redução.

4- O Recurso ao banco de horas deve ser particularmente fundamentado, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a profissional, dependendo de prévia comunicação ao trabalhador quanto à necessidade de prestação de trabalho nos termos do n.º 1, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de banco de horas individual com o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

6- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, a requerimento do trabalhador ou mediante proposta escrita do Empregador Público, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos do n.º 4 do artigo 205.º do Código do Trabalho e artigo 106.º da LTFP e deverá prever os termos em que se processará a redução equivalente no período de trabalho, como compensação do trabalho prestado em acréscimo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Município, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Assistente Técnico;
- d) Encarregado Geral Operacional;
- e) Encarregado Operacional;
- f) Assistente Operacional;
- g) Fiscal;
- h) Informático.

2- Para os trabalhadores indicados no ponto anterior da presente cláusula, a isenção de horário de trabalho pode revestir qualquer das modalidades previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- A determinação, por acordo escrito, da modalidade de isenção de horário para os trabalhadores indicados no número anterior, dependerá, em concreto, da aferição das necessidades dos serviços.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção 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 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal do trabalho diário, bem como dos 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 16.<sup>a</sup>

##### **Condições de isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário, outros trabalhadores, integrados nas carreiras e categorias previstas na cláusula anterior, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, autorizadas pelo dirigente máximo do serviço.

3- A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica mensal, correspondente até 30% da sua remuneração base, a fixar mediante acordo com o trabalhador, em conformidade com o previsto no artº 164º da LTFP.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**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 do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

- a) Trabalhador deficiente;
- 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 19.<sup>a</sup>**Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório**

1- Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por acordo entre o empregador e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, nos termos da presente cláusula.

2- O acordo previsto no número anterior é celebrado por escrito entre as partes e limitado temporalmente, podendo ser aplicável durante o tempo de duração de um evento específico, nunca excedendo a duração máxima de um mês.

3- O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita ou previsão em regulamento interno.

4- A substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce a qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera -se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

5- O descanso compensatório será gozado quando atingir a duração de um ou meio período normal de trabalho diário, marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador nos termos previstos, consoante a situação, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

6- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador, tendo em consideração as necessidades do trabalhador e as exigências imperiosas de funcionamento do empregador público.

7- Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores dentro dos prazos definidos no n.º 5, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar prestado nos termos da LTFP é de 200 horas.

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 226.º e seguintes do Código do Trabalho, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Interrupção ocasional**

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) As impostas por normas especiais de saúde e segurança no trabalho;

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Teletrabalho**

##### **Pressupostos de aplicação do regime de Teletrabalho**

1- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é voluntária e objeto de Acordo entre empregador e trabalhador, salvo quando estejam reunidas as condições legais para a prestação obrigatória de trabalho em regime de teletrabalho.

2- O trabalhador tem ainda o direito a requerer o teletrabalho, independentemente do acordo do empregador, quando a prestação de trabalho seja suscetível de ser efetuada por este meio e se encontre numa das seguintes situações:

- a) Tenha dependentes a cargo com idade igual ou inferior a 12 anos;
- b) Seja portador de deficiência com grau igual ou superior a 60%;
- c) Seja doente oncológico ativo, em fase de tratamento;
- d) Tenha dependentes a cargo com grau de deficiência igual ou superior a 60%, independentemente da idade.

3- A prestação de teletrabalho requerida ao abrigo do disposto no número anterior perdura enquanto se verificarem as circunstâncias de facto que a fundamentam, não podendo exceder o período máximo de três anos, sem embargo de acordo das partes ou imposição legal ao abrigo do disposto no número um.

4- O trabalhador pode denunciar livremente o acordo de prestação de teletrabalho ou revogar o pedido feito ao abrigo do número três com a antecedência mínima de trinta dias.

5- O acordo de prestação de teletrabalho prevê expressamente as funções a desempenhar pelo trabalhador em caso de cessação de vigência do mesmo.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Registo de assiduidade e pontualidade**

1- A assiduidade e a pontualidade são objeto de aferição, em regra, através de registo biométrico, ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e no termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao serviço responsável pela gestão do sistema de verificação.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem, que não seja o titular, nos casos em que a mesma não seja feita através do registo biométrico, mas por inserção de código pessoal, é passível de responsabilidade disciplinar, nos termos da LTFP.

3- A inexistência de registo, sem motivo justificado, faz presumir ausência ao serviço e determina a marcação de falta, que deverá ser justificada, nos termos previsto na LTFP.

4- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita pelo dirigente do serviço ou pelo setor de recursos humanos na aplicação informática do registo de assiduidade.

5- Nos serviços que não disponham do equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na folha de registo de presenças, à entrada e à saída, na qual deve constar a respetiva hora.

6- Os trabalhadores devem, independentemente da modalidade de organização temporal do trabalho praticada:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo de assiduidade ou folha do registo da de presença, antes e depois da prestação de trabalho, em cada um dos períodos;
- b) Utilizar o equipamento de registo, segundo as informações do serviço responsável.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Regime de disponibilidade permanente**

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado pela entidade competente para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, prestação de trabalho suplementar, sendo-lhe também pago todo o acréscimo dos custos de transporte e alimentação relativamente aos custos de prestação em período normal de trabalho.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina -se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental tem duas modalidades:

a) período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

b) período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3- Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação;

4- Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico -funcional que detinha anteriormente;

5- Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Redução do período experimental**

De acordo com o previsto no artigo 51.º n.º 1 da LTFP a duração do período experimental é reduzida nos seguintes termos:

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

2- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite.

b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.

## CAPÍTULO III

**Tempos de não trabalho**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Férias complementares por recompensa do desempenho**

1- Os trabalhadores ao serviço da Entidade Empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes:

2- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

3- Os trabalhadores têm ainda direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo e que tenham obtido menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior, ao acréscimo de dias de férias de acordo com a seguinte regra:

- a) Acresce 1 dia útil de férias – até completar 39 anos de idade;
- b) Acresce 2 dias úteis de férias – até completar 49 anos de idade;
- c) Acresce 3 dias úteis de férias após os 49 anos de idade.

4- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos n.os 4 e 5 do art. 126º da LTFP, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Município de Oliveira de Frades, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3 do presente artigo.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Duração Especial de Férias**

1- Férias frias – Ao trabalhador que tenha obtido menção positiva na avaliação de desempenho, e optar por gozar a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e/ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Tolerância de ponto no dia de aniversário do trabalhador**

1- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, a mesma, de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim-de-semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador, com tolerância de ponto ou ausência por doença, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida tolerância no dia 1 de março, respeitando o n.º 1 desta cláusula.

4- Se por razões de serviço a tolerância não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa ao serviço.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Faltas por falecimento de familiar

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, de filho ou enteado;
- b) Até 5 dias consecutivos, por falecimento parente ou afim no 1.º grau na linha reta ascendente;
- c) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

3- Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

4- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

5- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito, nos termos previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

2- O trabalhador que pretenda dar sangue benevolmente tem direito, a dispensa do serviço durante o dia, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação, não implicando a perda de qualquer direito e regalias.

3- A autorização referida no número anterior só pode ser recusada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Feriado facultativo e/ou tolerância de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

2- A título de tolerância de ponto, a entidade empregadora, sem prejuízo de outras tolerâncias que possa vir a conceder, compromete-se, ainda, a dar as seguintes dispensas:

- a) A tarde de quinta-feira que antecede a Sexta-feira Santa;
- b) O 24 de dezembro, véspera de Natal;
- c) O 31 de dezembro ou o 2 de janeiro do ano seguinte, por opção do trabalhador e de acordo com as necessidades do serviço.

3- Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo, logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico.

4- Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, desde que não seja imposto pelo Empregador Público, nomeadamente o gozo de folgas, não têm direito a qualquer compensação.

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de segurança e saúde, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde;

c) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

d) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes os meios necessários para o cabal desempenho das suas funções;

e) Consultar a comissão de segurança e saúde e os representantes dos trabalhadores eleitos naquela comissão sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

f) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

g) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde no trabalho;

h) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação em vigor.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo trabalhador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigure suscetíveis de originar perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com as funções exercidas.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Equipamento individual**

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na aquisição de equipamentos individuais deve ser consultada a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde, devendo ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, bem como a legislação específica para cada setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente, por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, bem como com o local de trabalho, o Empregador Público colocará à disposição dos trabalhadores locais condignos para a realização de refeições.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, lavabos e balneários**

O Empregador Público obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Medicina no Trabalho**

O Empregador Público 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.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene 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, o Empregador Público compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral.

2- O Empregador Público compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu 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 41.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores em cedência de interesse público**

O disposto na cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 1 é aplicável aos trabalhadores do Empregador Público em cedência de interesse público noutras entidades, quando o contrário não tenha sido expressamente acordado nos respetivos contratos/acordos de cedência.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

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

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

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

8- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Divulgação

O ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no Município de Oliveira de Frades, pelo que as partes se obrigam a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vieram a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1- O Empregador Público 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 a afixar no interior órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriados, para o efeito reservado pelo Município, 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, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Oliveira de Frades, 13 de dezembro de 2023.

Pelo empregador público:

*João Carlos Ferreira Valério*, presidente da Câmara Municipal de Oliverira de Frades.

Pela associação sindical:

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

*José Ribeiro Jacinto dos Santos e Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra*, na qualidade de secretários nacionais e mandatários.

Depositado em 10 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 3/2024, a fl. 62, do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 6/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Reguengos de Monsaraz e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA****Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada pelo LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.ºs 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 acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público

*Marta Sofia da Silva Chilrito Prates*

Pela associação sindical

*Mariana Gertrudes Freira Recto e Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles,*

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

## 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, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções no Município de Reguengos de Monsaraz, doravante designada por Município.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

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 40 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### 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 três anos.

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

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.<sup>a</sup>

### Período de funcionamento

Sem prejuízo do regime aplicável aos serviços com período de funcionamento especial, o período de funcionamento do Município de Reguengos de Monsaraz inicia-se às 7.00h e termina às 20.00h.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário rígido, com duração de sete horas diárias.

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

## CAPÍTULO III

### Duração e Organização do tempo de trabalho

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### 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.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### 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.

5- 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 7.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

1- No Município 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;
- h) Meia jornada.

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 no Município é o horário rígido, aplicando-se o previsto na cláusula 8.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

4- O Município 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 o Município.

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 nº 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 do Município 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 8.<sup>a</sup>

#### 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.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- i) Serviços Técnicos e administrativos:
  - a) Período da manhã: das 9.00h às 12.30h;
  - b) Período da tarde: das 14.00h às 17.30h.
- ii) Serviços operacionais:
  - a) Período da manhã: 8.00h às 12.00h;
  - b) Período da tarde: 13.00h às 16.00h.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### 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.

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

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08.30h e as 20.00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- manhã: das 10.00h às 12.00h;
- tarde: das 14.30h às 16.30h;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12.00h e as 14.30h;

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;

c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

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

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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 de uma hora.

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.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **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, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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.

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- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço – entre as 12.00h e as 14.00h;

b) Jantar – entre as 18.00h e as 21.00h;

c) Ceia – entre as 02.00h e as 04.00h.

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

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município deve facultar um local adequado para esse efeito.

10- 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.

11- 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 00.00h às 24.00h).

12- 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 o Município e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

13- 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.

14- 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.

15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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 14.<sup>a</sup>

##### 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, n.º 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, n.º 1, alínea g), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve o Município observar o procedimento previsto no n.º 5 da cláusula 7.<sup>a</sup> do presente Acordo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### 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 16.<sup>a</sup>

##### Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida, por escrito, pelo trabalhador.

3- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### 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 Município deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### 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 19.<sup>a</sup>

#### 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 o Município.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

8- 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 20.<sup>a</sup>

#### Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **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 22.<sup>a</sup>

#### **Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Município 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 aquando 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 9.00. e as 16.00h.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **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 24.<sup>a</sup>

##### **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 normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2018.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **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 será 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 26.<sup>a</sup>

##### **Feriado municipal e tolerâncias de ponto**

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

2- Além de outras que sejam decididas, será concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

### CAPÍTULO IV

## **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- Constitui dever do Município 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- O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Município 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 28.<sup>a</sup>

#### **Medicina no trabalho**

O Município 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 29.<sup>a</sup>

#### **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, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2- O Município 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 30.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

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

2- 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 31.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

1- O Município 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 k), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet,

em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, 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 32.<sup>a</sup>

**Divulgação**

- 1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
- 2- O município disponibilizará um exemplar na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos.

Reguengos de Monsaraz, 22 de dezembro de 2023.

Pelo empregador público:

*Marta Sofia da Silva Chilrito Prates*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz.

Pela associação sindical:

*Mariana Gertrudes Freira Recto e Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles*, na qualidade de mandatários e membros da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 10 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 4/2024, a fl. 62 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 7/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Campo Maior e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada pelo LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.ºs 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 acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público,

O Presidente da Câmara, *Luís Fernando Martins Rosinha*

Pela associação sindical:

*Daniel Conceição Lourenço Reguengo e Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa*, na qualidade de mandatários e membros da Direção, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

#### **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, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Campo Maior, doravante designada por Câmara.

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, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

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.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.<sup>a</sup> Série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.

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

3- A denúncia e sobrevigência 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.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

## CAPÍTULO III

### Duração e Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 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.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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.

5- 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 7.<sup>a</sup>

#### 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 rígido, aplicando-se o previsto na cláusula 9.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

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 nº 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 8.<sup>a</sup>

#### 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.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- a) Período da manhã: das 9h00h às 13h00;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h00.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### 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.

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 14h30 às 16h30;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30;

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;

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

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

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **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 de uma hora.

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.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **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, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **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.

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- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h00;

b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.

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

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

10- 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.

11- 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).

12- 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.

13- 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.

14- 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.

15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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 d), 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 f), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;

c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;

d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no n.º 5 da cláusula 7.ª do presente Acordo.

#### 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- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### 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 transitó-

rios 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, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

8- 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.<sup>a</sup>

##### **Limites da duração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 aquando 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **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, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, 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.<sup>a</sup>

##### **Feriado municipal e tolerâncias de ponto**

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

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

### CAPÍTULO IV

#### **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

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

5- 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.

6- 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.

Campo Maior, aos 22 de dezembro de 2023.

Pelo empregador público:

*Luís Fernando Martins Rosinha*, presidente da Câmara de Campo Maior.

Pela associação sindical:

*Daniel Conceição Lourenço Reguengo e Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa*, na qualidade de mandatários e membros da direção, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 11 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 6/2024, a fl. 62 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 2/2024 - Alteração ao acordo coletivo de trabalho n.º 101/2023 entre Município de São Pedro do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP****Preâmbulo**

Publicado o acordo coletivo de trabalho no *Boletim do Trabalho e Emprego* do passado dia 29 de novembro de 2023, constatou-se a necessidade de proceder à correção de inexatidões respeitantes às faltas por falecimento de familiar, clarificando o conteúdo da sua cláusula 27<sup>a</sup>;

Neste contexto, as partes concordam na alteração da referida cláusula 27<sup>a</sup> que passa a ter a redação a seguir indicada, celebrando-se assim a presente revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 101/2023:

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Faltas por nojo**

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar, justificadamente, até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado - pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum - ou, ainda, por falecimento de filho ou enteado; até cinco dias úteis consecutivos por falecimento de outro(s) parente ou afim no 1.º grau na linha reta e, por fim, até dois dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, contando apenas os dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

3- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º Grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

4- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

São Pedro do Sul, 15 de dezembro de 2023.

Pelo empregador público:

*Vitor Manuel de Almeida Figueiredo*, presidente da Câmara Municipal de S. Pedro do Sul.

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

*José Ribeiro Jacinto dos Santos e Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra*, na qualidade de secretários nacionais e mandatários.

Depositado em 12 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho sob o n.º 9/2024, a fl. 63 do livro n.º 3.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Associação de Informática da Região Centro (AIRC) - Constituição****CAPÍTULO I****Coletivo de trabalhadores e formas de organização****SECÇÃO I****Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo de Trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro.

2- Para efeitos do disposto no n.º 1, não são considerados trabalhadores os colaboradores que não detenham uma relação jurídico-laboral com a Associação de Informática da Região Centro, incluindo os que sejam contratados em regime de prestação de serviço.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na Lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, a todos os níveis.

**Artigo 2.º****Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na Lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes Estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos;
- c) Votar nos sufrágios para alteração dos Estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da Comissão de Trabalhadores;
- e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
- g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candi-

data, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

*i)* Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;

*j)* Votar nas votações previstas na alínea anterior;

*k)* Eleger e ser eleito como representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da Associação de Informática da Região Centro;

*l)* Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral;

*m)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;

*n)* Eleger e ser eleito para a Mesa da Assembleia Geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;

*o)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;

*p)* Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral.

3- Nenhum trabalhador da Associação de Informática da Região Centro pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente no direito de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos Estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função ou cargo.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do Coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

*a)* A Assembleia Geral dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;

*b)* A Comissão de Trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro.

## CAPÍTULO II

### Assembleia Geral

#### SECÇÃO I

#### Natureza e Competência

### Artigo 4.º

#### Assembleia Geral

A Assembleia Geral de Trabalhadores é a forma democrática de reunião, expressão e deliberação do coletivo, constituído por todos os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, conforme definição do artigo 1.º

### Artigo 5.º

#### Competência da Assembleia Geral

Compete à Assembleia Geral:

*a)* Eleger a Comissão de Trabalhadores e destituí-la a todo o tempo;

*b)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores;

*c)* Controlar a atividade da Comissão de Trabalhadores e seus representantes, pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;

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

## SECÇÃO II

### Funcionamento

#### Artigo 6.º

##### Convocação da Assembleia Geral

1- A Assembleia Geral pode ser convocada:

a) Pela Comissão de Trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, em requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes;

2- A Assembleia requerida nos termos do n.º 1, da alínea b), deve ser realizada pela Comissão de Trabalhadores, no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento dos trabalhadores;

3- Podem realizar-se Assembleias Gerais nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, observado pela generalidade dos trabalhadores até ao limite determinado por Lei.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- A Comissão de Trabalhadores deve remeter cópia da convocatória ao Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas, bem como indicação do número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue.

#### Artigo 7.º

##### Prazos e formalidades

A convocatória será efetuada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da Assembleia Geral, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, na ausência daqueles, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores e no *site* da Comissão de Trabalhadores, caso este exista.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões da Assembleia Geral

1- A Assembleia Geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da atividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;

b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Associação de Informática da Região Centro;

c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2- A Assembleia Geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- A Assembleia Geral reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas Reuniões são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas, face à sua urgência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente da Assembleia Geral bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento da Assembleia Geral

1- A Assembleia Geral reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação.

2- Se, à hora marcada para o início dos trabalhos, não estiver assegurado o quórum referido no número an-

terior, a Assembleia Geral reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

3- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro e uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

5- A Assembleia Geral é presidida pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de votação em Assembleia Geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz -se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e à aprovação e alteração dos Estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

#### Artigo 12.º

##### Obrigatoriedade de discussão em Assembleia Geral

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Assembleia Geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos Estatutos;

c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A Comissão de Trabalhadores, ou a Assembleia Geral podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionadas na convocatória.

### CAPÍTULO III

#### Comissão de Trabalhadores

##### SECÇÃO I

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 13.º

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei, ou em outras normas aplicáveis, e nestes Estatutos.

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

#### Artigo 14.º

##### Competência da Comissão de Trabalhadores

Compete à Comissão de Trabalhadores:

a) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por Lei ou outras normas aplicáveis e por estes Estatutos, lhe sejam reconhecidas;

b) Desenvolver um trabalho permanente de organização no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;

c) Promover a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

d) Participar na reorganização da Associação de Informática da Região Centro ou dos seus serviços;

e) Defender os direitos e interesses dos trabalhadores;

- f)* Participar na gestão de todos os Serviços da Associação de Informática da Região Centro permitidos por lei;
- g)* Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h)* Exigir da Associação de Informática da Região Centro o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à Instituição.

#### Artigo 15.º

##### **Deveres da Comissão de Trabalhadores**

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

- a)* Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;
- b)* Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são os direitos e deveres dos trabalhadores;
- c)* Manter os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;
- d)* Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela Comissão de Trabalhadores e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;
- e)* Cooperar e manter relações de proximidade, em especial, com os Órgãos de Governo e de Gestão da Associação de Informática da Região Centro, com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, com os representantes dos trabalhadores democraticamente eleitos para os diversos Órgãos da Associação de Informática da Região Centro, respeitando aquilo que é a independência e o papel de cada um;
- f)* Exigir da Associação de Informática da Região Centro e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

## SECÇÃO II

### **Direitos instrumentais**

#### Artigo 16.º

##### **Direitos Instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competências a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos na Lei, em outras normas aplicáveis e nos artigos seguintes.

#### Artigo 17.º

##### **Finalidade do controlo de gestão**

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da Associação de Informática da Região Centro.

#### Artigo 18.º

##### **Conteúdo do controlo de gestão**

No exercício do direito do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores pode:

- a)* Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da Associação de Informática da Região Centro e respetivas alterações, bem como acompanhar a sua execução;
- b)* Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c)* Promover, junto dos órgãos de governo e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da Associação de Informática da Região Centro, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d)* Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e)* Defender, junto dos órgãos de governo da Associação de Informática da Região Centro e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 19.º

### Reuniões com o dirigente máximo do serviço ou outros órgãos de governo

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões devem realizar-se, pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a Comissão de Trabalhadores poderá solicitar reuniões com os restantes Órgãos de Governo e de Gestão da Associação de Informática da Região Centro, e qualquer outra estrutura que envolva representação de trabalhadores.

4- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

## Artigo 20.º

### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a Associação de Informática da Região Centro como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o dirigente máximo da Associação de Informática da Região Centro abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Plano e Relatório de Atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão dos recursos humanos;
- d) Prestação de contas, incluindo Balancetes, Contas de Gerência e Relatórios de Gestão;
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço;
- f) Situação de aprovisionamento;
- g) Mobilidades de financiamento;
- h) Regulamentos internos;
- i) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao Órgão ou Serviço;
- j) Medidas e instruções a adotar, em caso de perigo grave ou eminente;
- k) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores, em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no n.º 2 do artigo 19.º

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores, ou pelos seus membros, ao Diretor Geral.

6- Nos termos da Lei, o Diretor Geral, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias, se a complexidade da matéria assim o justificar.

## Artigo 21.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na Lei, designadamente em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer, por escrito, da Comissão de Trabalhadores, os seguintes atos dos órgãos da Associação de Informática da Região Centro:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;
- f) Criação ou modificação dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;

h) Intervir nas demais situações decorrentes da Lei aplicável.

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

3- Caso a Comissão de Trabalhadores peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no n.º 2 conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou na reunião em que tal ocorra.

4- Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

### SECÇÃO III

#### Condições e garantias para o exercício da atividade da Comissão de Trabalhadores

##### Artigo 22.º

###### Apoio à Comissão de Trabalhadores

A Associação de Informática da Região Centro deve colocar à disposição da Comissão de Trabalhadores, instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

##### Artigo 23.º

###### Reuniões de Trabalhadores

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

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite determinado por Lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeito dos números 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores deve comunicar a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, bem como indicar o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue.

##### Artigo 24.º

###### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, com vista à eleição da Comissão de Trabalhadores, e à aprovação e alteração de Estatutos que, em conformidade com a Lei e com estes Estatutos, são efetuadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

##### Artigo 25.º

###### Ação da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento dos Serviços.

##### Artigo 26.º

###### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de divulgar todos os documentos relativos aos interesses dos

trabalhadores em local adequado na página da Associação de Informática da Região Centro e nos espaços próprios de afixação nas Unidades Orgânicas e Serviços.

2- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos a todos os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, utilizando o correio eletrónico ou outros meios afins.

#### Artigo 27.º

##### **Crédito de Horas**

1- Os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, dispõem, para exercício da sua atividade, de vinte e cinco horas mensais de crédito de horas.

2- A Comissão de Trabalhadores pode deliberar, por unanimidade, redistribuir pelos seus membros, segundo critérios por si mesma definidos, um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

3- No caso de existir acordo entre a Comissão de Trabalhadores e a Associação de Informática da Região Centro, através dos seus Órgãos competentes, poderá um ou mais membros da Comissão de Trabalhadores ter um crédito de horas superior àquele definido anteriormente.

4- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver a sua atividade de representante dos trabalhadores com a diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o Órgão ou Serviço competente, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo por motivo atendível.

#### Artigo 28.º

##### **Faltas dos representantes de trabalhadores**

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e que excedam o crédito de horas referido no artigo 26.º

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de remuneração correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Artigo 29.º

##### **Desempenho de funções a tempo inteiro**

1- Sem prejuízo do definido no artigo 27º, os membros da Comissão de Trabalhadores, que exerçam funções a tempo inteiro, mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na Lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes Estatutos, de desenvolverem no interior da Associação de Informática da Região Centro as funções para que foram eleitos.

2- Os trabalhadores atrás referenciados gozam do regime normal de proteção nos termos da Lei.

#### Artigo 30.º

##### **Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores**

1- A Comissão de Trabalhadores é independente da Associação de Informática da Região Centro, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influir sobre a Comissão de Trabalhadores, designadamente através de pressões económicas ou outras sobre os seus membros.

### Artigo 31.º

#### **Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão**

1- A suspensão preventiva de membros eleitos para a Comissão de Trabalhadores não obsta a que os mesmos possam ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal das funções nessa qualidade.

2- No caso de o trabalhador despedido ou demitido ser membro da Comissão de Trabalhadores e tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do ato de despedimento ou demissão, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocado.

3- As ações administrativas que tenham por objeto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

4- Em caso de ilicitude no despedimento ou demissão do trabalhador, o mesmo tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos previstos na Lei.

### Artigo 32.º

#### **Proteção em caso de mobilidade**

1- Os membros da comissão de trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da respetiva Comissão de Trabalhadores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do Órgão ou Serviço ou decorrer de normas aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

## SECCÃO IV

### **Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores**

### Artigo 33.º

#### **Sede da Comissão de Trabalhadores**

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se nas instalações da Associação de Informática da Região Centro, com morada no Coimbra iParque, Lote 15, Antanol 3040-540 Coimbra.

### Artigo 34.º

#### **Composição da Comissão de Trabalhadores**

1- A Comissão de Trabalhadores é composta por três membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista e assim sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Se a substituição for global ou se por outros fatores o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, a Assembleia Geral de Trabalhadores elege uma Comissão Eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de sessenta dias.

4- Qualquer questão que careça de decisão urgente e sujeita a prazos deverá ser submetida pela Comissão Eleitoral à Assembleia Geral que tomará as decisões e diligências que entender por pertinentes.

### Artigo 35.º

#### **Duração do mandato**

1- O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

2- A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar funções após a publicação dos resultados na 2.ª série do *Diário da República* e a respetiva tomada de posse.

### Artigo 36.º

#### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, nos termos do artigo 34.º

3- Em caso de falta grave, a Comissão de Trabalhadores, ouvido o interessado, pode deliberar, por maioria de dois terços dos membros em efetividade de funções, suspender ou destituir qualquer dos seus membros.

#### Artigo 37.º

##### Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião, exceto na situação indicada no número seguinte.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

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

#### Artigo 38.º

##### Mesa da Comissão de Trabalhadores

Após a entrada em exercício, a Comissão de Trabalhadores procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto direto e secreto, de um coordenador e de dois secretários e respetivos substitutos.

#### Artigo 39.º

##### Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

1- Compete ao Coordenador:

- a) Representar a Comissão de Trabalhadores;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal ordinária da Comissão de Trabalhadores;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o Diretor Geral ou outros órgãos da Associação de Informática da Região Centro;
- d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- e) Assegurar a divulgação das atas das reuniões da Comissão de Trabalhadores, depois de aprovadas;
- f) Assinar todo o expediente que a Comissão de Trabalhadores tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- As reuniões ordinárias deverão ser convocadas com, no mínimo, quinze dias de antecedência e as reuniões extraordinárias com, no mínimo e sempre que possível, setenta e duas horas de antecedência.

3- Compete aos Secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da Comissão de Trabalhadores;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas da Comissão de Trabalhadores;
- e) Dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 40.º

##### Formas de votação

1- As deliberações da Comissão de Trabalhadores são tomadas por votação nominal e por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.

2- As deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou das qualidades de qualquer pessoa são tomadas por escrutínio secreto; em caso de dúvida, o órgão colegial deliberará sobre a forma de votação.

3- Quando exigida a fundamentação das deliberações tomadas por escrutínio secreto, esta será feita pelo Coordenador, após a votação, tendo presente a discussão que a tiver precedido.

4- Havendo empate em votação por escrutínio secreto, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte; se, na primeira votação dessa reunião, se mantiver o empate, proceder-se-á a votação nominal.

## Artigo 41.º

### **Poderes para Obrigar a Comissão de Trabalhadores**

A Comissão de Trabalhadores fica obrigada com duas assinaturas conjuntas, a do Coordenador e a de um Secretário.

## Artigo 44.º

### **"Financiamento da Comissão de Trabalhadores**

1- Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
- c) A contribuição voluntária dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro.

2- A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação da Assembleia Geral de Trabalhadores o relatório sobre as receitas e despesas da sua atividade.

## CAPÍTULO IV

### **Eleições**

## Artigo 43.º

### **Objeto**

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores.

2- Nos termos da Lei, cabe aos órgãos dirigentes da Associação de Informática da Região Centro assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

## Artigo 44.º

### **Elegibilidade**

São eleitores elegíveis, todos os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, tal como definidos no artigo 1.º destes Estatutos.

## Artigo 45.º

### **Princípios gerais sobre o voto**

O voto é direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 46.º

### **Comissão Eleitoral**

1- A Comissão Eleitoral é constituída por três elementos efetivos e dois suplentes e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Os elementos da Comissão Eleitoral são eleitos pela Comissão de Trabalhadores em funções, excetuando as que terão por incumbência a condução de todo o processo eleitoral nas seguintes situações:

a) A primeira Comissão Eleitoral será criada através de votação, aquando da votação para a constituição da Comissão de Trabalhadores, para a aprovação dos Estatutos e, para a eleição dos membros da Comissão Eleitoral;

b) Eleição de uma nova Comissão de Trabalhadores quando se verificar que o número de membros da Comissão em funções se reduziu a menos de metade, a qual será eleita numa Assembleia Geral de Trabalhadores, convocada para o efeito, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 34.º.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;
- b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais ao Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro e promover a sua afixação pelas Unidades Orgânicas;
- c) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão;
- d) Divulgar as listas aceites;

- e) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas;
- f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados obtidos;
- g) Providenciar o registo e a devida publicação;
- h) Comunicar ao Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro os resultados obtidos;
- i) Em caso de dúvida ou omissão, compete à Comissão Eleitoral a emissão e publicação relativas ao seu funcionamento e ao processo eleitoral e para a decisão, com caráter de definitividade, por isso esgotando a via administrativa das dúvidas, reclamações e recursos que no seu âmbito sejam suscitados.

4- A Comissão Eleitoral é presidida pelo trabalhador mais votado. Em caso de empate na votação, a Comissão Eleitoral será presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

5- Os elementos da Comissão Eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

6- Cada lista de candidatos às eleições indica um delegado para fazer parte da comissão eleitoral, designado no ato de apresentação da respetiva candidatura.

7- A comissão eleitoral inicia funções no início do calendário eleitoral.

8- A comissão eleitoral cessa funções após ser dada posse aos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores.

9- Regra de funcionamento da comissão eleitoral que preside ao ato eleitoral: o quórum constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

#### Artigo 47.º

##### Cadernos Eleitorais

1- A Associação de Informática da Região Centro deve entregar os cadernos eleitorais à Comissão Eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro à data da convocação da votação, agrupados por Unidades e Serviços de acordo com a solicitação da Comissão Eleitoral.

#### Artigo 48.º

##### Candidaturas

1- Só podem concorrer à Comissão de Trabalhadores as listas que sejam subscritas por 20 % ou por 100 trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- As listas de candidatura compreendem, para a Comissão de Trabalhadores: três elementos efetivos e pelo menos três elementos suplentes;

3- A lista de candidatura tem de ser acompanhada por um documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura e tem de conter um lema que a identifique.

4- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

5- As candidaturas são apresentadas até dez dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos, efetivos e suplentes, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela Comissão Eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 49.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A Comissão Eleitoral deve rejeitar, de imediato, as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

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

3- As irregularidades e violações destes Estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela Comissão Eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva receção da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades

e a violar o disposto nestes Estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela Comissão Eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 50.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a Comissão Eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados na alínea b) do n.º 3 do artigo 46.º, a aceitação das candidaturas.

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

#### Artigo 51.º

##### Campanha eleitoral

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

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

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

#### Artigo 52.º

##### Ato Eleitoral

1- É constituída uma secção de voto por cada Unidade Orgânica e Serviços da Associação de Informática da Região Centro ou conjunto de Unidades Orgânicas ou Serviços da Associação de Informática da Região Centro, cujo número de votantes não ultrapasse os 500.

2- Em cada secção pode existir uma ou mais mesas de voto cuja função é a de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

3- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela Comissão Eleitoral de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e por mais três membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

4- A mesa de voto não pode funcionar com menos de três dos seus membros.

5- Cada candidatura pode designar um representante em cada mesa para acompanhar a votação.

6- A definição da localização das secções de voto e respetivas urnas será realizada de modo a permitir a todos os trabalhadores o direito de voto, sem prejuízo do normal funcionamento de cada Unidade Orgânica ou Serviço.

7- Independentemente da localização da secção de voto, a votação realiza-se no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 53.º

##### Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre trinta minutos antes do começo e sessenta minutos após o termo do período de funcionamento da Associação de Informática da Região Centro, no dia do ato eleitoral, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- Cada trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto deve fazê-lo uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde consta o seu nome, sendo que, para o efeito, deverá apresentar um documento pessoal com fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em local especialmente designado para o efeito, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal “X” no interior do quadrado em branco destinado a assinalar a escolha do eleitor.

4- Serão considerados votos em branco todos os que não tiverem qualquer marca.

5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no n.º 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.

6- Não são permitidos votos por procuração ou por correspondência.

### Artigo 54.º

#### Boletins de voto

- 1- Em cada boletim de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.
- 2- Cada candidatura será representada pela letra respetiva.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A Comissão Eleitoral assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

### Artigo 55.º

#### Resultados eleitorais

- 1- As mesas de voto procedem à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por estes assinada e onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.
- 2- As mesas de voto têm de comunicar, de imediato, à Comissão Eleitoral o apuramento efetuado.
- 3- A Comissão Eleitoral procede de imediato ao apuramento final dos resultados, lavrando a respetiva ata, nos termos do n.º 1, devendo, até ao dia útil seguinte, proceder à sua divulgação comunicando igualmente o resultado ao Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro.
- 4- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de Hondt, obtenham o número de votos necessários para o preenchimento de todos os mandatos.
- 5- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.
- 6- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados, serão apreciadas pela Comissão Eleitoral no prazo de um dia.

### Artigo 56.º

#### Registo dos resultados

Nos termos da Lei, deve a Comissão Eleitoral, no prazo de quinze dias a contar da data de apuramento dos resultados eleitorais, requerer, junto do ministério responsável pela área da Administração Pública, o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

## CAPÍTULO V

### Extinção

### Artigo 57.º

#### Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da Comissão de Trabalhadores reverte a favor da Associação de Informática da Região Centro, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da Instituição.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

### Artigo 58.º

#### Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo Presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

## Artigo 59.º

**Alteração dos Estatutos**

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 trabalhadores ou de 20 % dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro.

## Artigo 60.º

**Casos omissos**

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

## Artigo 61.º

**Contagem dos prazos**

Os prazos previstos nestes Estatutos contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo, salvo quando expressamente excecionado.

## Artigo 62.º

**Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo Boletim Oficial.

## ANEXO I

**Calendário eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores da  
Associação de Informática da Região Centro**

| Ato processual  | Data   |
|---|--|
| Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral                            | Até 5 dias após o registo dos Estatutos.           |
| Requisição dos cadernos eleitorais  | Na data do ato anterior.                           |
| Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais                                       | Até 3 dias úteis.                                  |
| Reclamações sobre os cadernos eleitorais  | Até 2 dias úteis                                   |
| Resposta às reclamações   | Até 3 dias úteis                                   |
| Apresentação das listas de candidatura  | Até 5 dias úteis                                   |
| Decisão sobre a aceitação das candidaturas e respetiva comunicação aos interessados | Até 2 dias úteis                                   |
| Período de reclamações  | Até 2 dias úteis                                   |
| Resposta às reclamações e afixação das listas aceites                               | Até 3 dias úteis                                   |
| Campanha eleitoral  | Até 5 dias úteis                                   |
| Período de reflexão   | 1 dia  |
| Ato eleitoral   | Até 45 dias contínuos após o registo dos Estatutos |
| Publicação dos resultados eleitorais provisórios                                    | 1 dia útil   |
| Período de reclamação   | 1 dia útil   |
| Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos          | 1 dia útil   |
| Registo dos resultados eleitorais   | No prazo de 15 dias úteis                          |

Registado em 10 de janeiro de 2024 nos termos da alínea *a*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 3/2024, a fl. 16 do livro n.º 1.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Universidade do Algarve - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 28 de novembro de 2023, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

A Universidade é composta por vários corpos de trabalhadores, nomeadamente, não docentes, docentes e investigadores. É do empenho e da colaboração entre todos que se faz o sucesso da Universidade do Algarve. Constata-se, no entanto, que não existem mecanismos internos de defesa dos interesses comuns à generalidade dos trabalhadores.

Em 2010 tentou-se a constituição de uma Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve, que não foi bem-sucedida, uma vez que os estatutos, então votados, foram considerados irregulares pelos Serviços do Ministério Público do Tribunal do Trabalho de Faro, por não incluir na comissão representantes de todos os trabalhadores da UAAlg.

Com vista a retomar o trabalho anteriormente desenvolvido, foi consultada a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, que informou da existência de registo dos anteriores estatutos, sendo, contudo, necessário proceder à sua regularização, expurgando-os das normas desconformes e adequando-os à lei atualmente vigente.

Para o efeito, um grupo de trabalhadores da UAAlg constituiu-se em comissão instaladora, elaborando um projeto de alteração dos Estatutos, de modo a viabilizar a constituição da Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve, e assim promover a existência de melhores mecanismos de representação e defesa dos direitos de todos os trabalhadores.

Na sequência da consulta pública do projeto de alteração dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve, a comissão instaladora analisou as sugestões e comentários apresentados pela comunidade académica, tendo elaborado a presente versão que foi submetida e aprovada em reunião geral de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo dos trabalhadores**

1- São trabalhadores da Universidade do Algarve (UAAlg) todos os que com ela detenham um vínculo jurídico laboral, exceto os que sejam contratados em regime de prestação de serviço.

2- O coletivo de trabalhadores é constituído por trabalhadores não docentes, docentes e investigadores.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da UAAlg.

## Artigo 2.º

### Direitos e deveres dos trabalhadores membros do coletivo

1- Os trabalhadores membros do coletivo exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, noutras normas em vigor e nos presentes Estatutos.

2- Constituem direitos dos trabalhadores membros do coletivo, designadamente:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos;
- c) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- d) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições;
- e) Eleger e ser eleito como membro da Comissão de Trabalhadores;
- f) Exercer qualquer função prevista no regulamento eleitoral;
- g) Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores ou de seus membros, e subscrever como proponente as respetivas propostas;
- h) Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral;
- i) Eleger e ser eleito para a Mesa da Assembleia Geral;
- j) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;
- k) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades, em conformidade com as deliberações do coletivo;
- l) Impugnar as votações realizadas por escrutínio secreto e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral;
- m) Exercer o direito de voto em todos os escrutínios que se realizem, em matérias relacionadas com o coletivo dos trabalhadores.

3- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado por participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos Estatutos ou por eleger e ser eleito, em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

## Artigo 3.º

### Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT.

## CAPÍTULO II

### Assembleia Geral de Trabalhadores

## Artigo 4.º

### Assembleia Geral de Trabalhadores

A AGT é constituída por todos os trabalhadores da UAlg reunidos em plenário, previamente convocado, nos termos destes Estatutos.

## Artigo 5.º

### Competência da AGT

1- Compete à AGT:

- a) Eleger e destituir a Comissão de Trabalhadores;
- b) Supervisionar a atividade da Comissão de Trabalhadores e seus representantes, nos termos previstos nos presentes Estatutos;
- c) Aprovar as propostas de alteração aos Estatutos;
- d) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- e) Apreciar e deliberar sobre assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores, desde que constem da convocatória ou da ordem de trabalhos aprovada;
- f) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo ou entre

estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, com o propósito de habilitar a AGT a decidir de forma isenta, imparcial e equitativa.

2- As propostas de destituição da CT ou de qualquer dos seus membros, de aprovação e alteração dos presentes Estatutos, são obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT.

3- A CT e a AGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que assim seja consignado na convocatória para a reunião.

#### Artigo 6.º

##### Convocação da AGT

1- A AGT é convocada pela CT ou a requerimento de, pelo menos, 20% dos trabalhadores da UAlg.

2- O requerimento a que se refere o número anterior deve ser dirigido à CT, porscrito, fundamentando expressamente a necessidade de realização dareunião, indicando a ordem de trabalhos.

3- Nos casos a que se refere o número anterior, uma vez rececionado o requerimento, deve a CT fixar a data para a realização da reunião, nos 20 dias seguintes.

4- As reuniões da AGT podem realizar-se durante o horário praticado pela generalidade dos trabalhadores, no local de trabalho, até ao limite determinado por lei.

5- O tempo despendido nas reuniões da AGT é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, devendo, contudo, ser assegurado onormal funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

6- A Comissão de Trabalhadores deve comunicar ao Reitor da Universidade do Algarve, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes, o local em que pretende que a reunião detrabalhadore se realize e a respetiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória para as reuniões da AGT é efetuada com antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, salvo em casos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima é de 48 horas.

2- A convocatória, da qual devem constar, de forma expressa e especificada, os assuntos a tratar na reunião, local, dia e a hora da reunião e, quando aplicável, a indicação dos meios telemáticos disponibilizados para participação dos membros, é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos na UAlg.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos previstos no artigo anterior.

#### Artigo 9.º

##### Mesa da AGT

1- Antes de dar início aos trabalhos da AGT, a Assembleia procede à eleição dos membros da mesa.

2- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros:

a) Três membros designados na AGT, sendo um deles designado comopresidente e outro como secretário;

b) Dois membros designados pela CT.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

#### Artigo 10.º

##### Competência da mesa da AGT

1- Ao presidente da mesa compete:

a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;

b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;

c) Recusar a apresentação de assunto que já tenha sido exposto por outro;

- d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.
- 2- Aos secretários compete:
- a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
  - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
  - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da Assembleia;
  - d) Servir de escrutinador no caso de votações;
  - e) Redigir as atas da Assembleia.

#### Artigo 11.º

##### Reunião de emergência

- 1- Nos termos e para os efeitos a que se refere a parte final do n.º 1 do artigo 7.º, a AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.
- 2- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento da AGT

- 1- A AGT reúne com a presença de, pelo menos, metade dos trabalhadores da UAlg ou na falta de quórum, após decorridos 30 minutos, independentemente do número de trabalhadores presentes.
- 2- As deliberações da AGT são tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- As deliberações a seguir elencadas exigem uma maioria de dois terços dos trabalhadores presentes:
- a) A destituição da CT ou de alguns dos seus membros;
  - b) A alteração dos presentes Estatutos.

#### Artigo 13.º

##### Sistema de votação em AGT

- 1- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.
- 2- O voto é secreto nos escrutínios destinados à destituição da CT ou de alguns dos seus membros, à aprovação e alteração dos presentes Estatutos e sempre que as deliberações envolvam um juízo de valor sobre comportamentos ou qualidades de pessoas.
- 3- As votações acima referidas decorrem nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado no capítulo VII dos presentes Estatutos.

### CAPÍTULO III

#### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 14.º

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

- 1- A CT é o órgão eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nos presentes Estatutos.
- 2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições e competências, estando sujeita à supervisão da AGT.
- 3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

#### Artigo 15.º

##### Personalidade e capacidade jurídica

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos.
- 2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prosse-

cução dos seus fins.

3- A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos Estatutos e dos resultados da eleição no Boletim do Trabalho e Emprego.

#### Artigo 16.º

##### Competências da Comissão de Trabalhadores

Compete à CT:

- a) Exercer as atribuições e competências que por lei, outras normas aplicáveis e por estes Estatutos lhe sejam reconhecidas;
- b) Desenvolver um trabalho permanente de organização, no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
- c) Promover a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para a consciencialização dos seus direitos e deveres;
- d) Exigir da UAlg o escrupuloso cumprimento da legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

#### Artigo 17.º

##### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício dos respetivos direitos e atribuições, são deveres da CT:

- a) Desenvolver as ações e iniciativas consideradas permanentes ao normal decurso da atividade desta estrutura representativa;
- b) Pugnar pelo rigoroso cumprimento das normas legais, no âmbito do quadro de direitos e deveres dos trabalhadores;
- c) Informar os trabalhadores da atividade que desenvolve e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;
- d) Cooperar e manter relações de proximidade com os órgãos de governo e de gestão da UAlg, com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da UAlg e com os representantes dos trabalhadores democraticamente eleitos para os órgãos;
- e) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento UAlg, e no controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- f) Cooperar e manter relações de proximidade com CT's de outras instituições e Comissões Coordenadoras;
- g) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- h) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- i) Requerer ao Reitor o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Direitos da Comissão de Trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão, nos termos da lei;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f) Propor ao Reitor o acesso a cursos de especialização, aperfeiçoamento ou atualização dos trabalhadores.

#### Artigo 19.º

##### Finalidade e conteúdo do controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da UAlg.
- 2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da UAlg e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do Reitor e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da UAlg, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar ao Reitor sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto do Reitor e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### **Reuniões com o Reitor**

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Reitor, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.
- 2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

#### Artigo 21.º

##### **Direito à informação**

- 1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe seja facultado o acesso à informação necessária ao pleno exercício da sua atividade.
- 2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:
  - a) Plano e relatório de atividades;
  - b) Orçamento;
  - c) Gestão de recursos humanos;
  - d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
  - e) Projetos de reorganização do serviço;
  - f) Segurança e saúde no trabalho.
- 2- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT ao Reitor, por escrito.

#### Artigo 22.º

##### **Obrigatoriedade de parecer prévio**

- 1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na lei, em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, carecem de parecer prévio da CT, por escrito, nomeadamente:
  - a) A regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
  - b) O tratamento de dados biométricos;
  - c) A elaboração de regulamentos internos da UAlg;
  - d) A definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da UAlg;
  - e) A elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da UAlg;
  - f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da UAlg ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.
- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do pedido, se outro maior não for concedido em razão da concreta circunstância ou da complexidade da matéria.
- 3- Decorrido o prazo referido no número anterior, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade a que se refere o n.º 1.

## CAPÍTULO IV

### Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

#### Artigo 23.º

##### Atividade da CT na UAlg

1- A UAlg deve disponibilizar à CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

2- A CT tem o direito de realizar reuniões gerais ou de caráter restrito, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, inclusive no caso de trabalho por turnos ou detrabalho extraordinário.

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

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 24.º

##### Tempo para o exercício do voto

Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, durante o horário de trabalho, nos escrutínios que se realizem, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, sendo considerado o tempo despendido, para todos os efeitos legais, como prestação de serviço efetivo.

#### Artigo 25.º

##### Divulgação e afixação de documentos

A CT tem o direito de divulgar e afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, sem prejuízo da eventual utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela UAlg e do normal funcionamento dos serviços.

## CAPÍTULO V

### Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

#### Artigo 26.º

##### Crédito de horas

1- Os membros da CT beneficiam de um crédito de 25 horas mensais, para o exercício da sua atividade, não havendo lugar a acumulação caso o trabalhador pertença a mais do que um órgão do coletivo.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem comunicá-lo à entidade empregadora com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

#### Artigo 27.º

##### Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas a que se refere o artigo anterior.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de remuneração correspondente ao período de ausência, não prejudicando outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

## Artigo 28.º

### Proibição de atos de discriminação

São nulos os atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o postode trabalho à condição de participação ou não nas atividades e órgãos, ou a renunciar ao exercício de cargo, previsto nestes Estatutos ou, por qualquer modo, prejudiquem o trabalhador em razão das atividades que desenvolve sob a égide destes Estatutos.

## CAPÍTULO VI

### Organização, composição e funcionamento da CT

## Artigo 29.º

### Sede da CT

A CT tem a sua sede na Universidade do Algarve, Campus de Gambelas, 8005-139 Faro.

## Artigo 30.º

### Composição da CT

- 1- A CT é composta por 7 (sete) membros.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de algum dos seus membros, a substituição faz-se pelo elemento mais votado, constante da lista.

## Artigo 31.º

### Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de três anos, sendo permitida a reeleição até um mandato sucessivo.

## Artigo 32.º

### Perda de mandato

- 1- O membro da CT que faltar injustificadamente a cinco reuniões seguidas ou a dez interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer, por inerência do cargo, perde o mandato.
- 2- Em caso de falta grave ou reiterada, a CT, ouvido o interessado, pode deliberar, por maioria de 2/3 dos membros em efetividade de funções, suspender ou destituir qualquer dos seus membros.
- 3- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesmalista.
- 4- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de três, haverá lugar à intervenção da Comissão Eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de 60 dias.

## Artigo 33.º

### Coordenação da CT

- 1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador e um secretário, por voto direto e secreto.
- 2- O coordenador da CT designa de entre os membros da CT aquele que o substitui nas suas faltas e impedimentos.

## Artigo 34.º

### Forma de obrigar a CT

A CT obriga-se com as assinaturas de, pelo menos, 2 (dois) dos seus membros em efetividade de funções.

## Artigo 35.º

### Deliberações da CT

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

2- Em caso de empate na votação, o coordenador da CT, ou quem o substitua, tem voto de qualidade, salvo se a votação se tiver efetuado por escrutínio secreto.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, mediante convocatória do coordenador da CT, sem prejuízo de poder definir outra frequência para a realização destas reuniões.

2- A CT reúne de forma extraordinária sempre que:

- a) Ocorram motivos que o justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, 1/3 dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

4- Da convocatória devem constar, de forma expressa e especificada, os assuntos a tratar na reunião, o local, o dia e hora da reunião e, quando aplicável, a indicação dos meios telemáticos disponibilizados para participação dos membros.

#### Artigo 37.º

##### Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias fixados na primeira reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de 5 dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

#### Artigo 38.º

##### Funcionamento da CT

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Convocar as reuniões ordinárias da CT, nos termos dos Estatutos;
- c) Promover pelo menos uma reunião mensal com o Reitor;
- d) Assinar o expediente que a CT tenha necessidade de expedir;
- e) Assegurar a divulgação das atas das reuniões da CT, depois de aprovadas.

2- Compete ao secretário, designadamente:

- a) Gerir o expediente da CT;
- b) Elaborar e gerir o expediente referente às reuniões;
- c) Atuar como escrutinador no caso das votações;
- d) Redigir as atas da CT.

#### Artigo 39.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências, sem possibilidade de subdelegação, a qual produz efeitos numa única reunião da CT, exceto nos casos a que se refere o número seguinte.

2- Em caso de gozo de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo ser expressamente indicados os fundamentos, prazo e identificação do delegado.

#### Artigo 40.º

##### Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

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

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

## CAPÍTULO VII

### Eleições

#### Artigo 41.º

##### Objeto

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT.
- 2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da UAlg assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

#### Artigo 42.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da UAlg, conforme definido no artigo 1.º dos presentes Estatutos.

#### Artigo 43.º

##### Princípios gerais sobre o voto

O voto é individual, universal, direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 44.º

##### Comissão Eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, adiante designada por CE, composta por três elementos efetivos e dois suplentes.

2- A CE é eleita pela Comissão de Trabalhadores em funções, excetuando a eleição da primeira CE, que ocorrerá em reunião geral de trabalhadores e que em simultâneo deliberará sobre a proposta de Estatutos.

3- Compete à CE:

- a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;
- b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais ao Reitor e promover a sua afixação nas unidades orgânicas, unidades funcionais e serviços;
- c) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar, decidindo sobre a sua aceitação e exclusão;
- d) Divulgar as listas aceites;
- e) Elaborar os boletins de voto e proceder à sua distribuição pelas mesas de voto;
- f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a ata com os resultados finais;
- g) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos apresentados no decurso do processo eleitoral;
- h) Comunicar ao Reitor os resultados da eleição;
- i) Providenciar o registo da eleição dos membros da CT e dos Estatutos, ou das suas alterações, e proceder à devida publicação.

4- CE é presidida pelo trabalhador com maior antiguidade, e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral, nas instalações que para o efeito forem disponibilizadas.

5- Os membros da CE não podem pertencer ou subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral, exceto os referidos no número seguinte.

6- Cada lista concorrente às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

7- A CE cessa funções imediatamente após a tomada de posse da CT.

#### Artigo 45.º

##### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais, organizados por unidades orgânicas, unidades funcionais, unidades de I&D e serviços, com o nome dos trabalhadores da UAlg à data da convocação para a eleição, são elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos e entregues à CE no prazo máximo de 2 dias, procedendo estes à sua imediata publicitação na intranet.

## Artigo 46.º

### Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são organizadas por listas de candidatos, integrando no mínimo 10 (dez) elementos inscritos nos cadernos eleitorais, devendo 7 (sete) ser efetivos.

2- Com vista a favorecer a paridade, as listas devem ser constituídas, preferencialmente, por elementos do corpo dos trabalhadores não docentes, trabalhadores docentes e por investigadores.

3- As listas, obrigatoriamente acompanhadas das declarações individuais de aceitação da candidatura de todos os membros efetivos e suplentes, devem ser subscritas, pelo menos, por 100 ou 20% dos trabalhadores da UAIG, inscritos nos cadernos eleitorais e incluir documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas.

4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

5- Os candidatos e subscritores devem estar identificados com o nome, número de trabalhador e a unidade orgânica, unidade funcional ou serviço a que pertencem.

6- Os eleitores não podem figurar como candidato ou proponente em mais do que uma lista.

7- Uma vez rececionadas as candidaturas, a CE ordena-as sequencialmente por ordem de entrega.

8- As listas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

## Artigo 47.º

### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não obedeçam integralmente ao disposto no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 3 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 2 dias a contar da notificação.

4- As candidaturas que, após o prazo a que se refere o número anterior, continuem a apresentar irregularidades ou violem o disposto nos presentes Estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração devidamente fundamentada.

## Artigo 48.º

### Aceitação de candidaturas

Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publicita a aceitação de candidaturas na página intranet da UAIG.

## Artigo 49.º

### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores, realiza-se no período fixado no calendário eleitoral e rege-se pelos princípios enunciados no presente artigo.

2- Todos os elementos que integram as listas beneficiam de flexibilidade de horário de trabalho, para a realização das tarefas necessárias ao desenvolvimento da candidatura.

3- As listas candidatas e aceites podem realizar sessões de esclarecimento, devendo, para o efeito, propor a marcação das respetivas datas e reserva do local, junto da CE.

4- As despesas com a propáganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

## Artigo 50.º

### Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante a mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde consta o seu nome, durante o período compreendido entre as 8h 30m e as 17h 30m do dia do ato eleitoral, mediante apresentação de documento pessoal com fotografia.

2- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em local especialmente designado para o efeito, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição de “X” no interior da quadrícula em branco existente no boletim de voto.

3- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diverso do previsto no número anterior ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado, contenha inscrições indevidas ou rasuras.

4- Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

5- É admitido o voto eletrónico, caso em que serão estabelecidas as regras específicas que regem o escrutínio.

6- No mesmo processo eleitoral o direito de voto não pode ser exercido em simultâneo através de voto presencial e de voto eletrónico.

#### Artigo 51.º

##### Ato eleitoral

1- A eleição dos membros da CT decorre em secções de voto, funcionando uma em cada Campus.

2- Em cada secção pode existir uma ou mais mesas de voto, distribuídas consoante os corpos eleitorais, que têm como função promover e dirigir todas as operações do escrutínio e do ato eleitoral.

3- A definição da localização das secções de voto e respetivas urnas deve garantir o exercício do direito de voto de todos os trabalhadores, sem exceção, e sem prejudicar o normal funcionamento das unidades orgânicas, unidades funcionais, unidades de I&D e serviços a que se encontram afetos.

4- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e por mais 3 (três) membros suplentes, que exclusivamente para esse efeito ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

5- As mesas de voto podem funcionar por turnos, nunca com menos de 3 (três) dos seus membros.

6- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar, com a antecedência mínima de 2 dias úteis, um delegado às mesas de voto e respetivo suplente, para assistir ao ato eleitoral.

#### Artigo 52.º

##### Boletins de voto

1- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto e a sua distribuição às mesas, em quantidade e no horário que permita o normal decurso do ato.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

#### Artigo 53.º

##### Resultados eleitorais

1- As mesas de voto procedem à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- As atas das mesas de voto são entregues, juntamente com os boletins de voto, separados por listas, à CE, a quem cabe decidir sobre o mérito dos protestos apresentados nos termos do número anterior.

3- A CE procede de imediato ao apuramento final dos resultados, lavrando a respetiva ata, que é assinada pelo seu presidente e pelo secretário, devendo, até ao dia útil seguinte, proceder à sua divulgação, comunicando igualmente o resultado ao Reitor.

4- Os membros da CT são eleitos pelo conjunto dos corpos que representam, em sufrágio direto e secreto, pelo sistema de representação proporcional, segundo o método de Hondt.

5- A conversão de votos em mandatos, de acordo com o método a que se refere o número anterior, obedece às seguintes regras:

a) Apura-se, em separado, os votos recebidos por cada lista;

b) O número de votos apurado é dividido, sucessivamente por 1,2,3, etc., sendo os quocientes alinhados pela ordem decrescente da sua grandeza, numa série de tantos termos quantos os mandatos em causa;

c) Os mandatos pertencem às listas a que correspondem os termos da série estabelecida a que se refere à alínea anterior, recebendo cada uma das listas tantos mandatos quanto os seus termos na série;

d) No caso de restar um mandato por distribuir e de os termos seguintes da série serem iguais e de listas diferentes, o mandato cabe à lista que tiver obtido o menor número de votos.

6- Em caso de igualdade absoluta no número de votos que obste à aplicação da regra estabelecida na alínea

d) do número anterior, procede-se à repetição da votação.

7- As eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados, são apreciadas pela CE no prazo máximo de 24 horas.

Artigo 54.º

#### **Registo dos resultados**

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo máximo de 15 dias a contar da data do apuramento dos resultados eleitorais, requerer, junto do Ministério responsável pela área da Administração Pública, o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo do voto.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Alteração dos Estatutos**

Artigo 55.º

#### **Deliberação**

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 (cem) trabalhadores ou de 20% dos trabalhadores da UAIG.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Disposições Transitórias**

Artigo 56.º

#### **Eleição da primeira CT**

1- A eleição para a constituição da primeira CT, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deve realizar-se nos 30 dias seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvado o disposto nos números seguintes.

2- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 22 dias sobre a respetiva data.

3- A convocatória deve mencionar expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionam mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5- A CE remete uma cópia da convocatória ao Reitor, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por email.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disposições finais**

Artigo 57.º

#### **Extinção**

Em caso de extinção, a totalidade do património da Comissão de Trabalhadores reverte a favor da Reitoria da Universidade do Algarve, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da Instituição.

Artigo 58.º

#### **Posse**

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da CE, no prazo de 12 dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, depois de aferir a aceitação expressa dos cargos pelos membros eleitos.

## Artigo 59.º

**Casos omissos**

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

## Artigo 60.º

**Entrada em vigor**

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*

## ANEXO I

**Calendário eleitoral para a eleição da CT da UAlg**

| Ato processual  | Data                                     |
|---|--|
| Convocação das eleições e publicitação do calendário eleitoral                      | Até 5 dias após o registo dos Estatutos  |
| Requisição dos cadernos eleitorais  | Na data do ato anterior                  |
| Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais                                       | Até 3 dias úteis                         |
| Reclamações sobre os cadernos eleitorais  | Até 2 dias úteis                         |
| Resposta às reclamações   | Até 3 dias úteis                         |
| Apresentação das listas de candidatura  | Até 5 dias úteis                         |
| Decisão sobre a aceitação das candidaturas e respetiva comunicação aos interessados | Até 2 dias úteis                         |
| Período de reclamações  | Até 2 dias úteis                         |
| Resposta às reclamações e afixação das listas                                       | Até 3 dias úteis                         |
| Campanha eleitoral  | Até 5 dias úteis                         |
| Período de reflexão   | 1 dia                                    |
| Ato eleitoral   | Até 45 dias após o registo dos Estatutos |
| Publicação dos resultados eleitorais provisórios                                    | 1 dia útil                               |
| Período de reclamação   | 1 dia útil                               |
| Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos          | 1 dia útil                               |
| Registo dos resultados eleitorais   | No prazo de 10 dias                      |

Registado em 4 de janeiro de 2024 nos termos da alínea *a*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 1/2024, a fl. 16 do livro n.º 1.

PÚBLICO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Universidade do Algarve - Eleição**

Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve - Eleição em 28 de novembro de 2023, para o mandato de três anos.

Pedro Miguel Marreiros Bernardo Martins  
Maria do Rosário Capela Lopes  
António Carlos Pestana Fragoso de Almeida  
José Eduardo Marques Bragança  
Rita Isabel de Oliveira Soares Branco Domingues  
Hugo Manuel Matias Duarte  
Rosa Branca Veiga Almiro e Castro

Registado em 4 de janeiro de 2024, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 2/2024, a fl. 16 do livro n.º 1.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Revisão global**

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, classificação, vigência, revisão e arbitragem**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras do setor cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE0"

""2- O presente CCT abrange cerca de 80 entidades empregadoras e 20 500 trabalhadores.

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

1- O presente CCT, incluindo anexos, entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), vigorará por 24 meses contados a partir daquela data, renovando-se por iguais períodos, e revoga o CCT com texto consolidado e última alteração salarial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

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

3- Enquanto não for alterado, no todo ou em parte, este CCT renova-se automaticamente findos os prazos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

## CAPÍTULO II

**Contrato de trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período experimental**

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias seguidos, para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias, seguidos, para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

- ii) Desempenhem funções de confiança, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 10 e 11;
  - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
  - c) 240 dias seguidos, para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 12 e 13.
- 2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
- a) 30 dias seguidos, em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
  - b) 15 dias seguidos, em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
- 3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.
- 4- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.
- 5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
- 6- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por qualquer uma das partes, depende de aviso prévio de 7 dias seguidos.
- 7- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato, depende de aviso prévio de 15 dias seguidos, caso seja da entidade empregadora, e de 7 dias seguidos, caso seja do trabalhador.
- 8- O período experimental previsto na subalínea *iii)* da alínea *b)* do número 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.
- 9- O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Estágio

- 1- Estágio corresponde ao período necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem no presente CCT.
- 2- O estágio terá a duração de 1 ano.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional e organização do quadro de pessoal

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.
- 2- Cabe à entidade empregadora determinar a categoria profissional a atribuir ao trabalhador.
- 3- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade empregadora, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Polivalência de funções

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
- 2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente CCT ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
- 3- Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.
- 4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.
- 5- Por acordo escrito, e sem prejuízo dos limites do período normal de trabalho, podem ser atribuídas pela entidade empregadora ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada e inerentes a várias profissões ou categorias profissionais.
- 6- Sempre que o trabalhador exercer, a título temporário ou não, funções não compreendidas na atividade contratada e inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito:

- a) À remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais;
- b) À categoria profissional correspondente às funções que representem a sua ocupação com carácter predominante.

7- Salvo acordo escrito em contrário, no caso de exercício temporário de funções, nos termos do número 5, o trabalhador não adquire a categoria a que se refere a alínea b) do número 6.

8- Para os efeitos do número anterior, considera-se temporário o exercício de funções até um ano.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- 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) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) 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;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- o) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade pessoal e da função que desempenha;
- 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 ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, 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 e daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene e aseo das instalações postas à sua disposição;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Não conceder créditos sem que tenha sido, para isso especialmente autorizado;
- k) Registrar as suas entradas e saídas;
- l) Comparecer aos exames médicos de admissão, periódicos ou ocasionais;
- m) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

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 9.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1- As entidades empregadoras deverão promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores, proporcionando-lhes formação profissional, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas.

2- A marcação das ações de formação profissional é da responsabilidade da entidade empregadora.

3- 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, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- A presença do trabalhador nas ações de formação promovidas pelo empregador é obrigatória, ainda que decorram até 2 horas fora do horário de trabalho do trabalhador, devendo eventuais ausências ser justificadas por motivo atendível, sob pena do trabalhador perder o direito ao correspondente crédito de horas de formação.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito ao período de descanso diário.

5- Sempre que, por iniciativa do trabalhador, este pretenda frequentar ações de formação não promovidas pelo empregador e que as mesmas tenham relevância para a atividade profissional por aquele desempenhada na empresa, deve o empregador facilitar a sua frequência, salvaguardado o bom funcionamento do serviço.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Período diário e semanal de trabalho**

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será de 40 horas semanais distribuídas por 5 ou 6 dias, de acordo com as seguintes alíneas:

a) Para profissionais de escritório, informáticos e técnicos ligados à gestão administrativa, oito horas diárias, em cinco dias de segunda à sexta;

b) Para os trabalhadores que prestam serviço nos estabelecimentos de confeitaria e fábricas de refeições, quarenta horas semanais em cinco dias;

c) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior podem ser praticados horários de quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e por escrito.

2- Porém, em termos médios, por referência a um período máximo de quatro meses, podem os trabalhadores, praticar horários diários até doze horas, sem que o trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Nos termos previstos no número anterior, os trabalhadores não podem exceder 50 horas em média num período de dois meses.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Horário concentrado**

1- O período normal de trabalho diário pode ter aumento, por acordo entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com 3 dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias;

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias;

c) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 2 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias;

d) Sempre que da aplicabilidade da alínea anterior resulte, em média e no período de referência de 45 dias, mais de 40 horas semanais, deverá a escala ser adaptada para que tal não aconteça.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado, não pode ser simultaneamente aplicável o regime da adaptabilidade.

3- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer acréscimo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Intervalos de horário de trabalho

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior uma hora nem superior a cinco horas.

2- Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3- O período destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e duzentas horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas, previsto na presente cláusula, não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de adaptabilidade e no trabalho a tempo parcial.

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

5- A compensação do trabalho em acréscimo deverá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente e por manifesta impossibilidade poderá se compensada em dinheiro. Caso seja paga em dinheiro, o mesmo far-se-á como trabalho suplementar.

6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com 5 dias de antecedência, salvo no caso de força maior, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que for possível.

7- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

8- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 5 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, só podendo o empregador negar tal autorização em caso de força maior.

9- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 12 meses.

10- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor do trabalhador, o tempo de trabalho em excesso será pago ao mesmo nos termos do número 5; caso exista um saldo a favor do empregador, o mesmo será compensado em acréscimo de tempo de trabalho.

11- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste.

13- No caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a seu favor, o mesmo será pago como trabalho suplementar. Por outro lado, se a conta corrente apresentar à data da cessação, um saldo a favor da empresa, deverá o mesmo ser descontado nas contas finais, com base no valor hora da remuneração base.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de trabalho

1- A entidade empregadora pode alterar o horário de trabalho, quando se verifique necessidade imperiosa de tal mudança, ou quando haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores.

2- Considera-se necessidade imperiosa a situação em que a não alteração do horário de trabalho ponha em causa o funcionamento da empresa, unidade ou estabelecimento e/ou a sua viabilidade.

3- Não se considera alteração, a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Poderão estar isentos do cumprimento do horário de trabalho o trabalhador que nisso acordem.

2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 12, 11 e 10, terá direito a um subsídio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

3- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda

a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- Os trabalhadores com período de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo são remunerados na proporção do tempo de trabalho acordado pelas partes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária efetiva, com o seguinte acréscimo:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

2- O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = \frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$Rm$  = Valor da retribuição mensal;

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

3- Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de:

a) 25 % se ocorrido no período entre as 20h00 e as 24h00;

b) 50 % das 24h00 às 7h00 do dia seguinte.

3- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador, ou outro que lhe venha a ser definido posteriormente pela empresa, nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Os trabalhadores que no âmbito das respetivas funções se desloquem em serviço das empresas terão direito ao pagamento de:

a) Transporte em caminho-de-ferro, avião ou 0,40 € cada quilómetro demonstradamente percorrido quando transportados em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento condignos, cuja marcação deverá ser assegurada pela empresa ou, na sua falta, mediante a apresentação de documentos, justificativos e comprovativos das despesas, podendo estes ser substituídos pela entrega de ajudas de custo, nos moldes legalmente previstos, e após exibição do respetivo formulário.

2- Sempre que o trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes.

3- Nas grandes deslocações a entidade empregadora deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Transferência definitiva do local de trabalho**

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal desde que o mesmo se situe num raio de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador, se existir motivo grave prévia e devidamente justificado pela entidade patronal.

3- Verificada a impossibilidade real da situação prevista no número anterior, ou seja, a inexistência de um estabelecimento no referido raio, os 35 km contar-se-ão a partir do anterior local de trabalho.

4- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente os seguintes:

a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;

b) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho com os colegas, ou com os superiores hierárquicos;

c) Nos casos de tomada de concessão nos 30 dias iniciais, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão da nova concessionária;

d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma entidade.

5- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou se resultar do encerramento parcial ou total desse estabelecimento.

6- A decisão de transferência do local de trabalho, nos termos do número 5, tem de ser comunicada ao trabalhador, de forma fundamentada, e por escrito, com 30 dias de antecedência; salvo, motivos justificativos alheios à empresa, sendo neste caso, a comunicação efetuada ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Transferência temporária de local de trabalho**

1- É permitida a transferência temporária do local de trabalho do trabalhador, num limite de 35 km de distância, desde que haja acordo, nas seguintes situações:

a) Ausência imprevista de trabalhador;

b) Substituição de trabalhador em situação de suspensão de contrato;

- c) Substituição de férias;
- d) Reestruturação das equipas de trabalho, que visem dinamizar a rentabilidade da unidade ou a satisfação do cliente.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Férias - Principais disposições

- 1- Aplicam-se as normas do Código do Trabalho quanto a direito a férias, aquisição do direito a férias, duração do período de férias e alteração do período de férias.
- 2- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 3- Na falta de acordo, compete ao empregador marcá-las no período de 1 de maio a 31 de outubro, e, sempre que possível, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.
- 4- Sempre que possível, e no caso de trabalhadores estrangeiros, a entidade empregadora possibilitará a marcação e gozo dos dias de férias a que o trabalhador tem direito de forma seguida.
- 5- Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar, devendo para tal informar a entidade empregadora com 15 dias de antecedência sobre a data de início do gozo de férias.
- 6- O disposto no número 3 não se aplica às microempresas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

- 1- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
  - f) 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;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados

- 1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.
- 2- Os feriados obrigatórios são os previstos no Código do Trabalho.
- 3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 4- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:
  - a) Feriado municipal da localidade onde se encontra fixado o local de trabalho, ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;
  - b) Terça-Feira de Carnaval.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e domingo, salvo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3- Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, podendo, sempre que possível, e uma vez em cada mês, ocorrer ao sábado e domingo.

4- Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes. Tal direito existirá, ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositadamente chamado à empresa para prestar trabalho. Em qualquer dos casos, o período de três dias poderá ser alargado desde que as conveniências de serviço o justifiquem.

5- Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Remuneração mínima pecuniária de base

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias previstas nesta CCT.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Retribuição das férias

1- Durante as férias o trabalhador mantém o seu direito à retribuição.

2- No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:

a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo das férias;

b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil;

c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1- O trabalhador tem direito ao respetivo subsídio de férias, de acordo com o que está previsto no Código do Trabalho.

2- No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.

a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe es-

teve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias;

b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a auferir um subsídio de Natal, de valor igual ao da sua retribuição de base, e de acordo com o estatuído no Código do Trabalho. Este subsídio será impreterivelmente pago, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- No mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade, o trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- No mês em que se opera a transmissão de estabelecimento ou unidade, a entidade empregadora que detenha a relação laboral, entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os profissionais que tenham caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10 % da remuneração mínima pecuniária da base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador caixa.

2- Os trabalhadores que auferirem abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

3- Quando a entidade empregadora assumir, por escrito, o risco decorrente do exercício da atividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.

4- Aos trabalhadores que à data da publicação do presente CCT auferirem abono para falhas nos termos do número 1 e número 2, não poderá ser aplicado o número 3 da presente cláusula, salvo acordo escrito entre as partes.

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

6- O abono para falhas não tem natureza retributiva, sendo devido em 11 meses no ano.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Outras prestações patrimoniais e não patrimoniais

1- Pode a entidade empregadora, através de regulamento interno, conceder aos trabalhadores:

a) Dispensa, sem perda de remuneração, ao trabalhador no dia do seu aniversário, com possibilidade de transferência para outro dia, por acordo. Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, poderá ser concedida dispensa ao trabalho no dia 1 de março;

b) Atribuição de subsídio de transporte aos trabalhadores cuja residência diste 50 km, ou mais, do respetivo local de trabalho, tendo por base o passe social. Em caso de inexistência de rede de transporte público, a atribuição de um valor por quilómetro;

c) Regime de premiação dos trabalhadores em função da produtividade da entidade empregadora.

## CAPÍTULO VII

### Alimentação

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Fornecimento e tempo destinado às refeições

1- Têm direito à alimentação todos os trabalhadores, abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

2- As horas de refeição são fixadas pela entidade empregadora, sendo de 15 minutos o tempo destinado às refeições ligeiras e de 30 minutos o tempo destinado às refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Cabe à entidade empregadora decidir a forma de fornecimento da alimentação, podendo optar pelo seu pagamento em espécie ou em numerário (aqui se incluindo o pagamento através de senhas ou cartão de refeição).

2- O subsídio de alimentação é atribuído em função dos dias efetivamente trabalhados, sendo de 7,25 € para o ano de 2024.

3- Quando fornecido em espécie, será o respetivo valor computado de acordo com os seguintes valores:

1- Valor das refeições completas/mês ..... 36,66 €.

2- Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço ..... 1,03 €;

Almoço, jantar ou ceia completa ..... 3,78 €.

4- Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

5- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham atividade para além das 23h00.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

Quando a alimentação for prestada em espécie, o trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, deverá, mediante apresentação da prescrição médica, validada pelo médico do trabalho, requerer à sua chefia essa mesma alimentação, com cinco dias de antecedência, ou, na impossibilidade de atribuição em espécie, ao subsídio previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

#### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consumo de álcool e/ou drogas

1- A entidade empregadora deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

2- A entidade empregadora deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- A entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação, medidas de testagem e controlo de consumos, pelos trabalhadores, de álcool e/ou drogas, com observância de todas as garantias legais dos trabalhadores.

### CAPÍTULO IX

#### Da cessação do contrato entre a concedente e a concessionária

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária

1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente

a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.

2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do terminus de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos no número 3 da presente cláusula, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;
- c) Horários de trabalho praticados;
- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Registo da formação ministrada nos últimos 3 anos;
- n) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos deste CCT.

7- O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

8- A entidade que adquira a posição de entidade empregadora nos contratos individuais de trabalho transmitidos, dispõe de 5 dias de calendário, a partir do início da prestação de serviços, para eventual recusa de trabalhadores que não estejam em conformidade com as normas desta cláusula.

9- O disposto na presente cláusula é globalmente mais favorável em relação ao regime legal da transmissão de empresa ou estabelecimento, devendo sobre ele prevalecer.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Indumentária

- 1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal.

2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do local de trabalho e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização do estabelecimento.

3- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Utensílios partidos

Não é permitido descontar na retribuição do trabalhador o valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante de tais ocorrências.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A AHRESP e o SITESE constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da AHRESP e dois em representação do SITESE, com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação deste CCT ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias seguidos de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, do dia e da hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias seguidos de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração do presente CCT, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro dos 20 dias seguidos a contar da publicação deste CCT, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias seguidos após as comunicações referidas no número anterior.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos adquiridos

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de nível ou alteração de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser observadas, sem prejuízo da cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

a) A categoria de «cozinheiro III» ascende ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no novo nível 5 de remuneração;

b) A categoria de «cozinheiro II» ascende ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no novo nível 6 de remuneração;

c) Os anteriores níveis 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 passam agora, e por força da criação de «novos» níveis 6 e 7, a corresponder aos atuais níveis 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14, sem alteração da respetiva remuneração.

2- Ainda com a entrada em vigor da presente convenção, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

a) O trabalhador classificado como «ajudante de despenseiro», será reclassificado na categoria profissional «assistente de aprovisionamento, enquadrado no nível 1;

b) O trabalhador classificado como «assistente administrativo (1.<sup>a</sup>), será reclassificado na categoria profissional «assistente administrativo I» e enquadrado no nível 9;

- c) O trabalhador classificado como «assistente administrativo (2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>)», será reclassificado na categoria profissional «assistente administrativo II» e enquadrado no nível 8;
- d) O trabalhador classificado como «assistente de direção», será reclassificado na categoria profissional «assessor de direção» e enquadrado no nível 13;
- e) O trabalhador classificado como «caixa», será reclassificado na categoria profissional «operador de caixa» e enquadrado no nível 9;
- f) O trabalhador classificado como «chefe de cafetaria/balcão», será reclassificado na categoria profissional «responsável cafetaria/balcão» e enquadrado no nível 10;
- g) O trabalhador classificado como «chefe de compras/ecónomo», será reclassificado na categoria profissional «responsável compras/ecónomo» e enquadrado no nível 10;
- h) O trabalhador classificado como «chefe de copa», será reclassificado na categoria profissional «responsável de copa» e enquadrado no nível 3;
- i) O trabalhador classificado como «chefe de vendas», será reclassificado na categoria profissional «responsável de vendas» e enquadrado nível 11;
- j) O trabalhador classificado como «despenseiro A» e «despenseiro B», serão reclassificados na categoria profissional «gestor de aprovisionamento I» e «gestor de aprovisionamento II» enquadrados respetivamente no nível 4 e 3;
- k) O trabalhador classificado como «diretor de pessoal», será reclassificado na categoria profissional «diretor de recursos humanos» e enquadrado no nível 13;
- l) O trabalhador classificado como «empregado de armazém», será reclassificado na categoria profissional «assistente de armazém» e enquadrado no nível 2;
- m) Os trabalhadores classificados como «empregado de balcão (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>)» serão reclassificados na categoria profissional «assistente de balcão» e enquadrado no nível 2;
- o) O trabalhador classificado como «empregado de bar» será reclassificado na categoria profissional «assistente de bar» e enquadrado no nível 3;
- p) O trabalhador classificado como «empregado de distribuição» será reclassificado na categoria profissional «técnico de distribuição» e enquadrado no nível 2;
- q) O trabalhador classificado como «empregado de limpeza» será reclassificado na categoria profissional «técnico de limpeza» e enquadrado no nível 1;
- r) Os trabalhadores classificados como «encarregado de refeitório (A e B)» serão reclassificados na categoria profissional «gestor de unidade (I e II)» e enquadrados respetivamente no nível 10 e 9;
- s) O trabalhador classificado como «pasteleiro 1.<sup>a</sup>» e «pasteleiro 2.<sup>a</sup>», serão reclassificados na categoria profissional «técnico de pastelaria I» e «técnico de pastelaria II» enquadrados respetivamente no nível 9 e 7;
- t) O trabalhador classificado como «secretário de administração/direção» será reclassificado na categoria profissional «assistente administração/direção» e enquadrado no nível 11;
- u) O trabalhador classificado como «técnico de nutrição de 1.<sup>a</sup>» será reclassificado na categoria profissional «técnico de nutrição I» e enquadrado no nível 12;
- v) O trabalhador classificado como «técnico de nutrição de 2.<sup>a</sup>» será reclassificado na categoria profissional «técnico de nutrição II» e enquadrado no nível 11;
- w) O trabalhador classificado como «cozinheiro de 1.<sup>a</sup>» será reclassificado na categoria profissional «cozinheiro I» e enquadrado no nível 9;
- x) O trabalhador classificado como «cozinheiro de 2.<sup>a</sup>» será reclassificado na categoria profissional «cozinheiro II» e enquadrado no nível 6;
- y) O trabalhador classificado como «cozinheiro de 3.<sup>a</sup>» será reclassificado na categoria profissional «cozinheiro III», ascendendo esta categoria ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no nível 5 de remuneração.

## ANEXO I

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

| Nível | Categorias   | RPMB<br>(Em euros) |
|-------|--|--------------------|
| 14    | Diretor geral  | 1 968,10 €         |
| 13    | Assessor de direção<br>Diretor comercial<br>Diretor de serviços<br>Diretor de recursos humanos<br>Diretor técnico<br>Diretor operacional   | 1 626,77 €         |
| 12    | Contabilista<br>Gestor de projetos<br>Especialista em sistema de informação<br>Chefe de departamento<br>Chefe de divisão<br>Chefe de serviços<br>Técnico de nutrição I   | 1 350,71 €         |
| 11    | Chefe de secção<br>Responsável de vendas<br>Gestor operacional<br>Gestor de qualidade e segurança<br>Programador<br>Assistente administração/direção<br>Técnico de nutrição de II  | 1 199,84 €         |
| 10    | Técnico administrativo<br>Técnico de suporte de <i>helpdesk</i><br>Responsável de cafetaria/balcão<br>Responsável de compras/ecónomo<br>Chefe de cozinha<br>Chefe de pastelaria<br>Encarregado armazém<br>Gestor de unidade I<br>Técnico de vendas | 1 074,65 €         |
| 9     | Operador de caixa<br>Chefe de sala de preparação<br>Controlador<br>Cozinheiro I<br>Assistente administrativo I<br>Técnico de pastelaria I<br>Gestor de unidade II  | 1 032,92 €         |
| 8     | Fiel armazém<br>Motorista de pesados<br>Operário polivalente<br>Assistente administrativo II   | 963,37 €           |
| 7     | Técnico de pastelaria II<br>Motorista ligeiros<br>Prospetor de vendas<br>Subencarregado refeitório   | 944,11 €           |
| 6     | Cozinheiro II  | 917,36 €           |
| 5     | Cozinheiro III   | 878,14 €           |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| 4 | Gestor de aprovisionamento I<br>Encarregado balcão<br>Encarregado preparador/embalador<br>Encarregado bar  | 868,14 € |
| 3 | Responsável de copa<br>Preparador/embalador<br>Gestor de aprovisionamento II   | 837,65 € |
| 2 | Controlador caixa<br>Assistente de armazém<br>Assistente de bar<br>Assistente de balcão<br>Técnico de distribuição<br>Manipulador/ajudante padaria<br>Preparador fabrico refeições     | 831,76 € |
| 1 | Assistente de aprovisionamento<br>Ajudante motorista<br>Assistente de restauração<br>Estagiários (1 ano)<br>Técnico de limpeza<br>Estagiário administrativo<br>Empregado de refeitório | 822,00 € |

## ANEXO II

**Definição técnica das categorias**

## A

*Ajudante de motorista* - Compete-lhe acompanhar o veículo, auxiliando o motorista na manutenção da viatura; Vigia e indica manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

*Assessor(a) de direção* - Compete-lhe auxiliar a direção da empresa na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

*Assistente administrativo(a) (I/II)* - Compete-lhe executar tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente de administração/direção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Assistente de aprovisionamento* - Compete-lhe colaborar no manuseamento, receção, transporte e arrumação de mercadorias alimentares e não alimentares com possível recurso a meios informáticos, controlando o prazo de validade dos produtos. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Assistente de armazém* - Compete-lhe cuidar da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondicionar e ou desembalar por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Assistente de balcão* - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade, prazo de validade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações; bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

*Assistente de bar* - Compete-lhe preparar e servir bebidas, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respetivas; procede à limpeza dos materiais e utensílios que usa. Pode fazer a reposição dos produtos alimentares das máquinas automáticas.

*Assistente de restauração* - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcão e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou de centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e sectores que compõem o refeitório. Pode ainda executar, de forma acessória, o auxílio na confeção sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção, prepara sopas, acompanhamentos e sobremesas simples. Requisita, controla e distribui a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica, prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a sua distribuição e entrega, arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

## C

*Chefe de cozinha* - Compete-lhe chefiar a brigada a seu cargo, organizando, coordenando, dirigindo e verificando os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, bem como fábricas de refeições, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos, verificando a sua qualidade de acordo com legislação aplicável, e entregues à secção; pode ser encarregado(a) do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas, é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa ou quantitativamente. Elaborar relatórios da atividade do seu departamento.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços* - Compete-lhe estudar, organizar, dirigir e coordenar, sob a orientação do seu superior(a) hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Elaborar relatórios da atividade do seu departamento.

*Chefe pastelaria* - Compete-lhe planificar, dirigir, distribuir, coordenar e fiscalizar todas as tarefas e fases do trabalho de fabrico de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, controlando o prazo de validade dos mesmos, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

*Contabilista* - Compete-lhe acompanhar, supervisionar e avaliar o desempenho, providenciando um acompanhamento regular às equipas sob a sua responsabilidade; assegura: a receção, tratamento contabilístico de todos os documentos relacionados com a contabilidade da empresa, a análise das contas por forma a garantir que representam de forma verdadeira e apropriada a situação patrimonial e os resultados da empresa, a elaboração dos relatórios mensais e anuais com base nos dados contabilísticos, o cumprimento das obrigações fiscais e o acompanhamento fiscal.

*Cozinheiro(a) (I/II/III)* - Compete-lhes a preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros, normais e complexos; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação, controlando o prazo de validade dos mesmos; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos, estando o seu grau de categorização indexado à complexidade dos pratos a confeccionar (tais sejam de grande complexidade técnica, normal complexidade técnica e baixa complexidade técnica):

– Baixa complexidade técnica - Confeção de sopas e pratos simples que constem de fichas técnicas pré-definidas e com recurso preferencial a produtos de 4.<sup>a</sup> gama;

– Normal complexidade técnica - Confeção de pratos, sopas e sobremesas com base em ementas pré-definidas e receitas pré-aprovadas;

– Grande complexidade técnica - Confeção de pratos, sopas e sobremesas com recurso a receitas por si escolhidas, colocando a sua experiência técnica ao serviço que melhor se coadune com o serviço a ser prestado.

## D

*Diretor(a) comercial* - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o(a) diretor(a) geral e os(as) chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as atividades do departamento de vendas; consulta os(as) trabalhadores(as) ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reações dos clientes face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às atividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do(a) diretor(a) geral. Pode negociar diretamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação. Elabora relatórios da atividade do seu departamento

*Diretor(a)-geral* - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades de uma empresa e coordenar o trabalho dos(as) seus(suas) colaboradores(as) imediatos(as), determinar a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objetivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os(as) seus(suas) colaboradores(as) imediatos(as) sobre problemas tais como método de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos(as) colaboradores(as) a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; elabora relatórios de gestão.

*Diretor(a)-operacional* - Compete-lhe apresentar e reportar à administração os resultados e indicadores referentes ao desenvolvimento de negócio e às atividades desenvolvidas pela equipa; Orçamenta, analisa indicadores de negócio e elabora previsões financeiras; Planeia, coordena as atividades desenvolvidas e avalia o desenvolvimento e avalia o desempenho dos(as) colaboradores(as) garantindo a concretização dos objetivos acordados com a administração para os negócios sobre a sua responsabilidade; Acompanha e contacta clientes assegurando a sua satisfação com os serviços prestados, respondendo a solicitações e a processos de reclamação; Negocia com clientes assegurando a concretização dos objetivos de cobrança e respetivo cumprimento de prazos de pagamento; Analisa a concorrência e intervém no desenvolvimento de novos produtos/projetos.

*Diretor(a) de recursos humanos* - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades ligadas aos problemas de pessoal, recursos humanos e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança higiene e saúde no trabalho, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal ou recursos humanos. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o(a) diretor(a) geral e os(as) chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene e segurança no trabalho, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal ou recursos humanos, aconselha e assiste o(a) chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as atividades da direção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o(a) diretor(a) geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

*Diretor(a) de serviços* - Compete-lhe estudar, organizar, dirigir e coordenar, 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 da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada 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. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

*Diretor(a) técnico* - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades ligadas à exploração dos serviços e participar na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o(a) diretor(a) comercial e o(a) diretor(a) geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as atividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o(a) diretor(a) geral sobre exploração. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

## E

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcões e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e setores que compõem o refeitório.

*Encarregado(a) de armazém* - Compete-lhe dirigir os(as) trabalhadores(as) e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais assistentes de armazém. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

*Encarregado(a) de balcão* - Compete-lhe supervisionar as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha *self-service*. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

*Encarregado(a) de bar* - Compete-lhe supervisionar, coordenar e executar os serviços de bar. Elabora relatórios da atividade do seu departamento e requisita os bens de consumo do mesmo, sendo responsável pela sua boa conservação.

*Encarregado(a) de preparador(a)/embalador(a)* - Compete-lhe supervisionar e coordenar o serviço executado pelos(as) preparadores(as) embaladores(as). Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

*Especialista em sistemas de informação* - Compete-lhe assegurar a execução de projetos em diversas áreas de atuação da empresa, suprimindo necessidades, garantindo os recursos adequados e mantendo o foco no objetivo do projeto, sendo interlocutor com os decisores e patrocinadores; preside às reuniões de *steering* de

projeto, pela empresa e toma decisões decorrentes, gerindo a execução do plano de comunicação do projeto; acompanha a evolução e o desempenho do projeto através do gestor de projeto e das ferramentas disponíveis para o efeito; integra o comité de alterações para os grandes projetos. aprova e elabora o termo de abertura dos projetos, para posterior aprovação do cliente; assegura a contratualização de serviços externos a incorporar na realização do projeto, acompanhando o desempenho destas prestações; participa nas reuniões semanais de acompanhamento da direção dos SI, mantendo o registo dos projetos atualizados no *board digital*; consciencializa e garante o cumprimento das políticas de segurança da informação e gestão de serviços da empresa, às equipas sob sua coordenação; realiza controle de qualidade regulares para garantir nível de qualidade aceitáveis; no fecho do projeto obtém aprovação e aceitação dos destinatários; planeia e realiza reuniões das equipas periódicas de planeamento das atividades e registar na respetivas ferramentas.

*Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se prepara para ascender a uma categoria profissional.

*Estagiário(a) administrativo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se prepara o exercício das funções administrativas para as quais estagia.

## G

*Gestor(a) de aprovisionamento (I/II)* - Compete-lhe comprar ou requisitar quando devidamente autorizado e transportar em veículo destinado para o efeito, armazenar, conservar, controlar, garantir o prazo de validade e fornecer às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação dos espaços de armazenagem. Elabora relatórios e procede à conferência dos produtos existentes.

*Gestor(a) de projetos* - Compete-lhe coordenar e assegurar o cumprimento dos prazos e do orçamento definido para os projetos; avalia junto dos clientes a satisfação com o serviço prestado no âmbito de cada projeto; atribui os projetos e distribui as respetivas atividades às equipas, definindo metas e prazos a cumprir, tendo em conta as condições contratuais definidas com o cliente; identifica e gere os riscos dos projetos, assegurando a resolução de problemas; elabora mapas de informação sobre os custos inerentes a cada projeto; analisa indicadores de produção e desenvolve soluções para otimização de produtividade e de custos; recolhe e analisa propostas de fornecedores para elaboração de orçamentos de implementação; garante a captação de novos projetos.

*Gestor(a) de qualidade e segurança* - Compete-lhe definir objetivos anuais para a área em conjunto com a direção ou administração; coordena, transmite conhecimento e avalia o desempenho de colaboradores (equipas técnicas); agrupa dados sobre as atividades da área e reporta à direção ou administração e acionistas; planeia ações de auditoria ao sistema integrado de gestão de qualidade; coordena auditorias internas e externas, identifica riscos, fatores de melhoria e implementa ações corretivas; aprova planos de segurança, higiene e outros relevantes; define os procedimentos, manuais, instruções de trabalho e registo de ocorrências, em conjunto com outros departamentos; monitoriza o cumprimento de procedimentos legais, no sentido de salvaguardar a renovação das certificações; representa a empresa junto de entidades regulamentares externas (e.g. ASAE, ACT).

*Gestor(a) de unidade (I/II)* - Compete-lhe organizar, coordenar, orientar e vigiar os serviços de um refeitório, bar ou bares e centros de convívio. Requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de clientes ou utentes a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, segurança e saúde no trabalho, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório, bar ou bares e centros de convívio ou cantinas para posterior contabilização. Promove formação técnica aos seus colaboradores. Pode ainda ser encarregue de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal. Elabora relatórios da atividade da respetiva unidade.

*Gestor(a) operacional* - Compete-lhe coordenar e inspecionar os diversos centros de trabalho; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não exista serviço central de apoio, o(a) profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «gestor(a) de unidade». Elabora relatórios da atividade do seu centro de trabalho, cumprindo o plano de gestão que lhe é transmitido superiormente.

## M

*Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

## O

*Operador(a) de caixa* - Compete-lhe as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores nomeadamente senhas de refeição e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Operário(a) polivalente* - Compete-lhe executar, entre outras tarefas acessórias, as relacionadas com electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria.

## P

*Preparador(a)/embalador(a)* - Compete-lhe preparar todo o equipamento, reunir os alimentos das secções de produção e proceder à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

*Programador(a)* - Compete-lhe assegurar a o desenvolvimento aplicacional corretivo, de acordo com os requisitos estabelecidos na ferramenta de gestão de tarefas instituída; assegura o desenvolvimento aplicacional evolutivo, no âmbito de projetos, de acordo com os requisitos definidos na documentação técnica do projeto e sob orientação de gestor(a) funcional ou do(a) gestor(a) de projeto; parametriza o sistema, aplicação ou plataforma, de acordo com as especificidades dos respetivos fabricantes e os requisitos do projeto; programa seguindo as boas práticas de desenvolvimento de software atendendo à linguagem de programação utilizada e aos requisitos de desenvolvimento seguro; assegura o cumprimento das práticas estabelecidas pela metodologia de gestão de projetos aplicada ao desenvolvimento de *software*; assegura os testes unitários e outros necessários antes da submissão para testes independentes; assegura a informação documentada estabelecida como documentação técnica e entregáveis do projeto; atua alternativamente como executante em testes independentes de soluções/funcionalidades desenvolvidas por outros(as) programadores(as), de acordo com a documentação disponibilizada e produzindo a informação documentada necessária à evidência da sua concretização com sucesso.

*Prospetor(a) de vendas* - Compete-lhe averiguar e estudar as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projeção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes atuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projetos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

## R

*Responsável de cafeteria/balcão* - Compete-lhe, numa cafeteria, chefiar, orientar e vigiar o pessoal a seu cargo, fiscalizar os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafeterias e de outros setores de serviço; colabora com o(a) chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Responsável de compras/ecónomo* - Compete-lhe proceder à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas aquisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato. Elaborar relatórios da atividade do seu departamento.

*Responsável de copa* - Compete-lhe superintender, coordenar e executar os trabalhos da copa.

*Responsável de vendas* - Compete-lhe dirigir, coordenar e controlar um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas;

assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

## S

*Subencarregado refeitório* - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

## T

*Técnico(a) administrativo(a)* - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o(a) assistente administrativo; colabora com o(a) chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores(as) administrativos(as) com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico(a) de limpeza* - Compete-lhe superintender, coordenar e executar os serviços de limpeza das áreas que lhe estão confiadas, garantindo as boas práticas de registo da atividade prestada.

*Técnico(a) de pastelaria* - Compete-lhe preparar massas, desde o início da sua preparação, trabalha com o forno, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Técnico(a) de nutrição (I/II)* - É o técnico(a) que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo higieno-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

*Técnico(a) de suporte helpdesk* - Compete-lhe tratar pedidos de serviço e incidentes (*tickets*) de *helpdesk* e manutenção corretiva; instala e mantém equipamentos e seus periféricos; instala e configura sistemas operativos e aplicações; instala e configura programas informáticos de administração de redes; gere e mantém redes informáticas e todos os dispositivos nelas instalados; monitoriza e assegura o bom funcionamento fazendo manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas informáticas; garante os níveis de serviços; garante a recuperação parcial ou total da informação em caso de falha do sistema ou de qualquer outra eventualidade.

*Técnico(a) de vendas* - Compete-lhe falar com o cliente, informar-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efetuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Lisboa, 13 de dezembro de 2023.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Carlos Alberto dos Santos Martins Moura*, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Portulez*, presidente do grupo de setores dos concessionários de restauração e alimentação coletiva, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 52 do livro n.º 13, com o n.º 18/2024, 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 APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada (com o respetivo texto consolidado) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do contrato**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes;
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
- Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação;
- Associação Portuguesa de Tintas;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas.

E, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9 - (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Regime especial de deslocações**

1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao

pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

|                        |         |
|------------------------|---------|
| Pequeno-almoço .....   | 2,26 €; |
| Almoço ou jantar ..... | 9,83 €; |
| Ceia .....             | 5,15 €. |

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 34,10 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de refeição**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 5,80 €.

3 e 4 - *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

| Grupos salariais   | Tabelas (€) |            |
|--|-------------|------------|
|  | A           | B          |
| <b>Grupo I:</b>  |             |            |
| Diretor<br>Trabalhador de engenharia - Grau VI   | 1 571,25 €  | 1 488,22 € |
| <b>Grupo II:</b>   |             |            |
| Chefe de divisão<br>Trabalhador de engenharia - Grau V   | 1 327,41 €  | 1 245,44 € |
| <b>Grupo III:</b>  |             |            |
| Analista de sistemas (adm.)<br>Chefe de departamento ou serviço<br>Trabalhador de engenharia - Grau IV   | 1 139,28 €  | 1 057,31 € |
| <b>Grupo IV:</b>   |             |            |
| Chefe de vendas (com.)<br>Chefia de nível I (quim.)<br>Coordenador de manutenção (met.)<br>Técnico de informática<br>Técnico de informática industrial<br>Técnico oficial de contas<br>Tesoureiro<br>Trabalhador engenharia - Grau III | 1 033,00 €  | 954,00 €   |

|   |          |          |  |
|---|----------|----------|--|
| Grupo V:  |          |          |  |
| Assistente operacional (t.d.)<br>Chefe de secção (adm.)<br>Chefia nível II (quím.)<br>Desenhador-projetista (t.d.)<br>Encarregado-geral de armazém (com.)<br>Gestor de produto (com.)<br>Inspector de vendas (com.)<br>Secretário/a de administração (adm.)<br>Técnico de contabilidade (adm.)<br>Trabalhador engenharia - Grau II  | 960,00 € | 882,00 € |  |
| Grupo VI:   |          |          |  |
| Analista chefe (quím.)<br>Chefe de secção comercial<br>Desenhador especializado (t.d.)<br>Encarregado (met./elet.)<br>Encarregado armazém (com.)<br>Encarregado-geral (c.c.)<br>Técnico administrativo<br>Técnico comercial<br>Técnico de compras (adm./com.)<br>Técnico de embalagem<br>Técnico de higiene/segurança/ambiente<br>Técnico de logística (com.)<br>Técnico de mecânica (met.)<br>Técnico de recursos humanos<br>Técnico de secretariado<br>Tradutor (mais de 1 ano) | 882,00 € | 810,00 € |  |
| Grupo VII   |          |          |  |
| Chefe de equipa (met./elet.)<br>Chefia de nível III (quím.)<br>Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t.d.)<br>Encarregado (c.c.)<br>Encarregado refeitório<br>Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.)<br>Preparador de trabalho (met.)<br>Prospector de vendas<br>Técnico de vendas<br>Técnico eletromecânico<br>Trabalhador de engenharia - Grau I<br>Tradutor (até 1 ano)   | 839,00 € | 790,00 € |  |
| Grupo VIII  |          |          |  |
| Analista de 1. <sup>a</sup> (quím.)<br>Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup><br>Caixa (adm.)<br>Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t.d.)<br>Empregado comercial de 1. <sup>a</sup><br>Enfermeiro<br>Especialista de manutenção industrial de 1. <sup>a</sup> (met.)<br>Fiel de armazém<br>Fogueiro de 1. <sup>a</sup><br>Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.)   | 795,00 € | 782,00 € |  |

|   |          |          |
|---|----------|----------|
| <p>Impressor (mais de duas cores) (gráfico)<br/> Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Motorista de pesados (rod. e gar.)<br/> Oficial eletricista (mais três anos)<br/> Preparador auxiliar de trabalho de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Programador de fabrico (mais um ano) (met.)<br/> Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Técnico de computador<br/> Técnico de controlo de qualidade (quím.)<br/> Técnico de produção (quím.)<br/> Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (met.)</p>  | 795,00 € | 782,00 € |
| Grupo IX  |          |          |
| <p>Analista de 2.<sup>a</sup> (quím.)<br/> Apontador (mais um ano) (met./c.c.)<br/> Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup><br/> Carpinteiro de 1.<sup>a</sup> (c.c.)<br/> Chefe de Serviços gerais (port.vig.)<br/> Chefia nível IV (quím.)<br/> Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.)<br/> Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> (hot.)<br/> Demonstrador (com.)<br/> Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t.d.)<br/> Empregado comercial de 2.<sup>a</sup><br/> Especialista (quím.)<br/> Especialista de manutenção industrial de 2.<sup>a</sup> (met.)<br/> Fogoeiro de 2.<sup>a</sup><br/> Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup> (met.)<br/> Impressor (uma ou duas cores) (gráfico)<br/> Maquinista força motriz de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup> (met.)<br/> Montador máquinas ou peças em série de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Motorista de ligeiros (rod.)<br/> Oficial eletricista (até três anos)<br/> Operador máquinas de balancé de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Pedreiro de 1.<sup>a</sup><br/> Pintor de 1.<sup>a</sup><br/> Preparador auxiliar de trabalho de 2.<sup>a</sup> (met.)<br/> Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup> (met.)<br/> Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.<sup>a</sup> (met.)<br/> Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (met.)<br/> Soldador de 1.<sup>a</sup> (met.)<br/> Telefonista/rececionista de 1.<sup>a</sup><br/> Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (met.)</p> | 785,00 € | 775,00 € |

| Grupo X   |  |          |          |
|---|--|----------|----------|
| Ajudante de motorista (gar.)<br>Analista de 3. <sup>a</sup> (quím.)<br>Apontador do 1. <sup>o</sup> ano (met./c.c.)<br>Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup><br>Caixa de balcão (com.)<br>Carpinteiro de 2. <sup>a</sup><br>Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.)<br>Cozinheiro de 2. <sup>a</sup><br>Empregado comercial de 3. <sup>a</sup><br>Empregado de balcão (hot.)<br>Especialista de manutenção industrial de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Especializado (quím.)<br>Estagiário (gráfico)<br>Fogueiro de 3. <sup>a</sup><br>Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Maquinista força motriz de 2. <sup>a</sup> (met.)<br>Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. <sup>a</sup> (met.)<br>Montador máquinas ou peças em série de 2. <sup>a</sup> (met.)<br>Operador de máquinas (com.)<br>Operador máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> (met)<br>Pedreiro de 2. <sup>a</sup><br>Pintor de 2. <sup>a</sup><br>Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (elet.)<br>Preparador auxiliar de trabalho de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Programador de fabrico (1. <sup>o</sup> ano) (met.)<br>Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Soldador de 2. <sup>a</sup> (met.)<br>Telefonista/rececionista de 2. <sup>a</sup> |  | 775,00 € | 770,00 € |
| Grupo XI  |  |          |          |
| Ajudante de fogueiro do 2. <sup>o</sup> ano<br>Auxiliar administrativo<br>Distribuidor (com.)<br>Embalador (com.)<br>Empregado comercial ajudante do 2. <sup>o</sup> ano<br>Empregado de cantina ou refeitório<br>Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (adm.)<br>Guarda, vigilante ou rondista (port/c.c.)<br>Montador de pneus (gar.)<br>Montador estruturas metálicas ligeiras de 2. <sup>a</sup> (met.)<br>Porteiro (port./vig.)<br>Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (graf./met./t.d.)<br>Pré-oficial (c.c.)<br>Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (elet.)<br>Preparador de laboratório (quím.)<br>Semiespecializado (quím.)   |  | 770,00 € | 765,00 € |

| Grupo XII                               |          |  |          |
|---|----------|--|----------|
| Ajudante de eletricista                 |          |  |          |
| Ajudante de fogueiro do 1.º ano         |          |  |          |
| Auxiliar de produção (quím.)            |          |  |          |
| Empregado comercial ajudante do 1.º ano |          |  |          |
| Estagiário do 1.º ano (adm.)            | 765,00 € |  | 760,00 € |
| Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.) |          |  |          |
| Servente (met./c.c./rod.)               |          |  |          |
| Servente de armazém (com.)              |          |  |          |
| Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)   |          |  |          |

## Notas:

- 1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:  
Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3270 000,00 €;  
Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3270 000,00 €.
- 2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.
- 3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.
- 4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.
- 5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.
- 6- Os valores das tabelas salariais produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2023. Produzem ainda efeitos a partir de, respetivamente, 1 de janeiro de 2023 os valores das cláusulas 48.<sup>a</sup> (Abono para falhas) e 52.<sup>a</sup> (Refeitórios e subsídio de refeição).
- 6.1- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2023 podem ser pagos até ao final segundo mês posterior à data de publicação das presentes alterações, integral ou faseadamente.
- 7- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.
- 8- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

### 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 seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 19 de dezembro de 2023.

Pela APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Henrique Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

Pela APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC):

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus - ANIRP:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Henrique Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Henrique Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

Pela APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

*Silvia Carreira*, na qualidade de mandatária.

Pela APIB - Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Henrique Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

Pela ANIPLA - Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Henrique Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

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 Picaretas Delgado*, 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.

Pelo Sindicato dos trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José António Simões*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 20/2024, 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 Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

#### Artigo 1.º

##### Acordo de revisão parcial do CCT

1- A Associação Portuguesa de Editores e Livreiros (APEL) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITESE) acordam na revisão parcial do Contrato Coletivo de Trabalho entre a APEL e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2022, nos termos seguintes:

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1- *(Mantém redação.)*

2- As tabelas salariais constantes do anexo I referentes ao ano de 2023 bem como o valor do abono para falhas, do subsídio de refeição, das ajudas de custo e das diuturnidades respeitantes ao ano de 2023 entram em vigor em 1 de julho de 2023.

3- As tabelas salariais constantes do anexo I, o valor do abono para falhas, do subsídio de refeição, das ajudas de custo e das diuturnidades respeitante ao ano de 2024 entram em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigoram até 31 de dezembro de 2024.

4- *(Mantém redação.)*

5- *(Mantém redação.)*

#### Cláusula 24.ª

##### Descanso semanal

1- *(Mantém redação.)*

2- *(Mantém redação.)*

3- Para os trabalhadores dos armazéns, o dia de descanso semanal obrigatório coincide com o domingo e o dia de descanso compensatório coincide com o sábado, salvo acordo individual escrito em sentido contrário.

4- *(Anterior número 3.)*

5- *(Anterior número 4.)*

#### Cláusula 30.ª

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de recebimento e/ou pagamentos terão direito a um abono para falhas no seguinte montante:

| A partir de 1 de julho de 2023 | 2024    |
|--------------------------------|---------|
| 15,80 €                        | 16,60 € |

2- *(Inalterado.)*

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, ao pagamento de subsídio de refeição no seguinte montante:

| A partir de 1 de julho de 2023 | 2024   |
|--------------------------------|--------|
| 5,20 €                         | 5,46 € |

2- *(Inalterado.)*

3- *(Inalterado.)*

4- *(Inalterado.)*

5- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado ao domingo, ao pagamento de subsídio de refeição no seguinte montante:

| A partir de 1 de julho de 2023 | 2024   |
|--------------------------------|--------|
| 7,80 €                         | 8,19 € |

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Ajudas de custo**

1- A entidade empregadora obriga-se a pagar ao trabalhador as despesas de deslocação, alojamento e alimentação efetuadas em deslocações de serviço, nos termos previstos na tabela seguinte:

|  | A partir de 1 de julho de 2023 | 2024    |
|--|--------------------------------|---------|
| Ausência do local de trabalho dia inteiro                        | 35,00 €                        | 36,75 € |
| Ausência do local de trabalho meio-dia com regresso à residência | 9,15 €                         | 9,60 €  |
| Ausência do local de trabalho meio-dia com alojamento            | 20,80 €                        | 21,84 € |

2- *(Mantém redação.)*

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- *(Mantém redação.)*

2- O valor de cada diuturnidade é de:

| A partir de 1 de julho de 2023 | 2024    |
|--------------------------------|---------|
| 12,50 €                        | 13,00 € |

3- *(Inalterado.)*

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Reclassificações**

Nos termos e prazos previstos na cláusula 17.<sup>a</sup>, as entidades empregadoras procederão à reclassificação dos seus trabalhadores nos termos constantes da tabela seguinte:

| Designação actual    | Nova designação                         |
|----------------------|---|
| Analista informático | Analista júnior, sénior ou especialista |

## ANEXO I

**Tabelas salariais**

## I- Comércio e armazém

| Carreira  | Categoria          | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|-----------|--------------------|-----------------------------------|------------------|
| Comercial | Gestor de clientes | 905,00 €                          | 950,00 €         |
|           | Vendedor sénior    | 835,00 €                          | 885,00 €         |
|           | Vendedor júnior    | 825,00 €                          | 875,00 €         |
|           | Delegado comercial | 825,00 €                          | 875,00 €         |
|           | Repositor          | 780,00 €                          | 830,00 €         |

| Carreira | Categoria             | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|----------|-----------------------|-----------------------------------|------------------|
| Livreiro | Gestor de lojas       | 965,00 €                          | 1 010,00 €       |
|          | Livreiro gerente      | 905,00 €                          | 950,00 €         |
|          | Livreiro especialista | 835,00 €                          | 880,00 €         |
|          | Livreiro nível 6      | 822,00 €                          | 870,00 €         |
|          | Livreiro nível 5      | 812,00 €                          | 862,00 €         |
|          | Livreiro nível 4      | 804,00 €                          | 854,00 €         |
|          | Livreiro nível 3      | 796,00 €                          | 846,00 €         |
|          | Livreiro nível 2      | 788,00 €                          | 838,00 €         |
|          | Livreiro nível 1      | 780,00 €                          | 830,00 €         |

| Carreira  | Categoria       | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|-----------|-----------------|-----------------------------------|------------------|
| Cafeteiro | Chefe cafetaria | 835,00 €                          | 885,00 €         |
|           | Cafeteiro       | 780,00 €                          | 830,00 €         |
|           | Copeiro         | 780,00 €                          | 830,00 €         |

| Carreira    | Categoria                           | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| Armazenista | Encarregado de armazém              | 905,00 €                          | 950,00 €         |
|             | Operador de armazém<br>especialista | 835,00 €                          | 885,00 €         |
|             | Operador de armazém sénior          | 796,00 €                          | 846,00 €         |
|             | Operador de armazém                 | 780,00 €                          | 830,00 €         |

## II- Escritório

## 1- Carreiras comuns aos sectores livreiro e editorial

| Carreira  | Categoria             | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|-----------|-----------------------|-----------------------------------|------------------|
| Dirigente | Diretor               | 1 055,00 €                        | 1 105,00 €       |
|           | Chefe de departamento | 985,00 €                          | 1 035,00 €       |
|           | Chefe de equipa       | 920,00 €                          | 975 €            |

| Carreira | Categoria            | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|----------|----------------------|-----------------------------------|------------------|
| Técnica  | Técnico especialista | 985,00 €                          | 1 030,00 €       |
|          | Técnico sénior       | 915,00 €                          | 960,00 €         |
|          | Técnico              | 835,00 €                          | 885,00 €         |
|          | Técnico júnior       | 780,00 €                          | 830,00 €         |

| Carreira    | Categoria                | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|-------------|--------------------------|-----------------------------------|------------------|
| Informática | Programador especialista | 985,00 €                          | 1 035,00 €       |
|             | Programador sénior       | 940,00 €                          | 995,00 €         |
|             | Programador júnior       | 895,00 €                          | 945,00 €         |
|             | Analista especialista    | 895,00 €                          | 945,00 €         |
|             | Analista sénior          | 855,00 €                          | 905,00 €         |
|             | Analista júnior          | 830,00 €                          | 885,00 €         |
|             | Assistente informático   | 795,00 €                          | 845,00 €         |

| Carreira       | Categoria                 | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|----------------|---------------------------|-----------------------------------|------------------|
| Administrativa | Escriturário coordenador  | 905,00 €                          | 950,00 €         |
|                | Secretário de direção     | 850,00 €                          | 900,00 €         |
|                | Escriturário especialista | 835,00 €                          | 880,00 €         |
|                | Escriturário 6            | 822,00 €                          | 870,00 €         |
|                | Escriturário 5            | 812,00 €                          | 862,00 €         |
|                | Escriturário 4            | 804,00 €                          | 854,00 €         |
|                | Escriturário 3            | 796,00 €                          | 846,00 €         |
|                | Escriturário 2            | 788,00 €                          | 838,00 €         |
|                | Escriturário 1            | 780,00 €                          | 830,00 €         |

| Carreira    | Categoria                      | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|-------------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| Apoio geral | Rececionista                   | 788,00 €                          | 838,00 €         |
|             | Operador de centro de contacto | 788,00 €                          | 838,00 €         |
|             | Vigilante                      | 870,00 €                          | 925,00 €         |
|             | Distribuidor                   | 780,00 €                          | 830,00 €         |
|             | Serviço externo                | 780,00 €                          | 830,00 €         |
|             | Empregado de limpeza           | 780,00 €                          | 830,00 €         |

## 2- Carreiras do setor editorial

| Carreira | Categoria            | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|----------|----------------------|-----------------------------------|------------------|
| Tradução | Tradutor sénior      | 850,00 €                          | 905,00 €         |
|          | Tradutor júnior      | 822,00 €                          | 872,00 €         |
| Revisão  | Revisor especialista | 850,00 €                          | 905,00 €         |
|          | Revisor 2            | 822,00 €                          | 872,00 €         |
|          | Revisor 1            | 796,00 €                          | 846,00 €         |

| Carreira | Categoria            | Remuneração<br>1 de julho de 2023 | Remuneração 2024 |
|----------|----------------------|-----------------------------------|------------------|
| Edição   | Editor especialista  | 985,00 €                          | 1 035,00 €       |
|          | Editor               | 915,00 €                          | 965,00 €         |
|          | Assistente editorial | 850,00 €                          | 905,00 €         |

## Artigo 2.º

**Caráter globalmente mais favorável**

As partes outorgantes reconhecem este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

**Declaração**

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as outorgantes declaram que o presente CCT abrange, à presente data, 1080 empregadores e 4100 trabalhadores.

Lisboa, 8 de janeiro de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

*Pedro Jorge de Canha Sobral*, na qualidade de mandatário.

*Luís Miguel Neto Pauseiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Luís Miguel Elias Pereira Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 52 do livro n.º 13, com o n.º 19/2024, 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 2023.

## CAPÍTULO I

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

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 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.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, 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 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 e 2- *(Mantém redação em vigor.)*

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 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

## CAPÍTULO IV

### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

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

a) a o) (*Mantém a redação em vigor*);

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 a 7- (*Mantém a redação em vigor*.)

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres e condições especiais de trabalho

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor*.)

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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>-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.

## CAPÍTULO V

**Vicissitudes contratuais**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Sucessão do posto de trabalho**

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

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) a (xiv) (*Mantém a redação em vigor.*)

(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) (*Mantém a redação em vigor.*)

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 22.<sup>a</sup>**Adaptabilidade**

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

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.<sup>a</sup>

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

a) (*Mantém a redação em vigor.*);

b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) a k) (*Mantém a redação em vigor.*);

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- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

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

a) a b) *(Mantém a redação em vigor.)*;

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

d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.

3 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

8- *(Eliminado.)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-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.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

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

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 53.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.<sup>a</sup>

##### 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- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

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

5 a 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 74.<sup>a</sup>-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.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024

| Nível | Categorias  | Janeiro 2024 |
|-------|---|--------------|
| I     | Diretor de serviços   | 1 536,90 €   |
| II    | Analista de sistemas<br>Contabilista/técnico de contas                            | 1 451,59 €   |
| III   | Gestor aeroportuário  | 1 410,47 €   |
| IV    | Chefe de serviços<br>Chefe de serviço de vendas                                   | 1 366,29 €   |
| V     | Supervisor aeroportuário  | 1 285,17 €   |
| VI    | Chefe de divisão<br>Programador de informática<br>Técnico principal de eletrónica | 1 281,55 €   |
| VII   | Vigilante de transporte de valores  | 1 271,07 €   |
| VIII  | Chefe de secção<br>Chefe de vendas<br>Secretario de gerência ou de administração  | 1 195,66 €   |
| IX    | Chefe de brigada/supervisor   | 1 180,08 €   |
| X     | Chefe de grupo aeroportuário  | 1 153,00 €   |

|       |   |            |
|-------|---|------------|
| XI    | Encarregado de eletricista<br>Encarregado de armazém<br>Técnico de eletrónica<br>Vigilante chefe de TVA<br>Técnico de telecomunicações  | 1 135,54 € |
| XII   | Técnico administrativo principal<br>Secretario de direção   | 1 058,62 € |
| XIII  | Vigilante aeroportuário/APA-A   | 1 022,13 € |
| XIV   | Vigilante chefe/controlador   | 1 010,04 € |
| XV    | Operador de valores   | 982,45 €   |
| XVI   | Oficial eletricista de sistemas de alarme   | 971,93 €   |
| XVII  | Técnico administrativo de 1.ª classe  | 963,53 €   |
| XVIII | Caixa<br>Operador informático<br>Encarregado de serviços auxiliares<br>Vendedor/consultor de segurança  | 931,74 €   |
| XIX   | Telefonista<br>Vigilante<br>Continuo<br>Porteiro/guarda   | 912,53 €   |
| XX    | Fiel de armazém<br>Técnico administrativo 2.ª classe  | 886,62 €   |
| XXI   | Empregado de serviços externos<br>Prospector de vendas<br>Recepcionista   | 871,23 €   |
| XXII  | Cobrador  | 847,45 €   |
| XXIII | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano  | 834,87 €   |
| XXIV  | Estagiário de 1.ª classe<br>Empacotador<br>Servente ou auxiliar de armazém  | a)         |
| XXV   | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Trabalhador de limpeza<br>Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano<br>Estagiário de 2.ª classe<br>Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Paquete<br>Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período<br>Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período | a)         |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

## 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 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 €               |
| Operador de valores                | 7,26 €               |
| Restantes categorias               | 7,05 €               |

## 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 2024 |
|--|----------------------|
| Chefe de grupo                           | 57,18 €              |
| Escalador                                | 191,54 €             |
| Rondista distrito                        | 142,33 €             |
| Operador de central                      | 72,18 €              |
| Chefe de equipa aeroportuário            | 47,12 €              |
| Fiscal de transporte público             | 163,53 €             |
| Vigilante/APA - Portuário                | 109,60 €             |
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a)            |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a)            |

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

## 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 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa                          | 50,54 €              |
| Operador de valores            | 50,54 €              |
| Empregado de serviços externos | 45,22 €              |
| Cobrador                       | 45,22 €              |

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**

(Valores em euros)

|                          | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar         | 12,65 €              |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 €              |
| Diária completa          | 63,90 €              |

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

|                        | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 €              |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Isabel Dinis*, na qualidade de mandatária.

*Berta Silva*, na qualidade de mandatária.

*José Lourenço Tapadas*, na qualidade de mandatário.

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

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

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

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, na qualidade de mandatário.

*Miguel Alexandre Branco Simão Marques*, na qualidade de mandatário.

## **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 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.<sup>a</sup>**

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

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, 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.<sup>a</sup>**

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

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

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

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, 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.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, 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 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

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

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade funcional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO IV

## **Garantias, direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade empregadora**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.<sup>a</sup>;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres e condições especiais de trabalho

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

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

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

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

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

6- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos 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.<sup>a</sup>-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 se-

xual, 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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sucessão do posto de trabalho

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova em-

presa 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.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Impedimento prolongado**

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

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

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

## CAPÍTULO VI

**Local de trabalho e mobilidade geográfica**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

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

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Mobilidade geográfica**

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

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

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

- a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

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

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários normais

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário trabalho

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

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

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.

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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Regime de turnos**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### **Férias, feriados e faltas**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Férias**

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

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, do ano civil subsequente.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feridos

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Falta

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 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.<sup>a</sup>

##### **Comunicação sobre faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.
- 5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.
- 6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.
- 7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Consequência das faltas**

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
  - b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.
- 5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.
- 6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
  - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
  - b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

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

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

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

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

sendo:

*VH* = Valor da hora de trabalho;

*RM* = Retribuição mensal;

*N* = Período normal de trabalho semanal.

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

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

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

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

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

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

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

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

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

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Retribuição de férias e subsídio de férias**

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

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

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Retribuição por isenção de horário**

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

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

a) Se for diurno - 50 %;

b) Se for noturno - 75 %.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar**

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia feriado**

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

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

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

##### **Deslocações**

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

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

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

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

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

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

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

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.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Utilização de serviços sociais

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

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e)* Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

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

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

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

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

- a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## CAPÍTULO XI

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

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

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

## CAPÍTULO XII

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Segurança Social**

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical

e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

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

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

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

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

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

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

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

representando  $n$  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.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

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

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

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

5- 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.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Carreiras em geral

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Vigilância

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Eletricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5- O trabalhador 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.<sup>a</sup>

##### Profissionais de comércio e armazém

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Empregados de escritório**

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

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

3- Os estagiários de 1.<sup>a</sup> classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> 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. <sup>a</sup> classe | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5  |
| 2. <sup>a</sup> classe | - | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  |

Cláusula 64.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Regime de horários de trabalho**

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

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

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

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

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subseqüentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

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

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

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

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

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

i) Até 2 dias seguintes ao incidente;

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

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

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

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-C

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

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

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

## CAPÍTULO XVI

### Regras específicas para os operadores de valores

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Regime de horários de trabalho

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

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

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

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

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

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

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

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

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

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

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias feriados

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

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

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

### Cláusula 74.<sup>a</sup>-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 75.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

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

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

## CAPÍTULO XVII

### Regras específicas de vigilância aeroportuária

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Âmbito de aplicação

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

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Categorias e funções

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

- a) Conhecimento básico da língua inglesa;
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

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

## CAPÍTULO XVIII

### Observatório do setor da segurança privada

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Observatório do setor da segurança privada

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

## CAPÍTULO XIX

### Comissão Paritária

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### A) Administrativos

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

estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **B) Técnicos de vendas**

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

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

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

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

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

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

*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 2024

| Nível | Categorias   | Janeiro de 2024 |
|-------|--|-----------------|
| I     | Diretor de serviços  | 1 536,90 €      |
| II    | Analista de sistemas<br>Contabilista/técnico de contas   | 1 451,59 €      |
| III   | Gestor aeroportuário   | 1 410,47 €      |
| IV    | Chefe de serviços<br>Chefe de serviço de vendas  | 1 366,29 €      |
| V     | Supervisor aeroportuário   | 1 285,17 €      |
| VI    | Chefe de divisão<br>Programador de informática<br>Técnico principal de eletrónica  | 1 281,55 €      |
| VII   | Vigilante de transporte de valores   | 1 271,07 €      |
| VIII  | Chefe de secção<br>Chefe de vendas<br>Secretario de gerência ou de administração   | 1 195,66 €      |
| IX    | Chefe de brigada/supervisor  | 1 180,08 €      |
| X     | Chefe de grupo aeroportuário   | 1 153,00 €      |
| XI    | Encarregado de eletricista<br>Encarregado de armazém<br>Técnico de eletrónica<br>Vigilante chefe de TVA<br>Técnico de telecomunicações | 1 135,54 €      |
| XII   | Técnico administrativo principal<br>Secretario de direção  | 1 058,62 €      |
| XIII  | Vigilante aeroportuário/APA-A  | 1 022,13 €      |
| XIV   | Vigilante chefe/controlador  | 1 010,04 €      |
| XV    | Operador de valores  | 982,45 €        |
| XVI   | Oficial eletricista de sistemas de alarme  | 971,93 €        |
| XVII  | Técnico administrativo de 1.ª classe   | 963,53 €        |
| XVIII | Caixa<br>Operador informático<br>Encarregado de serviços auxiliares<br>Vendedor/consultor de segurança                                 | 931,74 €        |
| XIX   | Telefonista<br>Vigilante<br>Contínuo<br>Porteiro/guarda  | 912,53 €        |
| XX    | Fiel de armazém<br>Técnico administrativo 2.ª classe   | 886,62 €        |

|       |  |          |
|-------|--|----------|
| XXI   | Empregado de serviços externos<br>Prospector de vendas<br>Rececionista   | 871,23 € |
| XXII  | Cobrador   | 847,45 € |
| XXIII | Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano  | 834,87 € |
| XXIV  | Estagiário de 1.ª classe<br>Empacotador<br>Servente ou auxiliar de armazém   | a)       |
| XXV   | Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Trabalhador de limpeza<br>Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano<br>Estagiário de 2.ª classe<br>Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Paquete<br>Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período<br>Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período | a)       |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

### 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 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 €               |
| Operador de valores                | 7,26 €               |
| Restantes categorias               | 7,05 €               |

### 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 2024 |
|-------------------------------|----------------------|
| Chefe de grupo                | 57,18 €              |
| Escalador                     | 191,54 €             |
| Rondista distrito             | 142,33 €             |
| Operador de central           | 72,18 €              |
| Chefe de equipa aeroportuário | 47,12 €              |
| Fiscal de transporte público  | 163,53 €             |
| Vigilante/APA - Portuário     | 109,60 €             |

|  |           |
|--|-----------|
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a) |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a) |

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

#### 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 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa                          | 50,54 €              |
| Operador de valores            | 50,54 €              |
| Empregado de serviços externos | 45,22 €              |
| Cobrador                       | 45,22 €              |

#### ANEXO VI

### Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

|                          | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar         | 12,65 €              |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 €              |
| Diária completa          | 63,90 €              |

#### ANEXO VII

### Subsídio de transporte

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

|                        | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 €              |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Isabel Dinis*, na qualidade de mandatária.

*Berta Silva*, na qualidade de mandatária.

*José Lourenço Tapadas*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e em representação do seu sindicato 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 em 16 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 23/2024, 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 2023.

## CAPÍTULO I

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

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 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.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, 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 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 e 2- *(Mantém redação em vigor.)*

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 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

## CAPÍTULO IV

### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

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

a) a o) (*Mantém a redação em vigor*);

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 a 7- (*Mantém a redação em vigor*.)

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres e condições especiais de trabalho

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor*.)

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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>-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.

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sucessão do posto de trabalho

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

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) a (xiv) (*Mantém a redação em vigor.*)

(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) (*Mantém a redação em vigor.*)

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 22.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) (*Mantém a redação em vigor.*);

b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) a k) (*Mantém a redação em vigor.*);

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- *(Mantém a redação em vigor:)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

- 1- *(Mantém a redação em vigor:)*
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) a b) *(Mantém a redação em vigor:)*
  - c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
  - d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.
- 3 a 7- *(Mantém a redação em vigor:)*
- 8- *(Eliminado.)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-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.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

- 1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento, sendo expressamente proibido o trabalhador efetuar o seu pagamento.
- 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 53.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

- 1- *(Mantém a redação em vigor:)*
- 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.<sup>a</sup>

##### 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- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

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

5 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 74.<sup>a</sup>-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.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024

| Nível | Categorias  | Janeiro 2024 |
|-------|---|--------------|
| I     | Diretor de serviços   | 1 536,90 €   |
| II    | Analista de sistemas<br>Contabilista/técnico de contas                            | 1 451,59 €   |
| III   | Gestor aeroportuário  | 1 410,47 €   |
| IV    | Chefe de serviços<br>Chefe de serviço de vendas                                   | 1 366,29 €   |
| V     | Supervisor aeroportuário  | 1 285,17 €   |
| VI    | Chefe de divisão<br>Programador de informática<br>Técnico principal de eletrónica | 1 281,55 €   |
| VII   | Vigilante de transporte de valores  | 1 271,07 €   |
| VIII  | Chefe de secção<br>Chefe de vendas<br>Secretario de gerência ou de administração  | 1 195,66 €   |

|       |   |            |
|-------|---|------------|
| IX    | Chefe de brigada/supervisor   | 1 180,08 € |
| X     | Chefe de grupo aeroportuário  | 1 153,00 € |
| XI    | Encarregado de eletricista<br>Encarregado de armazém<br>Técnico de eletrónica<br>Vigilante chefe de TVA<br>Técnico de telecomunicações  | 1 135,54 € |
| XII   | Técnico administrativo principal<br>Secretario de direção   | 1 058,62 € |
| XIII  | Vigilante aeroportuário/APA-A   | 1 022,13 € |
| XIV   | Vigilante chefe/controlador   | 1 010,04 € |
| XV    | Operador de valores   | 982,45 €   |
| XVI   | Oficial eletricista de sistemas de alarme   | 971,93 €   |
| XVII  | Técnico administrativo de 1.ª classe  | 963,53 €   |
| XVIII | Caixa<br>Operador informático<br>Encarregado de serviços auxiliares<br>Vendedor/consultor de segurança  | 931,74 €   |
| XIX   | Telefonista<br>Vigilante<br>Continuo<br>Porteiro/guarda   | 912,53 €   |
| XX    | Fiel de armazém<br>Técnico administrativo 2.ª classe  | 886,62 €   |
| XXI   | Empregado de serviços externos<br>Prospector de vendas<br>Recepcionista   | 871,23 €   |
| XXII  | Cobrador  | 847,45 €   |
| XXIII | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano  | 834,87 €   |
| XXIV  | Estagiário de 1.ª classe<br>Empacotador<br>Servente ou auxiliar de armazém  | a)         |
| XXV   | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Trabalhador de limpeza<br>Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano<br>Estagiário de 2.ª classe<br>Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Paquete<br>Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período<br>Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período | a)         |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

## 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 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 €               |
| Operador de valores                | 7,26 €               |
| Restantes categorias               | 7,05 €               |

## 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 2024 |
|--|----------------------|
| Chefe de grupo                           | 57,18 €              |
| Escalador                                | 191,54 €             |
| Rondista distrito                        | 142,33 €             |
| Operador de central                      | 72,18 €              |
| Chefe de equipa aeroportuário            | 47,12 €              |
| Fiscal de transporte público             | 163,53 €             |
| Vigilante/APA - Portuário                | 109,60 €             |
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a)            |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a)            |

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

## 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 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa                          | 50,54 €              |
| Operador de valores            | 50,54 €              |
| Empregado de serviços externos | 45,22 €              |
| Cobrador                       | 45,22 €              |

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**

(Valores em euros)

|                          | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar         | 12,65 €              |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 €              |
| Diária completa          | 63,90 €              |

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

|                        | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 €              |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Isabel Dinis*, na qualidade de mandatária.

*Berta Silva*, na qualidade de mandatária.

*José Lourenço Tapadas*, na qualidade de mandatário.

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

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

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV

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

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se 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.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, 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.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

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

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, 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.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, 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 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

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

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade funcional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO IV

## **Garantias, direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade empregadora**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.<sup>a</sup>;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres e condições especiais de trabalho

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

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

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

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

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

6- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos 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.<sup>a</sup>-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 se-

xual, 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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

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

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

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

a) Cursos e ações de formação profissional;

b) Retribuição do tempo despendido pelos trabalhadores nas ações ou cursos de formação profissional presencial;

c) Deslocação do trabalhador para o local onde é ministrada a formação profissional, sempre que este fique fora da área geográfica do local de trabalho do trabalhador conforme disposto na cláusula 17.<sup>a</sup> do CCT.

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

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

### CAPÍTULO V

#### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sucessão do posto de trabalho

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova em-

presa 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.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Impedimento prolongado**

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

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

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

## CAPÍTULO VI

**Local de trabalho e mobilidade geográfica**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

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

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Mobilidade geográfica**

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

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

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

- a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

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

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários normais

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário trabalho

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

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

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.

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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Regime de turnos**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### **Férias, feriados e faltas**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Férias**

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

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, do ano civil subsequente.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feridos

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Falta

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 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.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.
- 5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.
- 6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.
- 7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
  - b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.
- 5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.
- 6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
  - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
  - b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

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

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

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

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

sendo:

*VH* = Valor da hora de trabalho;

*RM* = Retribuição mensal;

*N* = Período normal de trabalho semanal.

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

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

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

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

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

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

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

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

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

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Retribuição de férias e subsídio de férias**

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

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

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Retribuição por isenção de horário**

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

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

- a) Se for diurno - 50 %;
- b) Se for noturno - 75 %.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar**

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia feriado**

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

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

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

##### **Deslocações**

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

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

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

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

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

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

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

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.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Utilização de serviços sociais

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

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e)* Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

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

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

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

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

- a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## CAPÍTULO XI

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

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

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

## CAPÍTULO XII

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Segurança Social**

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical

e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

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

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

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

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

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

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

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

representando  $n$  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.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

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

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

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

5- 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.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Carreiras em geral

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Vigilância

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Eletricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

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

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

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

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

2- Para os trabalhadores 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.<sup>a</sup>

##### Profissionais de comércio e armazém

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Empregados de escritório**

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

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

3- Os estagiários de 1.<sup>a</sup> classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> 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. <sup>a</sup> classe | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5  |
| 2. <sup>a</sup> classe | - | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  |

Cláusula 64.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Regime de horários de trabalho**

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

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

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

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

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

b) Se for noturno - 100 %.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

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

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

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

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

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

i) Até 2 dias seguintes ao incidente;

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

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

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

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-C

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

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

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

### CAPÍTULO XVI

#### Regras específicas para os operadores de valores

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Regime de horários de trabalho

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

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

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

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

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

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

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

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

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

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

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias feriados

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

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

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

### Cláusula 74.<sup>a</sup>-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 75.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

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

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

## CAPÍTULO XVII

### Regras específicas de vigilância aeroportuária

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Âmbito de aplicação

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

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Categorias e funções

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

- a) Conhecimento básico da língua inglesa;
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

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

## CAPÍTULO XVIII

### Observatório do setor da segurança privada

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Observatório do setor da segurança privada

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

## CAPÍTULO XIX

### Comissão Paritária

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### A) Administrativos

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

estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **B) Técnicos de vendas**

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

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

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

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

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

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

*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 2024

| Nível | Categorias   | Janeiro de 2024 |
|-------|--|-----------------|
| I     | Diretor de serviços  | 1 536,90 €      |
| II    | Analista de sistemas<br>Contabilista/técnico de contas   | 1 451,59 €      |
| III   | Gestor aeroportuário   | 1 410,47 €      |
| IV    | Chefe de serviços<br>Chefe de serviço de vendas  | 1 366,29 €      |
| V     | Supervisor aeroportuário   | 1 285,17 €      |
| VI    | Chefe de divisão<br>Programador de informática<br>Técnico principal de eletrónica  | 1 281,55 €      |
| VII   | Vigilante de transporte de valores   | 1 271,07 €      |
| VIII  | Chefe de secção<br>Chefe de vendas<br>Secretario de gerência ou de administração   | 1 195,66 €      |
| IX    | Chefe de brigada/supervisor  | 1 180,08 €      |
| X     | Chefe de grupo aeroportuário   | 1 153,00 €      |
| XI    | Encarregado de eletricista<br>Encarregado de armazém<br>Técnico de eletrónica<br>Vigilante chefe de TVA<br>Técnico de telecomunicações | 1 135,54 €      |
| XII   | Técnico administrativo principal<br>Secretario de direção  | 1 058,62 €      |
| XIII  | Vigilante aeroportuário/APA-A  | 1 022,13 €      |
| XIV   | Vigilante chefe/controlador  | 1 010,04 €      |
| XV    | Operador de valores  | 982,45 €        |
| XVI   | Oficial eletricista de sistemas de alarme  | 971,93 €        |
| XVII  | Técnico administrativo de 1.ª classe   | 963,53 €        |
| XVIII | Caixa<br>Operador informático<br>Encarregado de serviços auxiliares<br>Vendedor/consultor de segurança                                 | 931,74 €        |
| XIX   | Telefonista<br>Vigilante<br>Contínuo<br>Porteiro/guarda  | 912,53 €        |
| XX    | Fiel de armazém<br>Técnico administrativo 2.ª classe   | 886,62 €        |

|       |  |          |
|-------|--|----------|
| XXI   | Empregado de serviços externos<br>Prospector de vendas<br>Rececionista   | 871,23 € |
| XXII  | Cobrador   | 847,45 € |
| XXIII | Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano  | 834,87 € |
| XXIV  | Estagiário de 1.ª classe<br>Empacotador<br>Servente ou auxiliar de armazém   | a)       |
| XXV   | Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Trabalhador de limpeza<br>Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano<br>Estagiário de 2.ª classe<br>Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Paquete<br>Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período<br>Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período | a)       |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

### 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 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 €               |
| Operador de valores                | 7,26 €               |
| Restantes categorias               | 7,05 €               |

### 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 2024 |
|-------------------------------|----------------------|
| Chefe de grupo                | 57,18 €              |
| Escalador                     | 191,54 €             |
| Rondista distrito             | 142,33 €             |
| Operador de central           | 72,18 €              |
| Chefe de equipa aeroportuário | 47,12 €              |
| Fiscal de transporte público  | 163,53 €             |
| Vigilante/APA - Portuário     | 109,60 €             |

|  |           |
|--|-----------|
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a) |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a) |

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

#### 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 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa                          | 50,54 €              |
| Operador de valores            | 50,54 €              |
| Empregado de serviços externos | 45,22 €              |
| Cobrador                       | 45,22 €              |

#### ANEXO VI

### Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

|                          | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar         | 12,65 €              |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 €              |
| Diária completa          | 63,90 €              |

#### ANEXO VII

### Subsídio de transporte

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

|                        | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 €              |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Isabel Dinis*, na qualidade de mandatária.

*Berta Silva*, na qualidade de mandatária.

*José Lourenço Tapadas*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas 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

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 22/2024, 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 2023.

## CAPÍTULO I

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

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 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.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, 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 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 e 2- (*Mantém redação em vigor.*)

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 e 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

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.

## CAPÍTULO IV

### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

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

a) a o)- (*Mantém a redação em vigor.*)

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 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres e condições especiais de trabalho

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>-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.

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sucessão do posto de trabalho

1 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

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) a (xiv) *(Mantém a redação em vigor.)*

(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) *(Mantém a redação em vigor.)*

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 22.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) *(Mantém a redação em vigor);*

b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) a k) *(Mantém a redação em vigor);*

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- *(Mantém a redação em vigor:)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

- 1- *(Mantém a redação em vigor:)*
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) a b) *(Mantém a redação em vigor:)*
  - c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
  - d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.
- 3 a 7- *(Mantém a redação em vigor:)*
- 8- *(Eliminado.)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-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.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

- 1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento, sendo expressamente proibido o trabalhador efetuar o seu pagamento.
- 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 53.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

- 1- *(Mantém a redação em vigor:)*
- 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.<sup>a</sup>

##### 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- *(Mantém a redação em vigor.)*

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.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

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

5 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 74.<sup>a</sup>-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.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024

| Nível | Categorias  | Janeiro 2024 |
|-------|---|--------------|
| I     | Diretor de serviços   | 1 536,90 €   |
| II    | Analista de sistemas<br>Contabilista/técnico de contas                            | 1 451,59 €   |
| III   | Gestor aeroportuário  | 1 410,47 €   |
| IV    | Chefe de serviços<br>Chefe de serviço de vendas                                   | 1 366,29 €   |
| V     | Supervisor aeroportuário  | 1 285,17 €   |
| VI    | Chefe de divisão<br>Programador de informática<br>Técnico principal de eletrónica | 1 281,55 €   |
| VII   | Vigilante de transporte de valores  | 1 271,07 €   |
| VIII  | Chefe de secção<br>Chefe de vendas<br>Secretario de gerência ou de administração  | 1 195,66 €   |

|       |   |            |
|-------|---|------------|
| IX    | Chefe de brigada/supervisor   | 1 180,08 € |
| X     | Chefe de grupo aeroportuário  | 1 153,00 € |
| XI    | Encarregado de eletricista<br>Encarregado de armazém<br>Técnico de eletrónica<br>Vigilante chefe de TVA<br>Técnico de telecomunicações  | 1 135,54 € |
| XII   | Técnico administrativo principal<br>Secretario de direção   | 1 058,62 € |
| XIII  | Vigilante aeroportuário/APA-A   | 1 022,13 € |
| XIV   | Vigilante chefe/controlador   | 1 010,04 € |
| XV    | Operador de valores   | 982,45 €   |
| XVI   | Oficial eletricista de sistemas de alarme   | 971,93 €   |
| XVII  | Técnico administrativo de 1.ª classe  | 963,53 €   |
| XVIII | Caixa<br>Operador informático<br>Encarregado de serviços auxiliares<br>Vendedor/consultor de segurança  | 931,74 €   |
| XIX   | Telefonista<br>Vigilante<br>Continuo<br>Porteiro/guarda   | 912,53 €   |
| XX    | Fiel de armazém<br>Técnico administrativo 2.ª classe  | 886,62 €   |
| XXI   | Empregado de serviços externos<br>Prospector de vendas<br>Recepcionista   | 871,23 €   |
| XXII  | Cobrador  | 847,45 €   |
| XXIII | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano  | 834,87 €   |
| XXIV  | Estagiário de 1.ª classe<br>Empacotador<br>Servente ou auxiliar de armazém  | a)         |
| XXV   | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Trabalhador de limpeza<br>Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano<br>Estagiário de 2.ª classe<br>Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Paquete<br>Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período<br>Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período | a)         |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

## 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 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 €               |
| Operador de valores                | 7,26 €               |
| Restantes categorias               | 7,05 €               |

## 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 2024 |
|--|----------------------|
| Chefe de grupo                           | 57,18 €              |
| Escalador                                | 191,54 €             |
| Rondista distrito                        | 142,33 €             |
| Operador de central                      | 72,18 €              |
| Chefe de equipa aeroportuário            | 47,12 €              |
| Fiscal de transporte público             | 163,53 €             |
| Vigilante/APA - Portuário                | 109,60 €             |
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a)            |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a)            |

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

## 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 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa                          | 50,54 €              |
| Operador de valores            | 50,54 €              |
| Empregado de serviços externos | 45,22 €              |
| Cobrador                       | 45,22 €              |

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**

(Valores em euros)

|                          | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar         | 12,65 €              |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 €              |
| Diária completa          | 63,90 €              |

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

|                        | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 €              |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Isabel Dinis*, na qualidade de mandatária.

*Berta Silva*, na qualidade de mandatária.

*José Lourenço Tapadas*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE:

*Luís Miguel Fernandes*, na qualidade de mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 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.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, 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.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

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

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, 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.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, 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 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

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

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade funcional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO IV

## **Garantias, direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade empregadora**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*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.<sup>a</sup>;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres e condições especiais de trabalho

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

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

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

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

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

6- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos 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.<sup>a</sup>-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 se-

xual, 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.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sucessão do posto de trabalho

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova em-

presa 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 identificação completa da nova prestadora de serviços;
  - A identificação completa do trabalhador;
  - A categoria profissional do trabalhador;
  - 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.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Impedimento prolongado**

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### **Local de trabalho e mobilidade geográfica**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade geográfica**

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

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

3- O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

- a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4- Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5- Se a transferência for efetuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *c)* do número 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários normais

1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário trabalho

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante e vigilante aeroportuário/APA-A.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.

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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso

1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

3- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

4- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

5- O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas de postos de trabalho a tempo completo.

4- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim de semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

## CAPÍTULO VIII

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, do ano civil subsequente.

5- Da aplicação dos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis.

7- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

8- O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

9- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

10- Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

11- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou gozado direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

12- No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 3 meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2- O feriado municipal, é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3- Os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

6- O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 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.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.
- 5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.
- 6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.
- 7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
  - b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.
- 5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.
- 6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
  - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
  - b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2- A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

*VH* = Valor da hora de trabalho;

*RM* = Retribuição mensal;

*N* = Período normal de trabalho semanal.

4- No ato de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;

f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho noturno e ao trabalho suplementar diurno e noturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;

i) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;

j) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

5- O pagamento das quantias remuneratórias tem que ser efetuado em dinheiro, com a exceção do subsídio de alimentação que poderá ser pago através de outro meio, como cartão e *ticket*.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.

2- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.

3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.

4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4- A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Retribuição de férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias anual corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.

4- No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Retribuição por isenção de horário**

1- Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar esse regime.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:

- a) Se for diurno - 50 %;
- b) Se for noturno - 75 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou aquele que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador tiver perdido a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição em singelo, acrescida de 200 %.

2- Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, para além do estabelecido no número anterior, a remuneração por trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos até dia 15 de julho de 2004, considera-se trabalho noturno o prestado no período que medeia entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Considera-se trabalhador noturno, com o estatuto especial que lhe é conferido atenta a maior penosidade da prestação de trabalho, aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

4- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor hora de trabalho normal relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado no período diurno.

5- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

6- Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia feriado**

1- O dia feriado é contabilizado mensalmente como integrando a média de horário de trabalho mensal.

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, 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.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo VI, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual.

3- As deslocações do Continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4- As deslocações efetuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na administração pública a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento, sendo expressamente proibido o trabalhador efetuar o seu pagamento.

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.<sup>a</sup>

##### Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após o seu vencimento no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente capítulo ou o faça através de meio diverso do estabelecido, será obrigado a indemnizar o trabalhador pelos danos causados, calculando-se os mesmos, para efeitos indemnizatórios, no valor mínimo de 3 vezes do montante em dívida.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos atuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado no Código do Trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e)* Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, e *d)* e 12 meses no caso da alínea *e)*.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea *c)* do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

- a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## CAPÍTULO XI

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2- Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos caso sejam mais favoráveis.

## CAPÍTULO XII

**Segurança Social e saúde e segurança no trabalho**Cláusula 52.<sup>a</sup>**Segurança Social**

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

2- As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efetivamente pagos e recebidos.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Complemento do subsídio de doença**

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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a profissão ou categoria respetiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical

e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  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.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2- As faltas dadas no exercício da atividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3- Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, o respetivo sindicato ou os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia, sempre que possível.

4- O crédito de horas previsto no número 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição, bem como ao subsídio de alimentação.

5- 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.

6- Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1- As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota.

## CAPÍTULO XIV

### Carreiras em geral

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Vigilância

Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo IV deste CCT.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Eletricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

ii) Após terem completado dois anos de atividade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

iii) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no número 3;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- Para os trabalhadores 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.<sup>a</sup>

##### Profissionais de comércio e armazém

1- As empresas que tiverem ao seu serviço até cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém.

2- As empresas que tiverem ao seu serviço mais de cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém e um encarregado de armazém.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Empregados de escritório**

1- Os técnicos administrativos de 2.<sup>a</sup> classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe.

2- Os estagiários de 2.<sup>a</sup> classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio.

3- Os estagiários de 1.<sup>a</sup> classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> 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. <sup>a</sup> classe | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5  |
| 2. <sup>a</sup> classe | - | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  |

Cláusula 64.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Regime de horários de trabalho**

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar.

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

##### Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto

1- Em caso de assalto ou tentativa de assalto, para além das garantias prestadas pelo seguro de acidentes de trabalho, a entidade patronal assegura ainda ao trabalhador:

a) Aconselhamento e patrocínio jurídico em processo de natureza penal e pedidos indemnizatórios;

b) Apoio psicológico no âmbito da medicina do trabalho, até ao termo da vigência do contrato de trabalho ou pelo prazo medicamente estabelecido, após o evento que lhe der causa, que não pode ser cumulativo com o mesmo apoio prestado em sede de acidente de trabalho;

c) Não determina a perda de quaisquer direitos, incluindo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as seguintes ausências do trabalhador:

i) Até 2 dias seguintes ao incidente;

ii) As ausências, pelo tempo estritamente necessário, para tratamento de assuntos legais relacionados com o incidente, desde que devidamente comprovadas por documento a emitir pela autoridade judiciária;

iii) Pagamento das despesas de deslocação, devidamente comprovadas, a tribunal ou a autoridade judiciária relacionada com o incidente, de acordo com os critérios previstos no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

##### **Crítérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização**

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, serão aplicados as seguintes regras e critérios:

a) As empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade;

b) Caso não existam rescisões por mútuo acordo ou estas sejam insuficientes para o número de trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo, a empresa aplicará o critério segundo o qual cinquenta por cento dos trabalhadores envolvidos serão aqueles que possuem menor antiguidade na categoria profissional por área geográfica da delegação em que se proceder ao despedimento.

2- Em caso de despedimento coletivo o valor da indemnização a receber por cada trabalhador será o correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade na empresa e contando-se toda a antiguidade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-C

##### **Participação sindical nos processos de despedimento coletivo**

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, a empresa deverá obrigatoriamente comunicar ao sindicato a sua realização num prazo nunca inferior a quinze dias.

2- A empresa fornecerá ao sindicato todos os fundamentos económicos para a realização do despedimento, bem como outros da mesma natureza que venham a ser solicitados pelo sindicato.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-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.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

### CAPÍTULO XVI

#### Regras específicas para os operadores de valores

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Regime de horários de trabalho

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar.

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>-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 75.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

## CAPÍTULO XVII

### Regras específicas de vigilância aeroportuária

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Âmbito de aplicação

O presente regime aplica-se às categorias profissionais vigilante aeroportuário/APA-A, gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Categorias e funções

1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.

2- São criadas, a partir de 1 de janeiro de 2018 as categorias profissionais de gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário, cujos descritivos funcionais se encontram descritos no anexo I.

3- A função de chefe de equipa aeroportuário será exercida por um vigilante aeroportuário/APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das funções dos trabalhadores vigilantes aeroportuários/APA-A abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

- a) Conhecimento básico da língua inglesa;
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

No caso dos vigilantes aeroportuários/APA-A entende-se por local de trabalho o conjunto de instalações do aeroporto ou instalações adstritas ao serviço aeroportuário.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, os horários de trabalho terão sempre, em média, 173,33 horas mensais e 40 horas semanais, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup> do CCT.

2- Os regimes de horários de trabalho aplicáveis a estes trabalhadores serão:

- a) Horário normal;
- b) Horários em regime de adaptabilidade;
- c) Horários por turnos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguido com o ano civil.

3- Mensalmente apenas poderão existir, no máximo, durante quatro dias, horários diários de trabalho com seis ou sete horas.

4- Num período de dezasseis semanas, o trabalhador tem o direito, no mínimo, a dois fins-de-semana completos (sábado e domingo) e dois domingos.

5- Não pode haver prestação de trabalho para além de cinco dias consecutivos.

6- Aos trabalhadores que laborem em regime de adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

7- Sempre que o trabalhador laborar 5 (cinco) dias consecutivos terá direito a gozar, antes e depois desse período, 2 (dois) dias de folga consecutivos.

8- Durante dez meses do ano, haverá mensalmente, no máximo, duas folgas isoladas de 1 (um) dia.

9- Nos restantes dois meses do ano, que podem ser utilizados separadamente, poderá haver mensalmente, no máximo, quatro folgas isoladas de 1 (um) dia.

10- A empresa decidirá quais os dois meses referidos e informará o trabalhador no mês anterior.

11- A escala do trabalhador, obrigatoriamente, terá sempre a identificação do seu período de referência (início e termo).

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

## CAPÍTULO XVIII

### Observatório do setor da segurança privada

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Observatório do setor da segurança privada

As partes outorgantes do presente CCT procurarão criar um observatório do setor da segurança privada.

## CAPÍTULO XIX

### Comissão Paritária

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1- A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por 3 representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, com antecedência mínima de 8 dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

## 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; planejar a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adotar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma

estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão* - É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e nos limites da sua competência funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Programador de informática* - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Secretário de gerência ou administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Secretário de direção* - É o trabalhador que presta diretamente assistência aos diretores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

*Técnico administrativo* - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

*Operador informático* - É o trabalhador que, predominantemente, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

*Encarregado de serviços auxiliares* - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efetuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

*Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Cobrador* - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Telefonista* - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

*Porteiro/guarda* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

*Estagiário* - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

*Empacotador* - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

*Servente ou auxiliar de armazém* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Trabalhador de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

#### **B) Técnicos de vendas**

*Chefe de serviços de vendas* - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

*Vendedor/consultor de segurança* - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua atividade.

#### **C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores**

*Vigilante aeroportuário/APA-A* - Anteriormente somente designada por vigilante aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

*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 2024

| Nível | Categorias   | Janeiro de 2024 |
|-------|--|-----------------|
| I     | Diretor de serviços  | 1 536,90 €      |
| II    | Analista de sistemas<br>Contabilista/técnico de contas   | 1 451,59 €      |
| III   | Gestor aeroportuário   | 1 410,47 €      |
| IV    | Chefe de serviços<br>Chefe de serviço de vendas  | 1 366,29 €      |
| V     | Supervisor aeroportuário   | 1 285,17 €      |
| VI    | Chefe de divisão<br>Programador de informática<br>Técnico principal de eletrónica  | 1 281,55 €      |
| VII   | Vigilante de transporte de valores   | 1 271,07 €      |
| VIII  | Chefe de secção<br>Chefe de vendas<br>Secretario de gerência ou de administração   | 1 195,66 €      |
| IX    | Chefe de brigada/supervisor  | 1 180,08 €      |
| X     | Chefe de grupo aeroportuário   | 1 153,00 €      |
| XI    | Encarregado de eletricista<br>Encarregado de armazém<br>Técnico de eletrónica<br>Vigilante chefe de TVA<br>Técnico de telecomunicações | 1 135,54 €      |
| XII   | Técnico administrativo principal<br>Secretario de direção  | 1 058,62 €      |
| XIII  | Vigilante aeroportuário/APA-A  | 1 022,13 €      |
| XIV   | Vigilante chefe/controlador  | 1 010,04 €      |
| XV    | Operador de valores  | 982,45 €        |
| XVI   | Oficial eletricista de sistemas de alarme  | 971,93 €        |
| XVII  | Técnico administrativo de 1.ª classe   | 963,53 €        |
| XVIII | Caixa<br>Operador informático<br>Encarregado de serviços auxiliares<br>Vendedor/consultor de segurança                                 | 931,74 €        |
| XIX   | Telefonista<br>Vigilante<br>Contínuo<br>Porteiro/guarda  | 912,53 €        |
| XX    | Fiel de armazém<br>Técnico administrativo 2.ª classe   | 886,62 €        |

|       |  |          |
|-------|--|----------|
| XXI   | Empregado de serviços externos<br>Prospector de vendas<br>Rececionista   | 871,23 € |
| XXII  | Cobrador   | 847,45 € |
| XXIII | Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano  | 834,87 € |
| XXIV  | Estagiário de 1.ª classe<br>Empacotador<br>Servente ou auxiliar de armazém   | a)       |
| XXV   | Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Trabalhador de limpeza<br>Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano<br>Estagiário de 2.ª classe<br>Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano<br>Paquete<br>Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período<br>Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período | a)       |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

### 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 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 €               |
| Operador de valores                | 7,26 €               |
| Restantes categorias               | 7,05 €               |

### 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 2024 |
|-------------------------------|----------------------|
| Chefe de grupo                | 57,18 €              |
| Escalador                     | 191,54 €             |
| Rondista distrito             | 142,33 €             |
| Operador de central           | 72,18 €              |
| Chefe de equipa aeroportuário | 47,12 €              |
| Fiscal de transporte público  | 163,53 €             |
| Vigilante/APA - Portuário     | 109,60 €             |

|  |           |
|--|-----------|
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a) |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a) |

a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos.

#### 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 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa                          | 50,54 €              |
| Operador de valores            | 50,54 €              |
| Empregado de serviços externos | 45,22 €              |
| Cobrador                       | 45,22 €              |

#### ANEXO VI

### Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

|                          | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar         | 12,65 €              |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 €              |
| Diária completa          | 63,90 €              |

#### ANEXO VII

### Subsídio de transporte

(Valores em euros)

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

|                        | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 €              |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Isabel Dinis*, na qualidade de mandatária.

*Berta Silva*, na qualidade de mandatária.

*José Lourenço Tapadas*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE:

*Luís Miguel Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 21/2024, 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 Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF e o SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada - Alteração salarial e outras**

Setor da vigilância privada contratação coletiva setorial para 2024 - Revisão dos anexos II, III, IV, V, VI E VII publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada.

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 em todas as especialidades previstas no regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada.

3- No setor da segurança privada o número de entidades empregadoras é de 87 e o número total de trabalhadores é de 38 900.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança privada, a que corresponde o CAE n.º 80100, podendo abranger outros CAE com a mesma área de atividade.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente nos termos previstos no número um.

## ANEXO II

## Tabela salarial

| Nível | Categorias  | 2024       |
|-------|---|------------|
| I     | Diretor de serviços   | 1 536,90 € |
| II    | Analista de sistemas contabilista técnico de contas   | 1 451,58 € |
| III   | Gestor aeroportuário  | 1 410,47 € |
| IV    | Chefe de serviços<br>Chefe de serviço de vendas   | 1 366,29 € |
| V     | Supervisor aeroportuário  | 1 285,17 € |
| VI    | Chefe de divisão<br>Programador de informática<br>Técnico principal de eletrónica   | 1 281,55 € |
| VII   | Vigilante de transporte de valores  | 1 271,06 € |
| VIII  | Chefe de secção<br>Chefe de vendas<br>Secretário de gerência ou de administração  | 1 195,66 € |
| IX    | Chefe de brigada/supervisor   | 1 180,08 € |
| X     | Chefe de grupo aeroportuário  | 1 153,00 € |
| XI    | Encarregado de electricista<br>Encarregado de armazém<br>Técnico de eletrónica<br>Vigilante chefe de TVA<br>Técnico de telecomunicações | 1 135,54 € |
| XII   | Técnico administrativo principal<br>Secretario de direção   | 1 058,62 € |
| XIII  | Vigilante aeroportuário/APA-A   | 1 022,13 € |
| XIV   | Vigilante chefe/controlador   | 1 010,04 € |
| XV    | Oficial electricista de sistemas de alarme  | 971,93 €   |
| XVI   | Operador de valores   | 982,45 €   |
| XVII  | Técnico administrativo de 1.ª classe  | 963,53 €   |
| XVIII | Caixa<br>Operador informático<br>Encarregado de serviços auxiliares<br>Vendedor/consultor de segurança                                  | 931,74 €   |
| XIX   | Telefonista<br>Vigilante<br>Contínuo<br>Porteiro/guarda   | 912,53 €   |
| XX    | Fiel de armazém<br>Técnico administrativo 2.ª classe  | 886,62 €   |
| XXI   | Empregado de serviços externos<br>Prospector de vendas<br>Recepcionista   | 871,23 €   |
| XXII  | Cobrador  | 847,45 €   |
| XXIII | Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano   | 834,87 €   |

|      |   |     |
|------|---|-----|
| XXIV | Estagiário de 1. <sup>a</sup> classe<br>Empacotador<br>Servente ou auxiliar de armazém  | (a) |
| XXV  | Pré-oficial eletricitista de sistemas de alarme do 1. <sup>o</sup> ano<br>Trabalhador de limpeza<br>Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 2. <sup>o</sup> ano<br>Estagiário de 2. <sup>a</sup> classe<br>Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 1. <sup>o</sup> ano<br>Paquete<br>Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 2. <sup>o</sup> período<br>Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 1. <sup>o</sup> período | (a) |

(a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

### ANEXO III

#### Subsídios de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é:

| Categorias                         | 2024   |
|------------------------------------|--------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 € |
| Operador de valores                | 7,26 € |
| Restantes categorias               | 7,05 € |

### ANEXO IV

#### Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês ou hora:

| Função  | 2024       |
|---|------------|
| Chefe de grupo  | 57,18 €    |
| Escalador   | 191,54 €   |
| Rondista distrito                                     | 142,33 €   |
| Operador de central                                   | 72,18 €    |
| Chefe de equipa aeroportuário                         | 47,11 €    |
| Fiscal de transportes públicos                        | 163,53 €   |
| VAP-APA - Portuário                                   | 109,60 €   |
| Assistente de recintos de espetáculos - ARE           | (a) 8,97 € |
| Assistente de recintos desportivos - ARD              | (a) 8,97 € |
| Segurança porteiro - SPR                              | (b)        |
| Vigilante de proteção e acompanhamento pessoal - VPAP | (b)        |

(a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos.

(b) A ser revisto no próximo CCT.

## ANEXO V

**Abono para falhas**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

| Função                         | 2024    |
|--------------------------------|---------|
| Caixa                          | 50,54 € |
| Operador de valores            | 50,54 € |
| Empregado de serviços externos | 45,21 € |
| Cobrador                       | 45,21 € |

## ANEXO VI

**Subsídios de deslocação**

| Função                   | 2024    |
|--------------------------|---------|
| Almoço ou jantar         | 12,65 € |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 € |
| Diária completa          | 63,90 € |

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

Os VAP-APAS-A têm direito a auferir um subsídio de transporte pago onze meses ao ano, de acordo com a tabela seguinte:

| Função      | 2024    |
|-------------|---------|
| VAP-APA - A | 46,77 € |

Lisboa, 28 de dezembro de 2023.

Pela Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF:

*Paulo Miguel Jorge Patação Maia*, presidente da direcção.

Pelo SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada:

*António Cláudio Neves Ferreira*, presidente da direcção, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 24/2024, 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 coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L.da e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras**

## Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins de Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021 e n.º 38, de 15 de outubro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 90 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 2 de janeiro de 2023.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

## Cláusula 32.ª

## Cantinas em regime de auto-serviço

1- (...)

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,15 €.

Este subsídio é devido por cada dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

## Cláusula 47.ª-A

## Dia de aniversário

Atribuição do dia de aniversário, tirando no próprio dia, sendo num fim-de-semana ou feriado, será sempre gozado na segunda-feira seguinte.

## Cláusula 48.ª

## Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano.

A partir de 1 de janeiro de 1993, o pagamento dos dias referidos nesta alínea passará a ser o regulamento na legislação específica;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha recta, ou seja, filhos (biológicos ou adoptivos), enteados, genros e noras, durante vinte dias consecutivos;

e) Falecimento de cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha recta (pais, madrasta, padrasto, sogros) ou afim ascendente no 1.º grau na linha recta (pais, madrasta, padrasto, sogros), durante cinco dias consecutivos;

f) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, durante dois dias consecutivos;

g) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;

h) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>-A

##### Licença parental

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental exclusiva de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo da licença referida, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

2- Em caso de partilha do gozo da licença parental inicial, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

3- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, igualdade salarial e parentalidade

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

2- É garantida a igualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, assegurando-se o princípio de «salário igual para trabalho igual ou de igual valor».

3- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível. Neste último caso o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

## ANEXO III

**Enquadramentos**

## Grupo 00:

Director de fábrica;  
Director de serviços.

## Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica;  
Adjunto de director de serviços.

## Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão;  
Encarregado geral;  
Tesoureiro.

## Grupo 2:

Chefe de compras;  
Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Encarregado A;  
Guarda-livros;  
Secretário de direcção.

## Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;  
Encarregado B;  
Operador de computador.

## Grupo 4:

Caixa;  
Condutor-afinador de máquinas;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário A;  
Esmerilador de artigos de laboratório;  
Gravador de artigos de laboratório;  
Maçariqueiro de artigos de laboratório;  
Motorista de pesados;  
Oficial de belga;  
Oficial de prensa;  
Oficial electricista;  
Oficial marisador;  
Serralheiro civil de 1.ª;  
Vendedor;  
Verificador ou controlador de qualidade.

## Grupo 5:

Escriturário B;  
Serralheiro civil de 2.ª

## Grupo 6:

Acabador de prensa;  
Condutor de máquinas (tubo de vidro);  
Condutor de máquinas industriais;

Dactilógrafo;  
Moldador de belga;  
Rececionista-telefonista.

Grupo 7:

Ajudante de motorista;  
Auxiliar de encarregado;  
Colhedor de prensa;  
Colhedor-moldador;  
Colhedor-preparador;  
Fiel de armazém;  
Preparador de ecrãs;  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>

Grupo 8:

Agente de serviços externos;  
Auxiliar de armazém;  
Cozinheiro;  
Caldeador;  
Colhedor de bolas;  
Colhedor de marisas;  
Cortador a quente;  
Pré-oficial.

Grupo 9:

Servente.

Grupo 10:

Alimentador de máquinas;  
Auxiliar de laboratório;  
Cortador;  
Decalcador;  
Escolhedor-embalador (tubo de vidro);  
Medidor de vidros técnicos;  
Operador de máquina de serigrafia;  
Roçador.

Grupo 11:

Servente de limpeza.

Grupo 12:

Praticante geral do 4.<sup>o</sup> ano.

Grupo 13:

Praticante de serralheiro civil do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo 14:

Praticante geral do 3.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de serralheiro civil do 1.<sup>o</sup> ano.

Grupo 15:

Praticante geral do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo 16:

Praticante geral do 1.<sup>o</sup> ano.

Grupo 17:

Aprendiz de serralheiro civil;  
Aprendiz geral.

#### ANEXO IV

#### Tabela salarial

| Grupos |            |
|--------|------------|
| 00     | 2 023,50 € |
| 01     | 1 689,00 € |
| 1      | 1 412,00 € |
| 2      | 1 178,00 € |
| 3      | 1 127,50 € |
| 4      | 1 111,00 € |
| 5      | 1 055,00 € |
| 6      | 1 028,50 € |
| 7      | 975,50 €   |
| 8      | 890,50 €   |
| 9      | 875,50 €   |
| 10     | 854,50 €   |
| 11     | 841,00 €   |
| 12     | 775,50 €   |
| 13     | 770,00 €   |
| 14     | 767,50 €   |
| 15     | 765,00 €   |
| 16     | 762,50 €   |
| 17     | 760,00 €   |

Nota: A empresa compromete-se a incorporar o aumento de 20,00 €, a partir de 2 de janeiro de 2024 a todos os trabalhadores.

Lisboa, 14 de novembro de 2023.

Pela NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L.<sup>da</sup>:

*Silvino Leandro de Sousa*, na qualidade de mandatário.

Pela Vilabo - Vidros de Laboratório, L.<sup>da</sup>:

*Orlanda Marlene de Jesus Brás*, na qualidade de gerente.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Márcio de Jesus Pêcego*, na qualidade de mandatário.

*David Ferreira Vergueira*, na qualidade de mandatário.

#### Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 17 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 25/2024, 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 SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras**

AE entre a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com a redacção resultante da revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho 2021.

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com a redacção resultante da revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho 2021, apenas nas matérias nela constantes.

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito e vigência do acordo**

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

- 1- (*Sem alteração.*)
- 2- (*Sem alteração.*)
- 3- (*Sem alteração.*)

4- O presente AE abrange um empregador e 426 trabalhadores, nos quais se incluem os trabalhadores que transitaram, nos termos legais, da extinta CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA, incorporada por fusão na SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, desde 1 de janeiro de 2021.

#### CAPÍTULO V

##### **Retribuição mínima do trabalho**

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

- 2- (*Revogado.*)
- 3- (*Sem alteração.*)
- 4- (*Sem alteração.*)
- 5- (*Sem alteração.*)
- 6- (*Sem alteração.*)
- 7- (*Sem alteração.*)

## ANEXO II

**1 - Tabela salarial**

| Níveis | Remunerações (em euros) |   |
|--------|-------------------------|---|
| 15     | 3 588,85                | Aplicação da cláusula 11. <sup>a</sup> -A |
| 14     | 3 105,12                |   |
| 13     | 2 653,97                |   |
| 12     | 2 214,28                |   |
| 11     | 1 802,01                | 2 008,15                                  |
| 10     | 1 532,28                | 1 667,43                                  |
| 09     | 1 417,62                | 1 474,52                                  |
| 08     | 1 362,84                | 1 390,24                                  |
| 07     | 1 300,69                | 1 331,76                                  |
| 06     | 1 230,62                | 1 265,91                                  |
| 05     | 1 199,55                | 1 215,35                                  |
| 04     | 1 164,78                | 1 182,68                                  |
| 03     | 1 098,93                | 1 132,12                                  |
| 02     | 1 061,54                | 1 080,49                                  |

## ANEXO III

**Tabelas salariais mínimas complementares**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

- 3-
- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 1,75 €;
  - b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 2,00 €;
  - c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,25 €;
  - d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,50 €.
- 5- Lanche - 2,61 €.  
6- Jantar - 10,90 €.  
Pequeno-almoço - 2,61 €.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

- 1- Jantar no local de trabalho - 10,90 €.
- 2- Jantar fora do local de trabalho - 11,30 €.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

- 1- 26,75 €.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1- Percentagens constantes das alíneas *c)* e *d)* do número 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> - Anexo III.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Anuidades**

1- 15,41 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,98 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

4- 47,22 €.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- 11,80 €.

2- 11,80 €.

3- 11,80 €.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho por turnos**

1-

*a)* 30,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

*b)* 22,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

*c)* 17,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) - 248,09 €;

Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 318,97 €;

Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 318,97 €;

Três turnos descanso rotativo (30,5 % do nível 9) - 432,38 €.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Subsídio de prevenção**

5 % - 86,97 €.

2,5 % - 43,59 €.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Regime de deslocações**

3-

*b)* 12,49 €.

4-

*a)* 8,48 €;

*b)* 75,14 €.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Transferência de local de trabalho**

*b)* Subsídio de 1 232,98 €.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Regime de seguros**

*b)* Valor do seguro - 92 992,72 €.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Subsídio a trabalhadores-estudantes**

Ensino primário - 32,23 €;  
Ciclo preparatório - 72,59 €;  
Cursos gerais - 109,95 €;  
Cursos complementares e médios - 176,29 €;  
Cursos superiores - 255,85 €.

Lisboa, 28 de setembro de 2023.

Pela SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

*Carlos Miguel Alves de Almeida Motta*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Nuno Miguel Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

**Declarações**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM Representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 52 do livro n.º 13, com o n.º 17/2024, 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 adesão entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ**

Acordo de adesão entre REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias ao acordo de empresa celebrado entre REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023.

Entre:

A Entidade Empregadora REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA neste ato representada por João António Macedo Gomes, na qualidade de procurador e Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, neste ato representado por Serafim José Gonçalves Gomes e Ana Paula Alves Lopes, na qualidade de membros da direção.

Nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho é celebrado o presente acordo de adesão, o qual se rege pelas cláusulas seguintes:

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias acordam na adesão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, celebrado entre REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

## Cláusula 2.ª

**Aplicabilidade**

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, em representação dos seus associados, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

## Cláusula 3.ª

**Abrangência**

As partes, nos termos da alínea g) do número 2 do artigo 492.º do CT conjugada com o artigo 496.º do CT, declaram que pelo presente acordo de adesão será abrangida uma entidade patronal e estima-se que serão abrangidos 3 trabalhadores.

## Cláusula 4.ª

**Vigência**

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As partes acordam que as tabelas salariais e respetivos subsídios se aplicam com efeitos a partir de março de 2023.

Lisboa, 3 de outubro de 2023.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

*João António Macedo Gomes.*

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias:

*Ana Paula Alves Lopes.*

*Serafim José Gonçalves Gomes.*

Depositado em 15 de janeiro de 2024, a fl. 52 do livro n.º 13, com o n.º 16/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 12 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021.

## CAPÍTULO I

**Constituição**

## SECÇÃO I

**Constituição e âmbito**

## Artigo 1.º

**Denominação e âmbito profissional**

O Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, adiante também designado por MAIS SINDICATO ou sindicato, é uma associação de trabalhadores, de duração indeterminada, para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais e abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e exerçam a atividade profissional independentemente da sua profissão, vínculo, função ou categoria profissional em:

- a) Grupos financeiros ou empresas financeiras em ligação de grupo;
- b) Instituições de crédito, sociedades financeiras, sociedades e empresas interbancárias de serviços, empresas de câmbios, agrupamentos complementares de empresas e sociedades e empresas de serviços auxiliares;
- c) Setores de seguros ou em atividades afins ou com eles conexas, mesmo se em empresas ou estabelecimentos de saúde ou assistência;
- d) Banco central e empresas associadas, entidades de supervisão do sistema financeiro e segurador, institutos de investimento, de financiamento e de gestão da dívida pública, entidades gestoras de fundos de pensões, entidades gestoras de patrimónios e entidades gestoras de fundos de investimento;
- e) Empresas prestadoras de serviços, de consultadoria, auditoria e de novas tecnologias da área dos sistemas de informação;
- f) Empresas de trabalho temporário que prestem serviços às instituições e entidades referidas nas alíneas anteriores;
- g) Organizações que agrupem as entidades mencionadas nas alíneas anteriores.

## Artigo 2.º

**Âmbito geográfico e sede**

O MAIS SINDICATO abrange todo o território nacional e tem sede em Lisboa.

## SECÇÃO II

**Princípios fundamentais**

## Artigo 3.º

**Fins**

1- O MAIS SINDICATO tem como objetivo essencial a defesa intransigente dos interesses profissionais, económicos e sociais dos seus associados, adota os princípios do sindicalismo democrático, o que implica:

*a)* A independência e autonomia do sindicato em relação a entidades patronais e suas organizações, ao Estado, a quaisquer partidos políticos e a instituições religiosas;

*b)* A consagração do exercício do direito de tendência no conselho geral, regulado nos termos destes estatutos;

*c)* O respeito pelas opções políticas e religiosas dos associados.

2- A adoção daqueles princípios constitui também o sindicato na obrigação de, nomeadamente, exercer e defender o direito:

*a)* À livre negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

*b)* Ao trabalho, ao salário digno e à garantia da estabilidade de emprego, não admitindo o despedimento sem justa causa;

*c)* Ao livre exercício da atividade sindical;

*d)* À greve;

*e)* À formação profissional;

*f)* À igualdade de oportunidades;

*g)* À não discriminação;

*h)* O exercício dos demais direitos previstos na lei e nestes estatutos.

## Artigo 4.º

**Filiação noutras organizações sindicais**

O MAIS SINDICATO está filiado na UGT - União Geral de Trabalhadores, na FEBASE - Federação do Setor Financeiro e na UNI - Union Network Internacional.

## Artigo 5.º

**Competências**

Para a realização dos seus fins, compete ao sindicato:

*a)* Propor, negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados, bem como exigir o seu cumprimento;

*b)* Declarar a greve e pôr-lhe termo;

*c)* Intervir na defesa dos associados em situações resultantes das relações laborais ou sindicais, desde que estejam em causa princípios e valores que o MAIS SINDICATO defenda;

*d)* Prestar assistência jurídica e judiciária aos associados em conflitos resultantes das situações referidas na alínea anterior, sem prejuízo da sua análise caso a caso, podendo rejeitar esse apoio, fundamentadamente;

*e)* Criar e gerir estruturas de proteção da saúde, nomeadamente as previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis;

*f)* Criar, gerir e administrar organizações e estruturas, instituições ou empresas de carácter económico, por si só ou em parceria com outras entidades, para prestação de serviços aos associados e seus familiares e para uma melhor gestão das suas estruturas administrativas, nas seguintes áreas:

– Proteção da saúde;

– Sociais, desportivas e culturais;

– Formação profissional e sindical;

– Organização administrativa do sindicato;

– Prestação de outros serviços que possam melhorar a qualidade de vida;

*g)* Receber a quotização dos associados e demais receitas.

## CAPÍTULO II

**Sócios, quotização e regime disciplinar**

## SECÇÃO I

**Sócios e quotização**

## Artigo 6.º

**Admissão**

- 1- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e o seu integral respeito.
- 2- A direção pode recusar, a admissão a sócio do MAIS SINDICATO, podendo o candidato recorrer da decisão para o conselho geral, que decidirá em última instância.

## Artigo 7.º

**Manutenção da qualidade de sócio**

- 1- Mantêm a qualidade de sócio, com os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos, os associados que tenham passado à situação de pré-reforma e reforma.
- 2- Os associados que se encontrem no exercício de funções na Assembleia da República, no Governo da República, Assembleias Legislativas Regionais, nos Governos Regionais, nos órgãos executivos da Administração Regional e Local ou nos Órgãos de Gestão e de Fiscalização das entidades referidas no artigo 1.º destes estatutos mantêm a qualidade de sócios, com os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos, exceto quanto ao direito de exercício de qualquer cargo ou funções sindicais.
- 3- A exceção referida na parte final do número anterior não se aplica aos sócios que exerçam funções em órgãos executivos da Administração Regional e Local a tempo parcial.
- 4- Por deliberação da direção podem manter a qualidade de sócios os trabalhadores que, temporariamente, se encontrem a exercer a sua atividade profissional no estrangeiro ou estejam na situação de licença sem retribuição, desde que paguem a quotização devida.
- 5- Mantêm, ainda, a qualidade de sócios os trabalhadores que tenham sido despedidos e cuja ação judicial, patrocinada pelo sindicato, ainda não tenha transitado em julgado.

## Artigo 8.º

**Direitos dos sócios**

- 1- São direitos dos sócios:
  - a) Participar e intervir na vida do sindicato, bem como ser informado da sua atividade, nomeadamente através dos meios digitais e das publicações do sindicato;
  - b) Eleger e ser eleito, nas condições definidas nestes estatutos, para qualquer cargo ou funções sindicais;
  - c) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato, no que decorra das suas relações de trabalho ou da sua atividade sindical, exercida no âmbito definido nestes estatutos, sem prejuízo do disposto nas alíneas c) e d) do artigo 5.º;
  - d) Utilizar as instalações do sindicato no respeito pelas normas fixadas pela direção;
  - e) Solicitar ao conselho fiscalizador de contas esclarecimentos quanto à situação económica e financeira do sindicato;
  - f) Beneficiar do fundo de greve e solidariedade e de outros fundos, de acordo com os respetivos regulamentos;
  - g) Impugnar, nos termos dos presentes estatutos, os atos de qualquer órgão do sindicato que considere ilegais ou anti estatutários;
  - h) Beneficiar dos demais direitos consignados nos presentes estatutos.
- 2- Os sócios que tenham sido eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou funções sindicais desempenham gratuitamente essa atividade, sendo, no entanto, assegurada pelo sindicato a reposição de qualquer prestação pecuniária que tenham deixado de receber em resultado do respetivo exercício.

3- Se a situação financeira do sindicato não permitir dar cumprimento ao disposto no número anterior, cabe ao conselho geral, por proposta da direção, definir as condições em que o cargo ou as funções sindicais são exercidas.

#### Artigo 9.º

##### **Deveres dos sócios**

São deveres dos sócios:

- a) Respeitar os princípios fundamentais do sindicato e cumprir as deliberações dos seus órgãos, bem como as disposições dos estatutos e demais regulamentos;
- b) Pagar regularmente as quotas;
- c) Desempenhar com dignidade os cargos ou funções sindicais para que forem eleitos ou designados;
- d) Comunicar imediatamente ao sindicato qualquer alteração de dados necessários para a sua manutenção e identificação enquanto sócio do MAIS SINDICATO.

#### Artigo 10.º

##### **Suspensão de sócio**

São suspensos os sócios que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses e que depois de interpelados por escrito para pagarem não o façam no prazo que lhes for fixado;
- b) Tenham sido objeto de medida disciplinar de suspensão.

#### Artigo 11.º

##### **Perda da qualidade de sócio**

Perdem a qualidade de sócios os que:

- a) Deixem de exercer a atividade profissional no âmbito profissional do sindicato definido nos presentes estatutos, salvo se tiverem sido despedidos e cuja ação judicial de impugnação do despedimento seja patrocinada pelo sindicato e ainda não tenha transitado em julgado;
- b) Peçam a demissão;
- c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados por escrito, não o tenham feito no prazo de 30 dias;
- d) Tenham sido objeto de medida disciplinar de expulsão.

#### Artigo 12.º

##### **Readmissão de sócio**

Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos, nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

#### Artigo 13.º

##### **Quotização**

Compete ao conselho geral, sob proposta da direção, aprovar o regulamento de quotização.

## SECÇÃO II

### **Regime disciplinar**

#### Artigo 14.º

##### **Poder disciplinar**

1- O poder disciplinar sobre os sócios do sindicato é exercido pelo conselho de disciplina, mediante procedimento escrito e com observância do contraditório.

2- Compete ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina, aprovar o regulamento disciplinar, que definirá os termos do procedimento, nomeadamente o exercício do direito de defesa.

## Artigo 15.º

### Sanções disciplinares

1- Podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Perda do mandato para que tenha sido eleito;
- e) Expulsão.

2- As sanções de perda do mandato e de expulsão só serão aplicadas aos casos de grave violação de deveres fundamentais consignados nestes estatutos e na lei.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se a mesma constituir crime, caso em que será aplicável o prazo de prescrição deste se superior.

4- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 45 dias subsequentes àquele em que o conselho de disciplina teve conhecimento da infração e do presumível infrator.

5- A instauração do procedimento interrompe o prazo estabelecido no número 3.

6- O conselho de disciplina pode suspender preventivamente o associado se da participação resultarem fortes indícios da prática pelo associado de atos que determinem com toda a probabilidade a aplicação da sanção de perda do mandato para que tenha sido eleito ou de expulsão.

## Artigo 16.º

### Recurso

1- Das deliberações do conselho de disciplina, com exceção da prevista no número 6 do artigo anterior, cabe sempre recurso para o conselho geral, o qual será interposto no prazo de 15 dias, a contar da data da respetiva notificação, em requerimento dirigido ao presidente do conselho de disciplina acompanhado da devida fundamentação, devendo por este ser remetido à mesa da assembleia geral acompanhado de eventual resposta do conselho de disciplina, igualmente no prazo de 15 dias.

2- O recurso não tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá lugar obrigatoriamente na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da receção da sua interposição.

3- As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância, sem prejuízo do recurso aos meios judiciais comuns.

## CAPÍTULO III

### Órgãos centrais

#### SECÇÃO I

### Órgãos centrais

## Artigo 17.º

### Órgãos centrais

1- Os órgãos centrais são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral (MAG);
- d) A direção;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina.

2- Os órgãos centrais reúnem presencialmente e/ou recorrendo a meios eletrónicos de comunicação à distância, nomeadamente através de videoconferência.

3- O mandato dos órgãos ou representantes referidos nas alíneas *b) a f)*, do número um é de quatro anos, os quais se manterão em funções até à posse dos novos órgãos ou representantes.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 18.º

##### Composição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados inscritos no sindicato que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os associados exercem os seus direitos na assembleia geral através de voto universal, direto e secreto.

#### Artigo 19.º

##### Competências da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos no primeiro semestre, para eleição, em simultâneo, da MAG, direção e secretariados das secções sindicais.

2- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente para deliberar por maioria simples, sobre:

*a)* A destituição, no todo ou em parte, da MAG, da direção e dos membros dos secretariados sindicais;

*b)* A fusão do sindicato, por proposta da direção e/ou do conselho geral;

*c)* A extinção do sindicato, por proposta do conselho geral, e consequente liquidação e destino do respetivo património;

*d)* Quaisquer propostas que a direção lhe queira submeter, mesmo que recusadas pelo conselho geral;

*e)* Propostas que lhe sejam apresentadas por associados nas condições legais previstas para as associações sindicais, devendo o primeiro subscritor indicar quais as disposições legais e estatutárias que entende serem aplicáveis.

#### Artigo 20.º

##### Requerimento e convocação da assembleia geral

1- A convocação da assembleia geral é da competência do presidente da MAG, por sua iniciativa, a pedido do conselho geral, da direção ou a requerimento de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

2- A convocação da assembleia geral eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90 dias.

3- O requerimento para a realização de assembleia geral extraordinária deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, dele constando, sempre, a ordem de trabalhos devidamente fundamentada e que não poderá ser alterada.

4- A convocação da assembleia geral extraordinária é feita nos sete dias subsequentes ao da receção do requerimento, de forma que não exceda em mais de 40 dias seguidos a data deste.

5- A convocatória deve conter sempre a indicação da data, horário, formas de funcionamento e ordem de trabalhos e, no caso previsto no número 3, deve ser acompanhada da fundamentação apresentada.

6- A convocatória deverá ser publicitada nos meios digitais e na revista do sindicato.

#### Artigo 21.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral deve sempre realizar-se em dias úteis.

2- A assembleia geral rege-se pelas normas previstas nestes estatutos e pelo regulamento das assembleias gerais a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da MAG.

3- Aplicam-se às assembleias gerais extraordinárias as regras pertinentes da assembleia geral eleitoral.

4- A MAG elaborará uma ata de cada reunião no prazo de 15 dias, que deverá ser assinada por todos os elementos da mesa presentes.

### SECÇÃO III

#### Conselho geral

##### Artigo 22.º

###### Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre assembleias gerais, sendo constituído:

- a) Pelos membros eleitos para os secretariados das secções sindicais;
- b) Por 11 membros eleitos em conselho geral;
- c) Pelos membros da MAG;
- d) Pelos membros da direção.

##### Artigo 23.º

###### Competências do conselho geral

Ao conselho geral, por maioria simples, exceto quando o presente artigo exija maioria qualificada, compete:

- a) Elaborar e aprovar, por proposta da MAG, o seu próprio regimento, na primeira reunião de cada mandato;
- b) Eleger, na primeira reunião de cada mandato, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, mediante a apresentação de listas nominativas completas, 11 elementos para o conselho geral, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;
- c) Eleger, na primeira reunião de cada mandato, por voto direto e secreto, mediante a apresentação de listas nominativas completas, o conselho de disciplina, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;
- d) Eleger, na primeira reunião de cada mandato, por voto direto e secreto, mediante a apresentação de listas nominativas completas, o conselho fiscalizador de contas, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;
- e) Eleger, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato ao congresso da UGT, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;
- f) Eleger de entre os seus membros, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato no conselho geral da UGT, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;
- g) Apreciar e deliberar, sob proposta da direção, o ingresso ou abandono do sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;
- h) Apreciar e deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;
- i) Deliberar, por proposta da direção, sobre as linhas gerais da política reivindicativa do sindicato;
- j) Autorizar a direção, sob proposta desta, a outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados;
- k) Deliberar sobre a declaração ou cessação de greve, por períodos superiores a cinco dias;
- l) Apreciar e deliberar sobre os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;
- m) Apreciar e deliberar, até 15 de dezembro, sobre o orçamento do sindicato para o ano seguinte e, até 31 de maio, sobre o relatório e as contas do exercício do ano anterior;
- n) Decidir, em última instância, sobre recurso das deliberações do conselho de disciplina;
- o) Autorizar a direção a criar instituições ou empresas de carácter económico tendo em vista uma mais eficaz prossecução das competências da mesma e dos objetivos do sindicato;
- p) Autorizar a direção a contrair empréstimos de valor superior a 2000 salários mínimos mensais;
- q) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar, com exceção dos casos de arrendamento, bens imóveis;
- r) Deliberar sobre matéria que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela direção;

- s) Aprovar, por proposta da direção, o símbolo e a bandeira do sindicato, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;
- t) Apreciar e deliberar sobre a proposta de fusão do sindicato, a apresentar à assembleia geral, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;
- u) Apreciar e deliberar sobre proposta de extinção do sindicato, a apresentar à assembleia geral, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;
- v) A proposta de extinção do sindicato, que terá de definir, objetivamente, os termos em que esta se processará, não podendo os bens do sindicato, em caso algum, ser distribuídos pelos sócios;
- w) Deliberar sobre a criação, extinção ou alteração de âmbito das secções sindicais;
- x) Eleger de entre os seus membros, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato no conselho geral da FEBASE, conforme normas constantes do regimento do conselho geral.

#### Artigo 24.º

##### Convocação do conselho geral

- 1- A convocação do conselho geral é da competência do presidente da MAG, por sua iniciativa, ou por deliberação da mesa.
- 2- O conselho geral pode ainda ser convocado a requerimento:
  - a) Da direção;
  - b) De um terço dos seus membros;
  - c) Por um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.
- 3- A convocação do conselho geral consiste no envio da convocatória por email, a todos os seus membros, com indicação expressa do dia, hora e local de funcionamento e respetiva ordem de trabalhos, até sete dias antes da sua realização.
- 4- Em casos de extrema urgência, devidamente justificada a convocação do conselho geral, por iniciativa do presidente da MAG ou por deliberação da mesa ou ainda por requerimento da direção, deverá ser feita de modo que a respetiva convocatória seja do conhecimento dos seus membros até 48 horas antes da hora marcada para o início da reunião.
- 5- O requerimento a que se refere o número 2 deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, dele constando, sempre, a ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.
- 6- O presidente da MAG convocará o conselho geral, para que este se reúna até ao 20.º dia subsequente ao da receção do requerimento.

#### Artigo 25.º

##### Funcionamento do conselho geral

- 1- O funcionamento do conselho geral regula-se por regimento próprio, aprovado na primeira sessão de cada mandato e aplicável de imediato.
- 2- O conselho geral só pode deliberar validamente quando estiverem presentes metade e mais um dos seus membros com direito a voto, podendo, no entanto, reunir para discussão logo que esteja presente um terço dos seus membros.
- 3- As votações relativas a eleições ou deliberações de assuntos de natureza pessoal respeitantes a membros do conselho geral serão feitas por voto secreto.
- 4- O presidente da mesa tem voto de qualidade, no caso de empate.
- 5- A MAG elaborará no prazo de 15 dias a ata de cada reunião, que deverá ser assinada pelos membros da mesa presentes nessa reunião.
- 6- As declarações de voto deverão ser apresentadas por escrito e entregues à mesa, no próprio dia, a fim de constarem da ata.
- 7- No caso de no dia e hora do conselho geral não estarem presentes os membros que compõem a MAG, a sua substituição operar-se-á da seguinte forma:
  - a) Caso falem os três membros, realizar-se-á uma votação para o exercício das suas competências durante esse conselho geral, sendo as listas compostas por três conselheiros presentes e propostas por, pelo menos, 25 conselheiros presentes, sendo eleita a que obtiver maioria simples dos votos expressos;
  - b) Caso falem dois membros, o membro presente exercerá as competências do presidente e escolherá, de

entre os conselheiros presentes, os elementos que a completem, podendo, a requerimento de 25 conselheiros presentes, essa deliberação ser ratificada pelo conselho geral.

#### Artigo 26.º

##### Organização de tendências sindicais

- 1- Os membros do conselho geral podem organizar-se em tendências sindicais.
- 2- A constituição de uma tendência efetua-se na primeira reunião de cada mandato, mediante comunicação ao presidente da MAG, assinada pelos membros que a compõem, num mínimo de 20, com indicação da sigla que a identifica e do nome e qualidade de quem a representa.
- 3- Cada tendência estabelece livremente a sua organização e a todo o tempo poderá comunicar ao presidente da MAG alterações na sua composição.

#### Artigo 27.º

##### Revisão dos estatutos

- 1- O requerimento para a realização de uma reunião extraordinária do conselho geral para revisão total ou parcial dos estatutos deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, acompanhado da ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada, e do respetivo projeto de revisão.
- 2- A convocação do conselho geral extraordinário consiste no envio da convocatória por email, acompanhada pela ordem de trabalhos e do respetivo projeto de revisão, a todos os seus membros, com indicação expressa do dia, hora e local de funcionamento, até quinze dias antes da sua realização.
- 3- Sempre que tenha sido convocado o conselho geral extraordinário para a revisão dos estatutos, poderão ser apresentados outros projetos, até 10 dias antes da sua realização, por:
  - a) Um terço dos membros do conselho geral;
  - b) A direção;
  - c) Um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.
- 4- Os projetos referidos nos números anteriores serão desde logo aceites para discussão na generalidade e divulgados aos membros do conselho geral.
- 5- Após a discussão referida no número anterior, será efetuada a votação na generalidade, podendo o conselho geral deliberar remeter o projeto aprovado para uma comissão especializada.
- 6- A comissão especializada apreciará, em confronto com o projeto aprovado na generalidade, as várias propostas de alteração na especialidade que lhe tenham sido submetidas e elaborará a proposta final para votação e deliberação do conselho geral.
- 7- As alterações aos estatutos são aprovadas com o voto favorável de dois terços dos membros presentes do conselho geral.

### SECÇÃO IV

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 28.º

##### Composição e funcionamento da MAG

- 1- A MAG é o órgão que assegura e conduz os trabalhos da assembleia geral e do conselho geral e garante o regular funcionamento dos órgãos estatutários do sindicato.
- 2- A MAG é constituída pelo presidente, pelo vice-presidente e pelo secretário, sendo eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas e com a indicação expressa dos cargos a que cada um se candidata, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.
- 3- A MAG na primeira reunião aprovará o seu regulamento interno de funcionamento, que deverá prever, nomeadamente, o processo de substituição dos seus membros em caso de perda de mandato ou impedimento.
- 4- A MAG reúne-se validamente com a presença da maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria dos elementos presentes, tendo o presidente, voto de qualidade.

## Artigo 29.º

## Competência da MAG

## 1- Compete à MAG:

- a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente, organizando e coordenando as sessões da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Informar os associados no prazo de 30 dias das deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas sobre os mesmos;
- d) Promover a constituição das mesas de voto e coordenar a atividade destas;
- e) Promover a impressão e atempada distribuição dos boletins de voto aos sócios que pretendam votar por correspondência, e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, assegurando que os procedimentos adotados garantem o secretismo da votação e a não adulteração do voto, nomeadamente o eletrónico;
- f) Apreciar e deliberar sobre as irregularidades da assembleia geral;
- g) Receber e validar as candidaturas a todos os órgãos estatutários do sindicato;
- h) Deliberar, ouvida a comissão eleitoral, sobre os casos omissos, reclamações e recursos regimentais e regulamentares suscitados nas eleições da MAG, da direção e dos secretariados de secção sindical.

## 2- Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

- a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Presidir à comissão eleitoral;
- c) Presidir às reuniões e coordenar as atividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direção, dos 11 elementos do conselho geral eleitos nos termos do artigo 23.º, alínea b), do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e dos secretariados das secções sindicais;
- e) Deliberar sobre o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus membros;
- f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de atas dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- g) Marcar a data e convocar a assembleia geral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;
- h) Participar nas reuniões de direção, sem direito a voto;
- i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

## 3- Compete, em especial, ao vice-presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

- a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
- b) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário ao bom funcionamento da assembleia geral, do conselho geral e no mais que for conveniente ao desempenho das competências que, estatutariamente, estão conferidas ao presidente;
- c) Participar nas reuniões de direção sem direito a voto.

## 4- Compete, em especial, ao secretário da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

- a) Coadjuvar o presidente, ou quem o substitua nos seus impedimentos, e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- c) Elaborar as atas e os projetos de atas da assembleia geral e do conselho geral, respetivamente;
- d) Passar certidões de atas assinadas sempre que requeridas;
- e) Elaborar as atas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- f) Participar nas reuniões de direção sem direito a voto.

## SECÇÃO V

## Direção

## Artigo 30.º

## Constituição da direção

- 1- A direção é o órgão executivo do sindicato e é constituída por onze membros.

2- A direção é eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- O mandato da direção é de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da MAG, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direção.

4- Na sua primeira reunião, os membros da direção elegem, entre si, presidente, o vice-presidente, o secretário e o tesoureiro e definem as funções dos restantes.

5- Os membros da direção respondem, solidariamente, nos termos da lei e dos estatutos pelos atos praticados durante o seu mandato, salvo se tiverem manifestado, em declaração para a ata, discordância com a deliberação tomada ou não tenham estado presentes na reunião.

### Artigo 31.º

#### Competências da direção

1- Compete à direção a representação do sindicato, a gestão e coordenação de todas as suas atividades e, em especial:

a) Apresentar ao conselho geral os princípios da política global do sindicato constantes do seu programa de candidatura;

b) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele, ativa e passivamente;

d) Gerir e coordenar a atividade do sindicato, representando este em todos os atos e contratos;

e) Orientar e coordenar diretamente, em colaboração com os respetivos secretariados, a atividade das secções sindicais;

f) Deliberar sobre a admissão e readmissão de sócios;

g) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados;

h) Prestar informações aos associados acerca da atividade do sindicato;

i) Gerir estruturas de proteção da saúde, nomeadamente as previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como nomear os seus órgãos de gestão ou os seus representantes nestes;

j) Gerir os recursos financeiros e patrimoniais do sindicato, definindo as linhas de orientação e gestão de organizações e estruturas, instituições ou empresas de caráter económico e social, criadas e/ou participadas pelo sindicato, bem como nomear os seus órgãos de gestão ou os seus representantes nestes;

k) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar, negociar e outorgar contratos individuais de trabalho ou de prestação de serviços, bem como instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral com os sindicatos representativos dos trabalhadores do sindicato;

l) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas e à MAG, até 30 de novembro de cada ano, a proposta do orçamento do sindicato para o ano seguinte;

m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas e à MAG, até 15 de maio de cada ano, o relatório e contas do sindicato relativo ao exercício do ano anterior;

n) Declarar e fazer cessar a greve, por períodos iguais ou inferiores a cinco dias;

o) Convocar a reunião geral de delegados sindicais do sindicato;

p) Deliberar sobre a forma de organização e coordenação da atividade sindical nas empresas pertencentes ao mesmo grupo;

q) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias ou do conselho geral;

r) Promover e convocar convenções sindicais de âmbito nacional, regional ou temático, bem como aprovar os respetivos regulamentos de funcionamento;

s) Elaborar e propor ao conselho geral os regulamentos previstos nestes estatutos que sejam da sua competência;

t) Nomear comissões especializadas com funções consultivas;

u) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

v) Delegar os seus poderes, nos termos da lei e destes estatutos;

w) Propor ao conselho geral a extinção do sindicato;

x) Nomear para o conselho geral da federação, ou órgão equivalente, em que o sindicato se encontre filiado, os representantes não eleitos pelo conselho geral;

y) Nomear, de entre os sócios, os representantes nas instituições nas quais o sindicato tenha representação, ou faça parte.

2- A direção poderá fazer-se representar e participar em todas as reuniões que se realizem no âmbito do sindicato.

#### Artigo 32.º

##### Competências do presidente, do vice-presidente, do secretário e do tesoureiro

1- Compete ao presidente da direção ou, nos seus impedimentos, ao vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, a quem os substituir:

a) Representar a direção;

b) Coordenar a atividade da direção e fixar a ordem de trabalhos das reuniões da mesma, às quais preside;

c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação na primeira reunião da direção que ocorrer após o despacho.

2- Compete ao vice-presidente da direção:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- Compete ao secretário da direção:

a) Substituir o presidente na ausência e impedimento simultâneo do presidente e do vice-presidente;

b) Assegurar a elaboração das atas das reuniões da direção;

c) Responsabilizar-se pela elaboração do relatório anual das atividades do sindicato, submetendo-o à apreciação da mesma.

4- Compete ao tesoureiro da direção:

a) Substituir o presidente na ausência e impedimento simultâneo do presidente, do vice-presidente e do secretário;

b) Apresentar à apreciação da direção, o projeto do orçamento do sindicato para o ano seguinte;

c) Apresentar à apreciação da direção, o relatório e contas do exercício do ano anterior;

d) Responsabilizar-se pela contabilidade e finanças do sindicato.

#### Artigo 33.º

##### Funcionamento da direção

1- O funcionamento da direção rege-se por regulamento interno por si aprovado.

2- A direção reúne-se, validamente, com a presença da maioria dos seus membros e as deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade.

3- De cada reunião será elaborada ata donde constem as deliberações e as declarações de voto, se as houver, que será assinada por todos os membros da direção que nela tenham participado.

4- O sindicato obriga-se, necessariamente, em todos os seus atos e contratos com a assinatura conjunta de dois elementos da direção, podendo esta competência ser delegada.

#### SECÇÃO VI

##### Conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 34.º

##### Constituição e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas é o órgão de fiscalização financeira e patrimonial do sindicato e é constituído por três membros.

2- O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo conselho geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- O presidente é o primeiro elemento da lista mais votada e na primeira reunião serão eleitos, de entre os restantes elementos, o primeiro e o segundo-secretário.

4- O conselho fiscalizador de contas reúne-se ordinariamente para emissão de parecer sobre o relatório e contas e orçamento anual, e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus membros.

5- As deliberações do conselho são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 35.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas tem acesso, após requerer, por escrito, à direção, a toda a documentação de caráter administrativo, contabilístico e financeiro do sindicato, reunindo-se com esta sempre que julgue necessário.

2- Os membros do conselho fiscalizador de contas serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, sempre sem direito a voto.

3- Em especial, compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar os documentos contabilísticos do sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas e o orçamento anual, a apresentar pela direção ao conselho geral;
- c) Apresentar ao conselho geral e à direção todas as sugestões que, no domínio da gestão financeira, julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições, empresas ou outras entidades em que este participe.

### SECÇÃO VII

#### Conselho de disciplina

#### Artigo 36.º

##### Constituição e funcionamento do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina é o órgão com competência disciplinar sobre os sócios do sindicato e é constituído por três membros.

2- O conselho de disciplina é eleito pelo conselho geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- O presidente é o primeiro membro da lista mais votada e na primeira reunião serão eleitos, de entre os restantes membros, o primeiro e o segundo secretário.

4- O conselho de disciplina reúne-se sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus membros.

5- As deliberações do conselho são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 37.º

##### Competências do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina detém o poder disciplinar sobre os sócios do sindicato, nos termos e limites destes estatutos e do regulamento disciplinar.

2- Compete ao conselho de disciplina propor ao conselho geral o regulamento disciplinar.

3- Os membros do conselho de disciplina serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas questões sobre matéria disciplinar, sempre sem direito a voto.

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos de base

#### Artigo 38.º

##### Secções sindicais

O sindicato organiza-se em:

- a) Secções sindicais de empresa;
- b) Secções sindicais regionais;
- c) Secção sindical de reformados.

#### Artigo 39.º

##### Âmbito, organização e funcionamento

1- As secções sindicais regem-se pelo disposto nestes estatutos e pelo Regulamento das Secções Sindicais aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direção.

2- O regulamento definirá, nomeadamente a área e o âmbito.

#### Artigo 40.º

##### Constituição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da secção sindical e é composto conforme o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Dois membros nas secções de 100 a 500 associados;
- b) Três membros nas secções de 501 a 1250 associados;
- c) Quatro membros nas secções de 1251 a 3000 associados;
- d) Cinco membros nas secções com mais de 3000 associados.

2- O preenchimento dos mandatos previstos no número anterior é feito através da aplicação da média mais alta do método de *Hondt* aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes, no respeito pela ordem de sequência nela estabelecida, a começar pelo primeiro candidato, nos termos do artigo 19.º, número 1 dos presentes estatutos.

3- O mandato dos membros do secretariado é de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e o seu termo coincide com o do conselho geral, mantendo-se, contudo, em funções até à posse do novo secretariado eleito.

#### Artigo 41.º

##### Competências do secretariado da secção sindical

Compete ao secretariado da secção sindical exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas por estes estatutos e pelo regulamento das secções sindicais, nomeadamente:

- a) Executar as deliberações da direção ou de qualquer dos outros órgãos centrais do sindicato;
- b) Dinamizar e coordenar a atividade sindical na sua área e, em especial, promover a sindicalização;
- c) Colaborar na promoção e na defesa dos princípios fundamentais do sindicato e na concretização dos seus fins;
- d) Dar conhecimento à direção ou ao conselho geral de situações detetadas na sua área, nomeadamente quanto à aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- e) Convocar e coordenar as reuniões de delegados sindicais da secção e dinamizar a sua atividade;
- f) Apreciar a situação sindical na sua área e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa;
- g) Gerir, com eficiência, os recursos financeiros e outros meios patrimoniais postos à disposição da secção sindical;
- h) Representar o sindicato quando, para o efeito, tenha recebido delegação da direção.

#### Artigo 42.º

##### Funcionamento do secretariado da secção sindical

1- Os membros dos secretariados elegem, de entre si, o secretário coordenador e definem as funções dos restantes.

2- Em caso de empate na votação, será designado secretário coordenador um elemento indicado pela lista mais votada.

3- O exercício de funções sindicais a tempo inteiro nos secretariados das secções sindicais rege-se pelo disposto no regulamento das secções sindicais.

### Artigo 43.º

#### Comissão provisória da secção sindical

1- Nos casos em que não exista secretariado numa secção sindical, por não ter havido eleição, por este ter perdido a maioria dos seus membros ou, ainda, no período de instalação de novas secções sindicais, a MAG deve nomear uma comissão provisória, com o número de membros estipulado no regulamento das secções sindicais.

2- O mandato da comissão provisória não poderá exceder 12 meses, exercendo funções até à tomada de posse do secretariado que vier a ser eleito.

3- Os membros das comissões provisórias referidas neste artigo têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito de voto.

### Artigo 44.º

#### Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais representam, junto do secretariado da secção sindical, os associados da sua área de representação e são membros de ligação recíproca, nos termos do regulamento dos delegados sindicais.

2- O regulamento acima referido é aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direção, e contém, nomeadamente, as normas para eleição e destituição por escrutínio direto e secreto, e os direitos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável.

## CAPÍTULO V

### Eleições

### Artigo 45.º

#### Convocação da assembleia geral eleitoral

1- A convocação da assembleia geral eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral (MAG) ou a quem o substitua.

2- A convocatória deverá indicar o dia, ou os dias, caso assim se delibere, e hora da realização do ato eleitoral, sendo difundida através de edital afixado na sede e secções sindicais do sindicato, devendo, ainda, ser publicitada nos meios digitais e na revista do sindicato.

### Artigo 46.º

#### Capacidade eleitoral

1- Só podem ser eleitos os sócios que se tenham inscrito no sindicato até 1 ano antes da data da realização das eleições respetivas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Se encontrem nas situações previstas no número 2 do artigo 7.º, salvo o estabelecido no número 3 do mesmo artigo.

### Artigo 47.º

#### Processo eleitoral

1- Todo o processo eleitoral para os órgãos do sindicato, incluindo o apuramento e divulgação de resultados, é da responsabilidade e competência exclusiva da MAG, que para o efeito proporá para aprovação em conselho geral de um regulamento eleitoral.

2- O regulamento eleitoral deverá prever a possibilidade de repetição do ato eleitoral circunscrito ao local ou secção onde tenham ocorrido anomalias que tornem inválidas as eleições nesse local ou secção.

3- Todas as publicações necessárias e referentes ao processo eleitoral, à exceção da referida no artigo 45.º, número 2, serão publicadas apenas nos meios digitais do sindicato.

## Artigo 48.º

### Candidaturas

1- Os processos de candidatura aos órgãos do sindicato serão entregues à MAG, sendo identificados por ordem alfabética da sua apresentação e conterão, obrigatoriamente, a lista de candidatos, os termos de aceitação e a lista dos subscritores, identificados pelo nome, assinatura e número de sócio.

2- As listas de candidatos deverão conter membros efetivos e suplentes de acordo com estipulado em regulamento eleitoral.

3- A direção atribuirá um apoio financeiro ou de outra espécie para as listas que concorram aos diversos órgãos do sindicato.

## Artigo 49.º

### Votação

1- A votação é exercida por uma das seguintes formas:

a) Através dos meios digitais;

b) Por correspondência, a solicitação do sócio.

2- O regulamento eleitoral fixará as normas aplicáveis aos diversos tipos de votação.

3- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

4- É vedada a divulgação de resultados parciais antes de encerrada a totalidade das mesas de voto.

## Artigo 50.º

### Comissão eleitoral

1- No dia seguinte ao prazo limite para entrega de listas aos diversos órgãos do sindicato será constituída uma comissão eleitoral, com competência consultiva.

2- A comissão eleitoral é composta pelo presidente da MAG e por um membro de cada lista concorrente aos órgãos centrais do sindicato, que para o efeito será credenciado pela respetiva lista.

3- A comissão eleitoral acompanhará o processo eleitoral e elaborará relatórios sobre o mesmo, a pedido da MAG.

## Artigo 51.º

### Direito ao recurso

1- Nos termos legais e regulamentares, cabe recurso para o conselho geral, sem efeito suspensivo, de todas as decisões tomadas pela MAG.

2- O regulamento eleitoral definirá o objeto e a tramitação dos recursos de todo o processo eleitoral.

3- Todos os casos omissos serão regulados nos termos do regulamento eleitoral e da lei.

## CAPÍTULO VI

### Exercício de funções, suspensão e perda de mandatos

## Artigo 52.º

### Posse dos órgãos centrais e de base

A MAG dará posse a todos os órgãos do sindicato até oito dias após a sua eleição.

## Artigo 53.º

### Perda de quórum de funcionamento da MAG, da direção, do conselho de disciplina ou do conselho fiscalizador de contas

Caso a MAG, a direção, o conselho de disciplina ou o conselho fiscalizador de contas tenham menos de metade dos seus elementos no exercício de funções, em resultado de perda de mandato dos restantes, aplica-se o disposto neste capítulo.

## Artigo 54.º

**Substituição dos órgãos centrais e de base em caso de destituição ou perda de quórum de funcionamento**

1- Nos casos de substituição dos órgãos centrais e de base por destituição ou em caso de perda de quórum de funcionamento, o conselho geral reunirá no prazo máximo de três dias, contados sobre a data do apuramento final e global de resultados da assembleia geral eleitoral que procedeu à destituição ou da data em que a MAG constatou a perda de quórum de funcionamento, a fim de, por sufrágio direto e secreto de listas completas, constituídas de entre os seus membros, eleger uma comissão provisória de três membros para substituir a MAG, conselho de disciplina, conselho fiscalizador de contas, e uma outra de sete elementos para substituir a direção.

2- O conselho geral designará, ainda, dois membros por cada secção sindical para assegurar a gestão corrente da secção.

3- À eleição referida no número 1 aplicar-se-á a regra da média mais alta do método de *Hondt* e a comissão eleita entrará imediatamente em funções.

4- À comissão provisória que substitua a direção competirá, apenas, proceder à gestão corrente do sindicato.

5- O presidente da comissão provisória que substituiu a MAG, ou quem o substituir, convocará eleições antecipadas para a MAG, para a direção ou secretariados das secções sindicais no prazo máximo de oito dias após a eleição no conselho geral referida no número 1, ou para os órgãos que perderam o quórum de funcionamento no prazo máximo de oito dias após a eleição.

6- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior, apenas completarão o mandato dos órgãos cessantes.

7- Os órgãos destituídos manter-se-ão em funções até serem substituídos, cabendo recurso para o conselho geral das suas deliberações no período transitório.

## Artigo 55.º

**Pedido de demissão dos elementos da MAG, direção, conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas**

1- Caso a maioria dos elementos da MAG, direção, conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas peçam a demissão, o presidente da MAG, ou quem o substituir, convocará eleições antecipadas, nos termos dos presentes estatutos, para cada um dos órgãos demissionários, no prazo máximo de oito dias após a receção do pedido de demissão.

2- Caso a maioria dos elementos do conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas peçam a demissão, o presidente da MAG, ou quem o substituir, convocará o conselho geral que procederá à eleição nos referidos órgãos.

3- Os órgãos eleitos nos termos dos números 1 e 2 apenas completarão o mandato dos órgãos cessantes.

4- Até à tomada de posse da direção eleita nos termos do número anterior, a direção cessante apenas pode proceder à gestão corrente do MAIS SINDICATO.

## Artigo 56.º

**Demissão, suspensão, perda de mandatos e substituição de eleitos**

1- A demissão, suspensão ou perda de mandato, seja por que motivo for, de qualquer membro eleito para a MAG, a direção, a comissão disciplinar e comissão fiscalizadora de contas, implica a substituição pelo primeiro suplente da lista para o respetivo órgão, que tomará posse nos termos dos presentes estatutos.

2- A demissão, suspensão ou perda de mandato, seja por que motivo for, de um qualquer membro dos órgãos eleitos pela assembleia geral implica, necessariamente, a suspensão ou perda do seu mandato no conselho geral.

3- A demissão, suspensão ou perda de mandato, seja por que motivo for, de qualquer membro eleito das listas concorrentes aos 11 elementos para o conselho geral ou de um secretariado de secção sindical, este será substituído por um membro seguinte da ordem da lista pela qual foi eleito e, uma vez esgotada a referida lista, não haverá substituição.

4- A perda de mandatos ocorre em resultado de:

- a) Aplicação da inerente sanção disciplinar;
- b) Por falecimento;
- c) Ausências injustificadas, conforme regulamento de cada órgão;

- d) Alteração da sua situação como sócio, conforme previsto no regulamento eleitoral;
- e) Perda da qualidade de sócio;
- f) Renúncia e/ou demissão;
- g) Após a posse ser abrangido pela lei das incapacidades civis em vigor;
- h) Sendo membros dos secretariados sindicais passarem a exercer funções fora da sua área de representação sindical;
- i) Que durante o exercício do mandato passem a exercer algum dos cargos referidos no número 2 do artigo 7.º, salvo o estabelecido no número 3 do mesmo artigo;
- j) Impedimento legal superveniente.

## CAPÍTULO VII

### Regime financeiro

#### Artigo 57.º

##### Orçamento

O orçamento anual do sindicato, como instrumento de previsão de receitas e despesas, é um indicador de gestão e é aprovado pelo conselho geral até 15 de dezembro do ano anterior àquele a que respeita, sendo a sua vigência coincidente com o ano civil.

#### Artigo 58.º

##### Relatório de contas e atividades

O relatório anual de contas e atividades, consolidado, do sindicato é aprovado pelo conselho geral até 31 de maio do ano seguinte àquele a que respeita.

#### Artigo 59.º

##### Receitas e despesas

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) As transmissões gratuitas feitas a favor do sindicato em vida ou por morte de associados ou de terceiros;
- e) As receitas provenientes de dividendos, lucros ou proveitos das entidades de que faça parte;
- f) Outras receitas.

2- As despesas do sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades, estritamente efetuadas no respeito pelos princípios e fins enunciados nestes estatutos.

#### Artigo 60.º

##### Fundos especiais

O sindicato terá os fundos especiais que sejam aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direção.

#### Artigo 61.º

##### Aplicação de saldos

As contas do exercício elaboradas pela direção, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, a apresentar ao conselho geral, nos termos destes estatutos, conterão uma proposta para aplicação dos saldos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do sindicato.

## CAPÍTULO VIII

### **Disposições finais**

#### Artigo 62.º

##### **Fusão ou extinção**

O processo de fusão ou extinção do sindicato rege-se pelo disposto nos artigos respeitantes às competências da direção, assembleia geral e do conselho geral.

#### Artigo 63.º

##### **Símbolo e bandeira do sindicato**

O símbolo e a bandeira do sindicato são aprovados pelo conselho geral.

#### Artigo 64.º

##### **Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 65.º

##### **Casos omissos**

Os casos omissos serão regulados de harmonia com os princípios destes estatutos, da lei e nos princípios gerais de direito.

Registado em 16 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 5 do livro n.º 3.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Helena Araújo - Secretário-geral - CNTE.

José Feliciano Costa - FENPROF.

Alina Sousa Vaz - FNE.

Abraão Borges - FECAP.

Lúcia Dassala Chipuca - FSTECDCSA.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 10 de janeiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

## CAPÍTULO I

**Denominação, constituição, natureza jurídica, objeto, âmbito, sede e duração**

## Artigo 1.º

a) A associação sem fins lucrativos denominada NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, anteriormente designada de Grémio dos Armazenistas de Drogas e Produtos Químicos e Farmacêuticos do Norte, ao abrigo dos artigos 447.º e 450.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, altera a sua designação social para NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com sede na Avenida da Boavista, n.º 1679, 9.º andar (13.º piso), salas 91, 92 e 93, união das freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos, concelho do Porto, 4100-132 Porto.

b) (*Mantém-se.*)

## CAPÍTULO III

**Dos corpos sociais**

## TÍTULO I

**Da assembleia geral**

## Artigo 12.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez em cada ano até 31 de março e, extraordinariamente, sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa, da direção, do conselho fiscal, ou dos associados em pleno uso dos seus direitos que representem, pelo menos, um quinto do seu número total.

Parágrafo 1.º - A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente, com antecedência mínima de oito dias, por meio de carta registada expedida para a morada de cada associado, indicando o dia, a hora, o

local e a ordem de trabalhos da mesma ou, em relação aos associados que comuniquem previamente o seu consentimento, por correio eletrónico com recibo de leitura, ou mediante publicação do respetivo aviso nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.

Parágrafo 2.º - *(Mantém-se.)*

Parágrafo 3.º - *(Mantém-se.)*

Registado em 15 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 156 do livro n.º 2.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 24 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Denominação, fins, sede e âmbito**

## Artigo 1.º

**Denominação e natureza**

A Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) é uma pessoa coletiva de direito privado, sem fins lucrativos e constituída para a defesa dos interesses e direitos dos seus associados, regendo-se pela lei aplicável e os presentes estatutos.

## Artigo 2.º

**Duração**

A ADIPA foi constituída por escritura pública de 26 de março de 1975 por um conjunto de empresas de distribuição grossista alimentar, data a partir da qual passou a ter existência jurídica, por duração ilimitada.

## Artigo 3.º

**Área e âmbito**

1- A associação exerce a sua atuação em todo o território nacional e representa as entidades privadas que se dediquem à comercialização de produtos alimentares, bebidas de consumo corrente e artigos de higiene, conservação e limpeza.

2- Poderão ainda associar-se na ADIPA as entidades privadas que não tenham associação representativa correspondente à sua atividade específica desde que exerçam atividade no comércio nas áreas referidas no número 1 do presente artigo.

## Artigo 4.º

**Sede e formas de organização descentralizada**

1- A sede da associação situa-se na Avenida da Liberdade, número 166 - 2.º andar, em Lisboa.

2- Por deliberação da assembleia-geral, poderá a associação transferir a sede para qualquer ponto do território nacional e, bem assim, constituir delegações ou quaisquer outras formas de representação ou atuação descentralizada onde for julgado conveniente.

## Artigo 5.º

### Distintivos

A associação usa selo e bandeira com o desenho, cores, efigie e demais elementos figurativos individualizadores da atividade.

## Artigo 6.º

### Fins

1- A ADIPA tem por objetivo o estudo e defesa dos legítimos interesses dos seus associados, contribuindo para o harmónico desenvolvimento da economia nacional, o estabelecimento de um clima de progresso e de justa paz social e o reforço do espírito de solidariedade entre os seus associados e representados.

2- Em ordem à realização dos objetivos definidos no número anterior, compete, em especial, à ADIPA:

- a) Assegurar a representação coletiva das atividades dos seus associados perante quaisquer entidades públicas ou privadas nacionais ou internacionais;
- b) Estudar e dar parecer sobre as matérias da sua jurisdição;
- c) Propor às entidades oficiais a adoção das medidas necessárias ou convenientes à defesa da política geral do setor, acesso à atividade, características e condições de funcionamento dos estabelecimentos, classificação e comercialização de produtos, definição de políticas de crédito, normas e planos de contabilidade, condições de trabalho e relações com os trabalhadores;
- d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- e) Cooperar com o Estado e organismos ou outras entidades públicas ou privadas na solução dos problemas das estruturas organizativas do comércio, do setor e do país;
- f) Associar-se ou integrar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam a representação e a defesa dos mesmos ou idênticos interesses;
- g) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas atividades, na formação profissional e na preparação, embalagem e conservação dos produtos;
- h) Promover por todos os meios a adoção das melhores técnicas de comercialização em ordem a uma maior eficácia económica e social do setor;
- i) Instalar e assegurar o funcionamento dos serviços necessários à prossecução dos seus objetivos, nomeadamente os serviços de consultadoria das áreas com interesse para os setores representados.

## CAPÍTULO II

### Dos associados e das empresas aderentes

## Artigo 7.º

### Filiação e formas de organização representativa dos setores específicos de atividade

1- Podem associar-se na ADIPA as pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que exerçam as atividades indicadas no artigo 3.º, desde que se achem legalmente habilitadas para o efeito.

2- A admissão como associado compete à direção, mediante solicitação dos interessados, feita por escrito.

3- Em ordem à eficiente representação, estudo e defesa dos legítimos interesses representados, serão criadas as divisões grossista e retalhista no seio da associação de acordo com o modo de exercício da atividade das empresas, tal como definido no artigo 3.º

4- Para os efeitos do disposto no número anterior e no que respeita ao processo de admissão, as empresas integrarão a respetiva divisão consoante a atividade principal desenvolvida e definida pela CAE (Classificação das Atividades Económicas).

5- Das decisões da direção, previstas no número 2 do presente artigo, cabe recurso para a assembleia-geral.

## Artigo 8.º

### Empresas aderentes

1- As empresas cuja atividade não se enquadre no âmbito do artigo 3.º dos presentes estatutos, poderão ser admitidas como empresas aderentes, nos termos seguintes.

2- A admissão como empresa aderente compete à direção, que apreciará se a candidata possui idoneidade e se o seu interesse em se tornar aderente é legítimo e atendível.

3- Compete também à direção determinar a perda da qualidade de empresa aderente, sendo dado conhecimento da mesma à assembleia-geral que tiver lugar na primeira reunião após a decisão.

4- As empresas aderentes têm direito a beneficiar do serviço informativo e do apoio técnico que é dispensado às empresas associadas, bem como a participar em ações de formação, colóquios, conferências e exposições que sejam promovidas pela ADIPA e a participar no conselho de empresas nos termos definidos pelos presentes estatutos, com exceção da integração em candidaturas para os respetivos órgãos sociais, conforme o disposto no artigo 38.º dos estatutos da ADIPA.

5- As empresas aderentes têm o dever de pagar pontualmente à ADIPA as contribuições que forem definidas pela direção e aceites no ato de adesão.

6- Das decisões da direção, previstas nos números 2 e 3 do presente artigo, cabe recurso para a assembleia-geral.

7- Em ordem à eficiente representação dos interesses das empresas aderentes no seio da associação, será constituído um conselho consultivo de empresas que integrará todas as empresas aderentes e que funcionará nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 9.º

##### Do conselho consultivo das empresas aderentes

1- As empresas aderentes da associação identificadas nos termos do artigo anterior, constituirão um conselho consultivo de empresas aderentes, presidido pelo presidente ou por outro elemento da direção da ADIPA.

2- O conselho elaborará o respetivo regulamento interno, o qual definirá o seu modo de funcionamento.

3- O conselho tem funções consultivas da direção da ADIPA, podendo emitir parecer sobre todos os assuntos com impacto na atividade económica e social das entidades constituintes.

4- No seu funcionamento, o conselho contará com o apoio dos meios e estrutura técnica da ADIPA.

#### Artigo 10.º

##### Igualdade de direitos e deveres

Os associados da ADIPA são iguais em direitos e obrigações a nível associativo.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

- a) Fazer parte da assembleia-geral e eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- b) Requerer, de harmonia com a lei e os estatutos a convocação de assembleias-gerais;
- c) Participar na vida associativa e atividades da associação, usufruindo dos direitos e regalias que esta lhe cumpre proporcionar nos termos da lei e dos estatutos, designadamente dos respetivos serviços, nas condições a determinar pelos regulamentos internos e as determinações da direção.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Participar na vida da associação, concorrer para o bom êxito das suas iniciativas e o seu prestígio;
- b) Satisfazer, no prazo e formas regulamentares, as suas contribuições para com a associação;
- c) Cumprir as obrigações estatutárias e regulamentares e, bem assim, as deliberações que forem tomadas pelos órgãos sociais;
- d) Prestar à associação as informações que lhe forem solicitadas, no domínio da sua competência e com vista ao cumprimento dos fins que lhe são próprios;
- e) Exercer, com zelo e dedicação, os cargos para que forem eleitos ou designados.

#### Artigo 13.º

##### Perda dos direitos sociais

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de exercer a sua atividade;
  - b) Os que deixarem de satisfazer as contribuições devidas à associação por um prazo máximo de 6 meses seguidos ou 12 meses interpolados;
  - c) Os que houverem sido punidos com a expulsão;
  - d) Os que tendo sido condenados, com trânsito em julgado, pela prática de delitos económicos forem expulsos da associação;
  - e) Os que deixarem de preencher os requisitos legais e estatutários de associados.
- 2- A declaração de insolvência implica a suspensão de direitos até ao trânsito em julgado da sentença definitiva.

#### Artigo 14.º

##### Demissão

- 1- Os associados podem demitir-se mediante simples manifestação dessa vontade perante a direção, por meio de carta registada, com aviso de receção.
- 2- A demissão produzirá efeito 30 dias após a apresentação do pedido de demissão.
- 3- O associado que se demita perde o direito às contribuições que haja pago à data da comunicação do seu pedido de demissão.

#### Artigo 15.º

##### Motivos de expulsão

São motivos de expulsão a prática de atos que integrem a violação grave dos deveres fundamentais, a aplicar no âmbito de processo disciplinar.

#### Artigo 16.º

##### Suspensão de direitos

- 1- Serão suspensos no exercício dos seus direitos os associados que deixarem atrasar as suas contribuições por um prazo superior a três meses.
- 2- O disposto no número anterior não produzirá, porém, efeitos se, notificado da situação, o associado a regularizar num prazo máximo de quinze dias a contar da notificação.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 17.º

##### Das infrações disciplinares e das sanções correspondentes

- 1- Constitui infração disciplinar:
  - a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 12.º;
  - b) O não acatamento das orientações estabelecidas pelos órgãos associativos competentes;
  - c) O não cumprimento das obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.
- 2- As infrações disciplinares serão punidas com:
  - a) Advertência por escrito;
  - b) Suspensão temporária do exercício de direitos;
  - c) Expulsão.
- 3- Incorrem nas sanções previstas nas alíneas a) e b) do número 2, conforme a gravidade da infração, os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 12.º
- 4- Incorre na sanção prevista na alínea c) do número 2, os associados que praticarem uma grave violação dos deveres fundamentais previstos no artigo 12.º, nomeadamente:
  - a) Reincidirem na infração prevista na alínea a) do número 1;
  - b) Atrasarem-se no pagamento das quotas por um prazo igual ou superior a seis meses, bem como no pagamento de quaisquer outras dívidas à associação.
- 5- Incorrem ainda na sanção prevista na alínea c) do número 2, por constituir também grave violação dos

deveres fundamentais, os associados que praticarem atos lesivos dos interesses da associação ou dos seus associados e os que tenham sido condenados em processo-crime, com sentença transitada em julgado, por infração ou infrações cometidas no exercício da sua actividade.

#### Artigo 18.º

##### Do processo disciplinar

1- As sanções referidas no artigo anterior só podem ser aplicadas mediante processo disciplinar escrito a instaurar pela direção no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infração, podendo qualquer associado participar a existência das infrações disciplinares de que tenha conhecimento.

2- São nulas as sanções aplicadas sem audiência prévia do infrator.

3- O associado arguido tem o prazo de 10 dias úteis a contar da notificação da nota de culpa para apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova que entender adequados à sua defesa.

4- A aplicação da sanção prevista na alínea *a*) do número 2 do artigo 17.º e a suspensão do exercício de direitos até seis meses são da competência da direção.

5- A aplicação das restantes sanções é da competência da assembleia-geral, que deliberará sobre proposta apresentada pela direção finda a instrução do processo disciplinar.

#### Artigo 19.º

##### Dos recursos

1- Das sanções aplicadas pela direção cabe sempre recurso para a assembleia-geral, a interpor no prazo de 10 dias seguidos contados do conhecimento da pena aplicada.

2- O recurso é dirigido e apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral.

3- Das sanções da assembleia-geral cabe recurso para o tribunal.

### CAPÍTULO IV

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 20.º

##### Órgão sociais

1- São órgãos sociais da associação:

- a*) A assembleia-geral;
- b*) O conselho coordenador;
- c*) A direção;
- d*) O conselho fiscal.

2- O exercício de cargos associativos tem a duração de quatro anos, é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas a que der lugar.

3- Os titulares dos órgãos sociais, uma vez eleitos, passam ao exercício dos cargos após a assinatura do competente auto de posse.

4- A composição dos órgãos sociais da ADIPA deverá assegurar a representação efetiva dos associados, de acordo com a natureza da divisão que integram, nomeadamente a divisão grossista e retalhista.

#### Artigo 21.º

##### Da representação dos associados nos cargos sociais

1- Os associados que não sejam empresários em nome individual, são representados a nível associativo por quem previamente tiverem indicado por escrito.

2- A indicação referida no número anterior consignará a individualização de um elemento efetivo e de um substituto para o caso de falta ou impossibilidade daquele por um período superior a 3 meses.

## SECÇÃO I

### Assembleia-geral

#### Artigo 22.º

##### Composição e votação

A assembleia-geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, dispondo cada associado de um número de votos de acordo com a seguinte ponderação:

- Um a cinco anos de antiguidade de associado - Um voto;
- Seis a dez anos de antiguidade de associado - Cinco votos;
- Mais de dez anos de antiguidade de associado - Dez votos.

#### Artigo 23.º

##### Mesa da assembleia-geral

A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões da assembleia-geral

1- A assembleia-geral reúne ordinariamente em cada ano:

- a) Até 30 de novembro, para deliberar sobre o orçamento;
- b) Até 31 de março, para votação das contas.

2- A assembleia-geral reunirá também ordinariamente, de 4 em 4 anos, para a competente eleição dos cargos associativos.

3- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá quando convocada pelo presidente da mesa, por iniciativa própria, ou a solicitação de qualquer dos restantes corpos sociais, ou de um conjunto de pelo menos vinte por cento do total dos associados.

#### Artigo 25.º

##### Votações

1- A assembleia delibera por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes.

3- As deliberações que respeitem a alterações ao artigo 22.º dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número total de votos dos associados.

4- As deliberações sobre a dissolução e liquidação do património da associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

#### Artigo 26.º

##### Competência

Compete, especialmente, à assembleia-geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa e os elementos dos corpos sociais de sua escolha;
- b) Fixar, mediante proposta da direção, as condições de admissão e o montante das jórias e quotas a pagar pelos associados;
- c) Aprovar, interpretar e alterar os estatutos;
- d) Discutir e votar o orçamento e as contas;
- e) Deliberar sobre a filiação em organismos associativos nacionais ou internacionais;
- f) Aprovar os regulamentos internos, decidir dos recursos que para ela sejam interpostos e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam submetidas;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam impostas por lei e pelos presentes estatutos;
- h) Nomear, na mesma assembleia-geral, uma comissão composta de 5 membros, no caso de ser deliberada a destituição dos corpos gerentes, à qual compete gerir os assuntos correntes da associação e preparar de imediato novas eleições, a realizar no prazo máximo de 60 dias;
- i) Deliberar sobre a extinção da associação e consequente liquidação.

## Artigo 27.º

### Convocação e forma de funcionamento

1- A assembleia é convocada, independentemente do uso de outras formas, por aviso postal remetido a cada um dos associados com, pelo menos, oito dias de antecedência.

2- Da convocatória constará o dia, hora e local de reunião e a ordem dos trabalhos.

3- A assembleia funcionará em primeira convocatória à hora designada desde que se ache presente a maioria absoluta dos seus membros e 30 minutos depois, em segunda convocatória, com qualquer número de associados.

4- Cada associado terá direito ao número de votos que lhe corresponder nos termos do artigo 22.º dos estatutos e poderá fazer-se representar por outro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, não podendo cada associado representar mais do que dois outros.

## SECÇÃO II

### Conselho coordenador

## Artigo 28.º

### Composição

1- O conselho coordenador é composto:

a) Pelos presidentes da mesa da assembleia-geral e da direção;

b) Pelos vice-presidentes da direção;

c) Por número de representantes de empresas associadas, no mínimo de dez e no máximo de trinta e duas.

2- O presidente da mesa da assembleia-geral preside ao conselho coordenador.

3- A composição do conselho coordenador deverá refletir a representação regional dos associados.

## Artigo 29.º

### Reuniões e funcionamento

1- O conselho reúne quando convocado pelo seu presidente, qualquer dos outros órgãos sociais ou por cinco dos seus membros indistintamente.

2- A convocatória para as reuniões do conselho indicará a ordem dos trabalhos da reunião e deve ser enviada com pelo menos oito dias de antecedência.

3- As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

5- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo membro deste órgão com maior antiguidade associativa.

## Artigo 30.º

### Competência

Compete especialmente ao conselho coordenador:

a) Determinar os meios para realizar os objetivos da associação e a melhor forma de os promover;

b) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe forem apresentados pela direção.

## SECÇÃO III

### Direção

## Artigo 31.º

### Composição

1- A direção é composta por cinco ou sete membros efetivos: Presidente, um ou dois vice-presidentes, tesoureiro e vogais.

2- No caso de a direção ser constituída por sete elementos, existirá um primeiro e um segundo vice-presidente.

3- Com a direção efetiva, serão eleitos dois membros suplentes - 1.º e 2.º, que entrarão em funções, no caso de impedimento por mais de 6 meses de algum membro ou em caso de vacatura de algum cargo na direção em exercício, com exceção do presidente que será substituído nos termos do número 4 do artigo seguinte

#### Artigo 31.º-A

##### Reuniões e funcionamento

1- A direção reúne quando convocada pelo seu presidente, sempre que qualquer um dos seus membros o solicite, e com a periodicidade necessária.

2- As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

4- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído por um vice-presidente, respetivamente pelo primeiro e, no seu impedimento, pelo segundo, caso exista.

#### Artigo 32.º

##### Competência

Compete especialmente à direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Administrar a associação e superintender nos respetivos serviços;
- c) Elaborar e submeter à assembleia-geral o orçamento e o relatório e contas;
- d) Executar e fazer cumprir as suas determinações e as dos demais órgãos sociais;
- e) Propor à assembleia-geral as condições de admissão e o montante das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- f) Propor as condições de admissão e o montante das contribuições a pagar pelas empresas aderentes;
- g) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins da associação que pelos estatutos se não achem expressamente reservados à competência de outro órgão.

#### Artigo 33.º

##### Modo de obrigar a associação

Exceto nos casos de mero expediente, a associação só ficará obrigada com a assinatura de, pelo menos, dois membros da direção.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 34.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, eleitos para os cargos de presidente, secretário e relator.

#### Artigo 35.º

##### Competência

Compete, especialmente, ao conselho fiscal:

- a) Examinar a escrituração da associação e conferir os valores sociais, sempre que o entender conveniente;
- b) Dar parecer sobre o orçamento, o relatório anual da direção, o balanço e contas do exercício, bem como sobre qualquer assunto que lhe seja presente pela direção;
- c) Assistir às reuniões da direção, quando para tal seja convocado ou, independentemente da convocação, quando o entenda conveniente.

## Artigo 36.º

### Reuniões e funcionamento

- 1- O conselho fiscal reúne quando convocado pelo seu presidente, sempre que qualquer um dos seus membros o solicite, e com a periodicidade necessária.
- 2- As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.
- 4- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo secretário.

## CAPÍTULO V

### Regime eleitoral

## Artigo 37.º

### Recenseamento eleitoral

- 1- A direção da associação promoverá, até 30 dias antes da data prevista para a realização das eleições, o recenseamento geral dos associados, elaborado de forma a identificar a divisão a que cada um pertence em função da CAE - Classificação das Actividades Económicas.
- 2- Só podem ser inscritos no recenseamento eleitoral os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.
- 3- Considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou quaisquer outras contribuições com atraso à data referida no número 1 do presente artigo.
- 4- O resultado do recenseamento estará patente na secretaria da associação até ao termo do prazo fixado para a impugnação do ato eleitoral.
- 5- Das irregularidades do recenseamento pode qualquer associado, até 15 dias antes da data marcada para a realização do ato eleitoral, reclamar para a direção, que decidirá obrigatoriamente no prazo de quarenta e oito horas.
- 6- Das decisões da direção cabe recurso, no prazo de 3 dias, para a mesa da assembleia-geral, que decidirá no prazo de quarenta e oito horas.
- 7- Da decisão da mesa da assembleia-geral, cabe recurso para os tribunais competentes, nos termos da respetiva lei.

## Artigo 38.º

### Apresentação de candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas só pode ser feita até trinta dias da data designada para a realização da eleição, para permitir a sua divulgação por todos os associados até 15 dias antes das eleições.
- 2- As candidaturas podem ser apresentadas pela direção ou por um mínimo de 30 % dos eleitores.
- 3- Para efeitos eleitorais as candidaturas de associados que não sejam empresários em nome individual, far-se-ão com a indicação de representantes nos termos do artigo 21.º
- 4- Não podem candidatar-se associados com menos de um ano de inscrição associativa, nem com quotas em atraso.
- 5- As candidaturas concorrentes terão de acordo com o número 4 do artigo 20.º, de garantir a adequada representação dos associados, devendo incluir no seu elenco um mínimo obrigatório de três elementos efetivos da divisão grossista para a direção. O conselho fiscal, deve incluir um mínimo de dois elementos da divisão grossista.
- 6- O associado candidato a presidente da direção terá que ter pelo menos seis anos de inscrição associativa.
- 7- Serão asseguradas a todas as listas concorrentes a eleições para os órgãos associativos a igualdade de oportunidades e imparcialidade, competindo ao presidente da mesa da assembleia-geral decidir, no prazo de quarenta e oito horas ou início da assembleia eleitoral, caso não seja possível respeitar aquele prazo, qualquer reclamação que lhe seja apresentada sobre a violação dos princípios supra enunciados no tratamento das candidaturas.
- 8- Das decisões do presidente da mesa da assembleia-geral sobre as reclamações apresentadas nos termos do número anterior cabe recurso para a assembleia-geral.

### Artigo 39.º

#### Exame das listas

As listas dos candidatos deverão ser patentes na sede da associação desde a data da sua apresentação até ao termo do prazo estabelecido para a impugnação dos atos eleitorais.

### Artigo 40.º

#### Assembleia eleitoral

A data da assembleia eleitoral será fixada pela respetiva mesa de forma a realizar-se até 31 de março do ano seguinte ao ano civil em que tiver decorrido o último ano do mandato dos órgãos sociais em exercício, devendo ser anunciada com a antecedência mínima de sessenta dias e divulgada através de circular.

### Artigo 41.º

#### Exercício do direito de voto

- 1- Haverá listas separadas por cada órgão, devendo a eleição recair sobre listas completas de candidatos.
- 2- A votação será sempre feita por voto secreto.
- 3- A mesa de voto será constituída pelos membros da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada uma das listas.

### Artigo 42.º

#### Apuramento dos resultados das eleições

- 1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada para cada um dos órgãos.
- 2- Os elementos eleitos entrarão em exercício a partir da tomada de posse, que lhes será dada pelo presidente da mesa da assembleia-geral cessante, no prazo de quinze dias após a eleição e em data e hora previamente indicados.
- 3- No caso do presidente da mesa da assembleia-geral não cumprir o preceituado no número anterior, os novos órgãos sociais assumirão a posse, por iniciativa própria.

### Artigo 43.º

#### Eleições suplementares

Quando qualquer órgão social se ache reduzido em número inferior à maioria legal dos seus membros, proceder-se-á a eleição suplementar.

## CAPÍTULO VI

### Regime financeiro

### Artigo 44.º

#### Receitas

Constituem receitas da associação:

- a) O produto da jóia, das quotas e das multas previstas nestes estatutos;
- b) O produto da prestação dos serviços aos associados que, nos termos regulamentares, devem ser retribuídos;
- c) Os rendimentos de quaisquer aplicações financeiras;
- d) Quaisquer outras que lhe advenham a título legítimo, incluindo doações, heranças ou legados.

### Artigo 45.º

#### Despesas

Constituem despesas da associação:

- a) As necessárias e convenientes à sua instalação e funcionamento dos respetivos serviços;

- b) As contribuições devidas pela sua participação em organismos nacionais ou internacionais;
- c) As demais efectuadas com vista à prossecução dos seus fins ou impostas por lei.

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 46.º

##### Ano associativo

O ano associativo corresponde ao ano civil.

#### Artigo 47.º

##### Extinção e liquidação

- 1- A assembleia que deliberar a extinção da associação deliberará também sobre a forma de liquidação.
- 2- Na liquidação, o património da associação reverterá a favor da Fundação dos Armazenistas de Mercearia, ou caso esta fundação já tenha sido extinta, reverterá a favor do Estado.

#### Artigo 48.º

##### Disposição transitória

A observância do princípio da representatividade dos associados de acordo com a natureza da divisão que integram, previsto no número 4 do artigo 20.º, fica dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- 1- Os associados da divisão retalhista representem pelo menos 10 % do número total de associados da ADIPA.
- 2- À data da apresentação das candidaturas existam associados da divisão retalhista com pelo menos um ano de inscrição associativa, conforme exigido pelo número 4 do artigo 38.º

Registado em 15 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 156 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação das Empresas de Dragagens do Norte - Cancelamento**

Por sentença proferida em 28 de novembro de 2023, transitada em julgado em 19 de dezembro de 2023, no âmbito do Processo n.º 2655/23.9PT8PNF, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Porto Este - Juízo do Trabalho de Penafiel - Juiz 1, que o Ministério Público moveu contra a Associação das Empresas de Dragagens do Norte, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 15 de março de 2010.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação das Empresas de Dragagens do Norte, efetuado em 14 de julho de 2003, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **APARD - Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Pedro Lôbo do Vale em representação do Supermercado Rocha, SA.

Vice-presidente - Ricardo Leite em representação da DIETMED - Produtos Dietéticos e Medicinais, SA.

Vice-presidente - Paulo Campos em representação da F. J. Campos - Comércio de Produtos Dietéticos L.<sup>da</sup>

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Efacec Engenharia e Sistemas, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 27 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2014.

**Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Efacec Engenharia e Sistemas, SA, com sede na Rua do Engenheiro Frederico Ulrich, Moreira da Maia, atendendo à realidade da empresa e dispostos a reforçar a sua organização e unidade, decidiram eleger a sua comissão de trabalhadores e a aprovação dos seus estatutos, nos termos da legislação em vigor, para melhor defender os seus interesses e direitos.

**Estatutos****Artigo 1.º****Colectivo dos trabalhadores**

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

**Artigo 2.º****Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

**Artigo 3.º****Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo número 1.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:
  - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
  - b) Alteração dos estatutos e do regulamente eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
  - 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
  - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
  - c) Situação de aprovisionamento;
  - d) Previsão, volume e administração de vendas;
  - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
  - f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
  - g) Modalidades de financiamento;
  - h) Encargos fiscais e parafiscais;
  - i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais

a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT ou de subcomissões dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades, que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 37.º

#### **Protecção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

### Artigo 38.º

#### **Personalidade e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### **Composição, organização e funcionamento da CT**

### Artigo 39.º

#### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, sita na Rua de Eng.º Frederico Ulrich, Moreira da Maia, Apartado 3078.

### Artigo 40.º

#### **Composição**

1- A CT é composta por 5 elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de quatro anos.

### Artigo 42.º

#### **Perda de mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

### Artigo 43.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 44.º

#### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

### Artigo 45.º

#### Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, de entre cujos membros um será nomeado coordenador.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

### Artigo 46.º

#### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 47.º

#### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

### Artigo 48.º

#### Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 49.º

#### Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora da região do Porto.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## Disposições gerais e transitórias

### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

## Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

### Artigo 51.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

### Artigo 52.º

#### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

### Artigo 53.º

#### Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

2- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3- O mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

4- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

5- Funcionamento da comissão eleitoral:

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

### Artigo 54.º

#### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 55.º

#### Convocatória da eleição

- 1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.
- 5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

### Artigo 56.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1- O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2- O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

### Artigo 57.º

#### Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

### Artigo 58.º

#### Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 59.º

#### Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 60.º

#### Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

- 1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.
- 2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.
- 4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
- 6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.
- 2- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.
- 3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

## Artigo 66.º

### Acto eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 67.º

### Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:
  - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 68.º

### Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.
- 4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.
- 5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.
- 6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 69.º

### Registo e publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 70.º

### Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em viola-

ção da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 72.º

##### Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 73.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 74.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 15 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Efacec Engenharia e Sistemas, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 27 de dezembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carlos Filipe Gomes Oliveira.  
José Luís Alves Leite.  
Vitor Manuel Antunes Pinto.  
Paulo Jorge Moreira Ricardo.  
Carlos Manuel Ramos da Silva.

Suplente:

Bernardino Fernando Lopes.

Registado em 15 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Domingos Cardoso Miranda.  
César Daniel Sousa Loureiro.  
José Carlos Fangueiro Neves.

Suplente:

Elsa Maria de Sá Júnior.  
Paulo Filipe Torres Costa.  
Hugo Filipe Gomes Brito.

Registado em 16 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Hospital Beatriz Ângelo - HBA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 de dezembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Ana Raquel Silva Oliveira.  
André Filipe de Almeida Monteiro.  
Joana Isabel Torres Ladeira.  
Liliana Rodrigues Soares Robalo Monteiro.  
Nuno Alexandre Ferreira Correia.  
Rita Isabel Miranda Mendes Ferreira.  
Susana Inês Baptista Carvalho.

Suplentes:

Carla Patrícia Gonçalves Nazareth.  
Cristina Maria dos Santos Varela Pinto.  
Felicidade Maria da Silva Santos Vital de Alcântara.  
Joana Mateus Pedro.

Registado em 15 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 59 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Purever Friemo, 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 12 de janeiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Purever Friemo, 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 16 de abril de 2024, realizar-se-á na empresa Purever Friemo, 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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **LISNAVEYARDS - Naval Services, L.<sup>da</sup> -Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LISNAVEYARDS - Naval Services, L.<sup>da</sup>, realizada em 4 de janeiro 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2023.

Efetivos:

Pedro Tiago Coelho Pereira.  
Samuel Relvas Monteiro.  
Francisco José Silva Carvalho.  
André Pereira Soares.

Suplentes:

Mário Gonçalo Painco Gabriel Venâncio.  
Lélio António Marques Augusto Tadeu.  
Ruben Miguel Tavares da Silva.  
Vítor Manuel do Couto Ramos Ferreira.

Registado em 16 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 164 do livro n.º 1.