



JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 4 de Abril de 2011

III

Série

Número 7

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado..... 2

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado..... 3

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJECTO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A AES - ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E A FETESE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a AES - Associação das Empresas de Segurança e Outra e o STAD - Associação de Empresas de Segurança e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado, publicado no BTE, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2011.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 1 de Abril de 2011. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

As partes, nos termos do n.º 3 da cláusula 2.ª do CCT a seguir identificado, actualizaram a tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária, outro clausulado e criação de categorias profissionais do anterior CCT, para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cujo texto integral se encontra publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008, última publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3, 4, 5, 6, e 7 -

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços.....	1 226,93
II	Analista de sistemas..... Contabilista/técnico de contas.....	1 158,81
III	Chefe de serviços..... Chefe de serviços de vendas.....	1 090,72
IV	Chefe de divisão..... Programador de informática..... Técnico principal de electrónica.....	1 023,74
V	Chefe de secção..... Chefe de vendas..... Secretário de gerência ou de administração.....	954,51

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
VI	Encarregado de electricista..... Encarregado de armazém..... Técnico de electrónica..... Técnico de telecomunicações..... Chefe de brigada/supervisor..... Vigilante-chefe de TVA.....	906,52
VII	Técnico administrativo principal..... Secretária de direcção.....	845,12
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme..... Vigilante-chefe/controlador.....	775,90
IX	Vigilante de transporte de valores.....	962,33
X	Técnico administrativo de 1.ª classe.....	769,20
XI	Caixa..... Operador de valores..... Operador informático..... Encarregado de serviços auxiliares... Vendedor/consultor de segurança.... Vigilante aeroportuário.....	743,82
XII	Fiel de armazém..... Técnico administrativo de 2.ª classe..	707,80
XIII	Empregado de serviços externos..... Prospector de vendas..... Recepcionista.....	695,52
XIV	Cobrador.....	676,53
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano.....	666,48
XVI	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	641,93

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XVII	Estagiário de 1.ª classe.....	577,18
	Empacotador.....	
	Servente ou auxiliar de armazém.....	
XVIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano.....	563,79
XIX	Trabalhador de limpeza.....	525,84
XX	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano.....	510,19
XXI	Estagiário de 2.º classe.....	a)
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano.....	a)
XXIII	Paquete.....	a)
	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	
XXIV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)

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

B) Subsídio de alimentação

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

- Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € **6,14**;
- Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € **5,69**.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar - € **10,63**.
Dormida e pequeno-almoço - € **32,38**.
Diária completa - € **53,64**.

D) Subsídios de função

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

	Euros/mês
Chefe de grupo	47,99
Escalador	160,76
Rondista de distrito	119,46
Caixa	42,41
Operador de valores	42,41
Empregado de serviços externos	37,95
Cobrador	37,95
Chefe de equipa aeroportuário	38,96
Chefe de grupo aeroportuário	207,46
Supervisor aeroportuário	149,78
Gestor de segurança aeroportuário	202,40
Operador/Operador de central/centralista	60,58

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código de Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 29 empresas e 33 000 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2011.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Bárbara Marinho e Pinto, mandatária.

Pela AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança:

Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços **SINDCES/UGT**:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do **Sul e Ilhas**:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho, adiante simplesmente designado também 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 a AESIRF - Associação Nacional das 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 da Segurança Social e do Trabalho 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 actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3 - O número de entidades empregadoras é de **29** empresas e o número total de trabalhadores do sector é de **33.000**.

4 - O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE n.º 74 600.

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

1 - O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigora até 31 Dezembro de 2011, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 1 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

5 - 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 negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 - 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 colectiva de trabalho.

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

CAPÍTULO II**Admissão e carreira profissional**Cláusula 3.^a**Condições gerais de admissão**

1 - A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.^a

2 - As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as legais.

3 - As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

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

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

Cláusula 4.^a**Condições específicas de admissão e carreira profissional**

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I deste CCT são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

1 - A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquetes e trabalhadores de limpeza - 16 anos;
- b) Vigilantes, contínuos, guardas e porteiros - 18 anos.

2 - Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

3 - Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

4 - 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 II deste CCT.

5 - Para o acesso à categoria de vigilante aeroportuário, e exercício das respectivas funções, é obrigatória a obtenção de qualificações específicas, atribuídas mediante formação especializada e certificação emitida pela entidade reguladora de segurança da aviação civil, INAC, nos termos do despacho n.º 16 303/2003, de 21 de Agosto, do INAC, publicado no Diário da República, 2.^a série, n.º 192, de 21 de Agosto de 2003.

B) Electricistas

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, 1 ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 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 electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 - **a)** Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânico electricista e rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

- Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 - O trabalhador electricista 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 electrónico.

5 - Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- Até cinco trabalhadores de armazém - um fiel de armazém;
- Mais de cinco trabalhadores de armazém - um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

F) Empregados de escritório

1 - Admissão. - A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 - Acesso automático:

- Técnicos administrativos - os de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;
- Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio;
- Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

3 - Densidades:

- O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório;
- Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

4 - Quadro mínimo de densidade para escriturários:

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

G) Profissionais técnicos de vendas

1 - A idade mínima de admissão é aos 18 anos.

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

3 - A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho fica sujeita à disciplina prevista neste CCT.

4 - 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 6 meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

5 - As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

3 - Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas 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 fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

Cláusula 6.^a**Contrato de trabalho a termo**

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

Cláusula 7.^a**Período experimental**

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

2 - Nos contratos por tempo indeterminado, 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 direcção e quadros superiores.

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

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

5 - Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a acções 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 actividade e por determinação do empregador.

CAPÍTULO III**Suspensão do contrato de trabalho**Cláusula 8.^a**Mobilidade funcional**

1 - As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade 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, efectuando-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 seis meses, ou nove meses interpolados, no decurso de um ano.

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

Cláusula 9.^a**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

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

CAPÍTULO IV**Garantias, direitos e deveres das partes**Cláusula 10.^a**Deveres da entidade empregadora**

1 - São deveres da entidade empregadora, quer directamente, 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 aspectos de higiene 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 fundamentada considerada incorrecta 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 respectivo 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 actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção 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) 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 sócios ao serviço da entidade empregadora.

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 14.^a;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva 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 n.º 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 respectiva legalização.

7 - Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 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 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça as seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue 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 do sindicato aos respectivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- 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 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do 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 infracções 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.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 - Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1 - Local de trabalho é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da actividade 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 15.^a

Mobilidade geográfica

1 - A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade 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:

- Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
- O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- Houver 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 efectuada 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 quarenta 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 22.^a, n.º 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7 - Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 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 VI

Duração do trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho - Adaptabilidade

A)

1 - Sem prejuízo do disposto em B), o período normal de trabalho é de **40** horas em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 - O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 - É permitido porém o período normal de trabalho diário até dez horas, desde que:

- O horário semanal não ultrapasse 50 horas;
- Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;
- Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de 40 horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

4 - Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

5 - a) 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.

- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.
- A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

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

7 - 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.

B)

1 - O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de **40 horas semanais**, distribuídas por cinco 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 oito horas.

3 - O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

Cláusula 17.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 - Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que:

- a) Exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exerçam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento da empresa, sem controlo imediato da hierarquia, salvo o disposto na alínea seguinte;
- d) O disposto na alínea anterior não é aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de vigilância e tratamento de valores, com excepção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador, vigilante chefe de transporte de valores.

2 - 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 este regime.

3 - 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.

4 - O acordo referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 18.^a**Licença sem retribuição**

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

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

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

Cláusula 19.^a**Impedimento prolongado**

1 - Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, 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 sendo atribuídas e não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

Cláusula 20.^a**Férias**

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

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

3 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis 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 n.ºs 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 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado, ou ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

7 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de **20 dias úteis**.

8 - 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.

9 - 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.

10 - 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.

11 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar 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 respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta -Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 - No presente CCT, o feriado municipal é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3 - Para atribuição do feriado municipal, 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.

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

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

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

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

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

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

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;
RM = retribuição mensal;
N = período normal de trabalho semanal.

4 - 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 II do presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

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

6 - No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

A identificação da entidade empregadora;
O nome completo do trabalhador;
A respectiva categoria profissional;
O número de inscrição na segurança social;
Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respectiva apólice;
O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);
O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas de trabalho suplementar, subsídios de alimentação e outros, se os houver, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

- a) Se for diurno - **50 %** na 1.^a hora e **75 %** nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Se for nocturno - **100 %**.

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

4 - O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 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.

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

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

Cláusula 24.^a

Período de trabalho nocturno - Retribuição

1 - Considera-se período de trabalho nocturno, para efeitos de novas admissões, o que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte. Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, 5 horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar, durante o período nocturno, uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

2 - A prestação de trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual a 25 % do valor base hora de trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

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

4 - 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 mensal dos últimos 12 meses anteriores a 31 de Março do ano em que aquelas são devidas;
- b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos 12 meses imediatamente anteriores.

Cláusula 25.^a

Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

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 efectiva, acrescida de 200 %.

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

3 - 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.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1 - 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.

2 - Trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3 - 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.

4 - 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.

5 - O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

A presente cláusula é eliminada, deixando de se aplicar o regime que a consagrava, pelo que as diuturnidades vencidas até à data da entrada em vigor do presente CCT deixam de ser devidas, não voltando a ser pagos quaisquer montantes a tal título, considerando -se que as mesmas foram integradas nos novos salários acordados.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado, conforme valores constantes do anexo II do presente CCT.

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

Cláusula 29.^a

Deslocações

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

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

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos indicados no anexo II, 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, conforme anexo II.

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 efectuadas 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 na empresa.

Cláusula 30.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais, 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.

Cláusula 31.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

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

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 oito dias úteis de duração.

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

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Indumentária

1 - Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa.

2 - O fardamento é fornecido pela entidade empregadora a título gratuito.

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 respectivo valor, se não o fizer.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 34.^a

Noção de falta

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

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

3 - Poderá a entidade empregadora, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;
- c) As dadas, durante dois 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 quatro 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 colectiva;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 - São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 36.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco 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 respectivos 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 de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de protecção na doença, des Seguro e subsídio de acidente de trabalho;
- b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- c) As previstas na alínea m) da cláusula 35.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3 - No caso da alínea e) da cláusula 35.^a do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva 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 - As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, excepto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções 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 infracção, 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 39.^a

Procedimento disciplinar

1 - Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do n.º 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 n.º 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado nos artigos 372.º, 373.º e 411.º a 418.º do Código do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspeção-Geral 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 cinco 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 41.^a

Indemnização por sanções abusivas

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

2 - Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 439.º do 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 n.º 1 do artigo 374.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 X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por este abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

- a) Faculdade de recusa da prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;

- c) Faculdade de usufruir de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;
- d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do 3.º mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;
- f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 120 dias consecutivos e quando regressar ao serviço, não ser, por esse motivo, diminuída a sua retribuição ou retirada qualquer regalia, nem alterados o seu horário e local de trabalho. Durante esse período, a entidade empregadora pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da segurança social; 90 destes dias deverão ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;
- h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;
- i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;
- j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

1 - Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

2 - Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessário, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição ou de qualquer regalia;
- b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

3 - Perdem os direitos referidos no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento escolar por falta de assiduidade.

4 - Os direitos previstos nesta cláusula serão harmonizados com a legislação específica que regulamente esta matéria.

Cláusula 44.^a

Trabalho de menores

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 45.^a

Segurança social

1 - As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem, nos termos dos respectivos 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 efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 46.^a

Complemento do subsídio de doença

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

Cláusula 47.^a

Trabalhadores sinistrados

1 - Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

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

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

4 - Os vigilantes de transporte 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, um capital de € 59 090,36, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

CAPÍTULO XII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 49.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito e reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais 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 respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis 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 direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 50.^a

Delegados sindicais

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

- Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado sindical;
- Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois delegados sindicais;
- Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três delegados sindicais;
- Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis delegados sindicais;
- 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 três.

4 - A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, 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 51.^a

Crédito de horas

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

2 - As faltas dadas no exercício da actividade 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, os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

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

5 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro 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 respectiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

Cláusula 52.^a

Cobrança da quotização sindical

1 - As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos 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 n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respectiva, 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 respectiva quota.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - As empresas ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 - É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 - Em tudo o mais aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1 - A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por três 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 respectivo 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 recepção, com a antecedência mínima de oito 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 da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 55.^a

Redenominações e reclassificações

Na data da publicação do presente CCT, haverá lugar às seguintes redenominações e reclassificações:

1 - Redenominações

- a) A categoria profissional de assistente administrativo passa a ser denominada de técnico administrativo principal;
- b) A categoria profissional de escriturário passa a ser denominada de técnico administrativo.

2 - Reclassificações

- a) Os trabalhadores que se encontrem classificados como terceiros-escriturários adquirem a categoria profissional de técnico administrativo de 2.^a classe;
- b) Os trabalhadores que se encontram classificados com a categoria profissional de estagiário do 1.^o ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 2.^a classe;
- c) Os trabalhadores que se encontrem classificados com a categoria profissional de estagiário do 2.^o ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 1.^a classe.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

Director de serviços. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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 actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adoptar 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 projecta 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 actividade, 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 actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades 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 actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas

ordens e de planeamento das actividades 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 adopta 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 direcção. - É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores 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 extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando -os das condições de admissão, efectua 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 efectuar 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 transacções 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, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências 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, efectua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efectuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

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

Cobrador. - É o trabalhador que efectua, 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, objectos 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 mercadoria 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 actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta serviços enumerados para os contínuos.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas. - É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção 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 actividade.

Prospector de vendas. - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos 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 actividade.

C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

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 respectivo controlo, dando conta da sua actividade 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.

Vigilante aeroportuário. - É o trabalhador que, em instalações aeroportuárias, incluindo as zonas «Ar», desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos electrónicos (pórtico) e ou de outros, passageiros, bagagens, objectos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

D) Segurança electrónica

Técnico principal de electrónica. - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projectos de sistemas de segurança electrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança electrónica assegurando a respectiva gestão. Supervisiona a actividade dos técnicos de electrónica.

Técnico de electrónica. - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; detecta 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 projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

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

Oficial electricista 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 eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

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

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços.....	1 226,93
II	Analista de sistemas..... Contabilista/técnico de contas.....	1 158,81
III	Chefe de serviços..... Chefe de serviços de vendas.....	1 090,72
IV	Chefe de divisão..... Programador de informática..... Técnico principal de electrónica.....	1 023,74
V	Chefe de secção..... Chefe de vendas..... Secretário de gerência ou de administração.....	954,51
VI	Encarregado de electricista..... Encarregado de armazém..... Técnico de electrónica..... Técnico de telecomunicações..... Chefe de brigada/supervisor..... Vigilante-chefe de TVA.....	906,52
VII	Técnico administrativo principal..... Secretária de direcção.....	845,12
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme..... Vigilante-chefe/controlador.....	775,90
IX	Vigilante de transporte de valores.....	962,33
X	Técnico administrativo de 1.ª classe.....	769,20
XI	Caixa..... Operador de valores..... Operador informático..... Encarregado de serviços auxiliares... Vendedor/consultor de segurança... Vigilante aeroportuário.....	743,82
XII	Fiel de armazém..... Técnico administrativo de 2.ª classe..	707,80
XIII	Empregado de serviços externos..... Prospector de vendas..... Recepcionista.....	695,52

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XIV	Cobrador.....	676,53
XV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano.....	666,48
XVI	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	641,93
XVII	Estagiário de 1.ª classe..... Empacotador..... Servente ou auxiliar de armazém.....	577,18
XVIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano.....	563,79
XIX	Trabalhador de limpeza.....	525,84
XX	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano.....	510,19
XXI	Estagiário de 2.º classe.....	a)
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano.....	a)
XXIII	Paquete..... Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	a)
XXIV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)

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

B) Subsídio de alimentação

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

- Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € **6,14**;
- Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € **5,69**.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar - € **10,63**.
Dormida e pequeno-almoço - € **32,38**.
Diária completa - € **53,64**.

D) Subsídios de função

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

	Euros/mês
Chefe de grupo	47,99
Escalador	160,76
Rondista de distrito	119,46
Caixa	42,41
Operador de valores	42,41
Empregado de serviços externos	37,95
Cobrador	37,95
Chefe de equipa aeroportuário	38,96
Chefe de grupo aeroportuário	207,46
Supervisor aeroportuário	149,78
Gestor de segurança aeroportuário	202,40
Operador/Operador de central/centralista	60,58

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código de Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho **29** empresas e **33 000** trabalhadores.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2011.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Bárbara Marinho e Pinto, mandatária.

Pela AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança:

Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - **SINDCES/UGT**:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do **Sul e Ilhas**:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL-Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2011, a fl. 98 do livro n.º 11, com o n.º 16/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 8, de 28/02/2011.)

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 6,64 (IVA incluído)