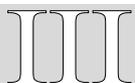




JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 27 de fevereiro de 2024



Série

Número 4

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Revisão Global. 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado. 4

| | |
|---|----|
| Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado | 5 |
| Convenções Coletivas de Trabalho: | |
| Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) – Revisão Global. | 7 |
| Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado. | 29 |
| Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado | 72 |

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

Portarias de Condições de Trabalho:

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.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, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 4 de 29 de janeiro de 2024, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à

adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida portaria de extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 4 de 29 de janeiro de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

Considerando que a referida 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, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DA HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E SIMILARES DE PORTUGAL (AHRESP) E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SETOR DE SERVIÇOS - SITESE (CANTINAS, REFEITÓRIOS E FÁBRICAS DE REFEIÇÕES) – REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) Revisão Global, publicado no BTE, n.º 4 de 29 de janeiro de 2024, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.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, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretária Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 4 de 29 de janeiro de 2024, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 4 de 29 de janeiro de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida 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, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelos sindicatos outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A AES - ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA E SERVIÇOS - FETESE E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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 que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 4 de 29 janeiro de 2024, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade 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 na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e às cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.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, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 4 de 29 de janeiro de 2024 e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 4 de 29 de janeiro de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida 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, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelos sindicatos outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A AES - ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA, DOMÉSTICAS E ATIVIDADES DIVERSAS - STAD E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 4 de 29 de janeiro de 2024, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade 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 na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Revisão Global.

Revisão global do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I**Âmbito, classificação, vigência, Revisão e Arbitragem****Cláusula 1ª****Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras do setor cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

2- O presente CCT abrange cerca de 80 entidades empregadoras e 20 500 trabalhadores.

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

1- O presente CCT, incluindo anexos, entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), vigorará por 24 meses contados a partir daquela data, renovando-se por iguais períodos, e revoga o CCT com texto consolidado e última alteração salarial publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

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

3- Enquanto não for alterado, no todo ou em parte, este CCT renova-se automaticamente findos os prazos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO II**Contrato de trabalho****Cláusula 3.ª****Período experimental**

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

- a) 90 dias seguidos, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias, seguidos, para os trabalhadores que:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 10 e 11;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- c) 240 dias seguidos, para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 12 e 13.

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

- a) 30 dias seguidos, em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias seguidos, em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por qualquer uma das partes, depende de aviso prévio de 7 dias seguidos.

7- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato, depende de aviso prévio de 15 dias seguidos, caso seja da entidade empregadora, e de 7 dias seguidos, caso seja do trabalhador.

8- O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do número 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

9- O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Cláusula 4.^a

Estágio

1 - Estágio corresponde ao período necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem no presente CCT.

2- O estágio terá a duração de 1 ano.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional e organização do quadro de pessoal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Cabe à entidade empregadora determinar a categoria profissional a atribuir ao trabalhador.

3- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade empregadora, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

Cláusula 6.^a

Polivalência de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente CCT ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

5- Por acordo escrito, e sem prejuízo dos limites do período normal de trabalho, podem ser atribuídas pela entidade empregadora ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada e inerentes a várias profissões ou categorias profissionais.

6- Sempre que o trabalhador exercer, a título temporário ou não, funções não compreendidas na atividade contratada e inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito:

- a) À remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais;
- b) À categoria profissional correspondente às funções que representem a sua ocupação com carácter predominante.

7- Salvo acordo escrito em contrário, no caso de exercício temporário de funções, nos termos do número 5, o trabalhador não adquire a categoria a que se refere a alínea b) do número 6.

8- Para os efeitos do número anterior, considera-se temporário o exercício de funções até um ano.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.ª

Deveres do empregado

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- o) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 8.ª

Deveres do trabalhador

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade pessoal e da função que desempenha;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Não conceder créditos sem que tenha sido, para isso especialmente autorizado;
- k) Registrar as suas entradas e saídas;
- l) Comparecer aos exames médicos de admissão, periódicos ou ocasionais;
- m) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

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

Cláusula 9.^a

Formação profissional

1- As entidades empregadoras deverão promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores, proporcionando-lhes formação profissional, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas.

2- A marcação das ações de formação profissional é da responsabilidade da entidade empregadora.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- A presença do trabalhador nas ações de formação promovidas pelo empregador é obrigatória, ainda que decorram até 2 horas fora do horário de trabalho do trabalhador, devendo eventuais ausências ser justificadas por motivo atendível, sob pena do trabalhador perder o direito ao correspondente crédito de horas de formação.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito ao período de descanso diário.

5- Sempre que, por iniciativa do trabalhador, este pretenda frequentar ações de formação não promovidas pelo empregador e que as mesmas tenham relevância para a atividade profissional por aquele desempenhada na empresa, deve o empregador facilitar a sua frequência, salvaguardado o bom funcionamento do serviço.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Período diário e semanal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será de 40 horas semanais distribuídas por 5 ou 6 dias, de acordo com as seguintes alíneas:

- a) Para profissionais de escritório, informáticos e técnicos ligados à gestão administrativa, oito horas diárias, em cinco dias de segunda à sexta;
- b) Para os trabalhadores que prestam serviço nos estabelecimentos de confeção e fábricas de refeições, quarenta horas semanais em cinco dias;
- c) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior podem ser praticados horários de quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e por escrito.

2- Porém, em termos médios, por referência a um período máximo de quatro meses, podem os trabalhadores, praticar horários diários até doze horas, sem que o trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Nos termos previstos no número anterior, os trabalhadores não podem exceder 50 horas em média num período de dois meses.

Cláusula 11.^a

Horário concentrado

1- O período normal de trabalho diário pode ter aumento, por acordo entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias:

- a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com 3 dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias;
- b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias;
- c) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 2 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias;
- d) Sempre que da aplicabilidade da alínea anterior resulte, em média e no período de referência de 45 dias, mais de 40 horas semanais, deverá a escala ser adaptada para que tal não aconteça.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado, não pode ser simultaneamente aplicável o regime da adaptabilidade.

3- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer acréscimo.

Cláusula 12.^a

Intervalos de horário de trabalho

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior uma hora nem superior a cinco horas.

2- Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3- O período destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Banco de horas

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e duzentas horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas, previsto na presente cláusula, não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de adaptabilidade e no trabalho a tempo parcial.

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

5- A compensação do trabalho em acréscimo deverá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente e por manifesta impossibilidade poderá se compensada em dinheiro. Caso seja paga em dinheiro, o mesmo far-se-á como trabalho suplementar.

6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com 5 dias de antecedência, salvo no caso de força maior, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que for possível.

7- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

8- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 5 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, só podendo o empregador negar tal autorização em caso de força maior.

9- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 12 meses.

10- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor do trabalhador, o tempo de trabalho em excesso será pago ao mesmo nos termos do número 5; caso exista um saldo a favor do empregador, o mesmo será compensado em acréscimo de tempo de trabalho.

11- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste.

13- No caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a seu favor, o mesmo será pago como trabalho suplementar. Por outro lado, se a conta corrente apresentar à data da cessação, um saldo a favor da empresa, deverá o mesmo ser descontado nas contas finais, com base no valor hora da remuneração base.

Cláusula 14.^a

Alteração do horário de trabalho

1- A entidade empregadora pode alterar o horário de trabalho, quando se verifique necessidade imperiosa de tal mudança, ou quando haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores.

2- Considera-se necessidade imperiosa a situação em que a não alteração do horário de trabalho ponha em causa o funcionamento da empresa, unidade ou estabelecimento e/ou a sua viabilidade.

3- Não se considera alteração, a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão estar isentos do cumprimento do horário de trabalho o trabalhador que nisso acordem.

2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 12, 11 e 10, terá direito a um subsídio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

3- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 16.^a

Trabalho a tempo parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- Os trabalhadores com período de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo são remunerados na proporção do tempo de trabalho acordado pelas partes.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária efetiva, com o seguinte acréscimo:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

2- O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = \frac{R_m \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

R_m = Valor da retribuição mensal;
N = Período normal de trabalho semanal.

3- Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

Cláusula 18.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de:

- a) 25 % se ocorrido no período entre as 20h00 e as 24h00;
- b) 50 % das 24h00 às 7h00 do dia seguinte.

3- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador, ou outro que lhe venha a ser definido posteriormente pela empresa, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 20.^a

Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores que no âmbito das respetivas funções se desloquem em serviço das empresas terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho-de-ferro, avião ou 0,40 € cada quilómetro demonstradamente percorrido quando transportados em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento condignos, cuja marcação deverá ser assegurada pela empresa ou, na sua falta, mediante a apresentação de documentos, justificativos e comprovativos das despesas, podendo estes ser substituídos pela entrega de ajudas de custo, nos moldes legalmente previstos, e após exibição do respetivo formulário.

2- Sempre que o trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes.

3- Nas grandes deslocações a entidade empregadora deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

Cláusula 21.^a

Transferência definitiva do local de trabalho

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal desde que o mesmo se situe num raio de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador, se existir motivo grave prévia e devidamente justificado pela entidade patronal.

3- Verificada a impossibilidade real da situação prevista no número anterior, ou seja, a inexistência de um estabelecimento no referido raio, os 35 km contar-se-ão a partir do anterior local de trabalho.

4- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;
- b) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho com os colegas, ou com os superiores hierárquicos;
- c) Nos casos de tomada de concessão nos 30 dias iniciais, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão da nova concessionária;
- d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma entidade.

5- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou se resultar do encerramento parcial ou total desse estabelecimento.

6- A decisão de transferência do local de trabalho, nos termos do número 5, tem de ser comunicada ao trabalhador, de forma fundamentada, e por escrito, com 30 dias de antecedência; salvo, motivos justificativos alheios à empresa, sendo neste caso, a comunicação efetuada ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 22.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1- É permitida a transferência temporária do local de trabalho do trabalhador, num limite de 35 km de distância, desde que haja acordo, nas seguintes situações:

- a) Ausência imprevista de trabalhador;
- b) Substituição de trabalhador em situação de suspensão de contrato;
- c) Substituição de férias;
- d) Reestruturação das equipas de trabalho, que visem dinamizar a rentabilidade da unidade ou a satisfação do cliente.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Férias - Principais disposições

1- Aplicam-se as normas do Código do Trabalho quanto a direito a férias, aquisição do direito a férias, duração do período de férias e alteração do período de férias.

2- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Na falta de acordo, compete ao empregador marcá-las no período de 1 de maio a 31 de outubro, e, sempre que possível, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

4- Sempre que possível, e no caso de trabalhadores estrangeiros, a entidade empregadora possibilitará a marcação e gozo dos dias de férias a que o trabalhador tem direito de forma seguida.

5- Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar, devendo para tal informar a entidade empregadora com 15 dias de antecedência sobre a data de início do gozo de férias.

6- O disposto no número 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 24.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

Cláusula 25.^a

Feriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2- Os feriados obrigatórios são os previstos no Código do Trabalho.

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

4- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

- a) Feriado municipal da localidade onde se encontra fixado o local de trabalho, ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;
- b) Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e domingo, salvo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3- Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, podendo, sempre que possível, e uma vez em cada mês, ocorrer ao sábado e domingo.

4- Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes. Tal direito existirá, ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositadamente chamado à empresa para prestar trabalho. Em qualquer dos casos, o período de três dias poderá ser alargado desde que as conveniências de serviço o justifiquem.

5- Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

CAPÍTULO VI**Retribuição**Cláusula 27.^a**Remuneração mínima pecuniária de base**

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias previstas nesta CCT.

Cláusula 28.^a**Retribuição das férias**

1- Durante as férias o trabalhador mantém o seu direito à retribuição.

2- No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:

- a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo das férias;
- b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil;
- c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

Cláusula 29.^a**Subsídio de férias**

1- O trabalhador tem direito ao respetivo subsídio de férias, de acordo com o que está previsto no Código do Trabalho.

2- No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.

- a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias;
- b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores terão direito a auferir um subsídio de Natal, de valor igual ao da sua retribuição de base, e de acordo com o estatuído no Código do Trabalho. Este subsídio será impreterivelmente pago, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- No mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade, o trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- No mês em que se opera a transmissão de estabelecimento ou unidade, a entidade empregadora que detenha a relação laboral, entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

1- Os profissionais que tenham caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10 % da remuneração mínima pecuniária da base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador caixa.

2- Os trabalhadores que afirmam abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

3- Quando a entidade empregadora assumir, por escrito, o risco decorrente do exercício da atividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.

4- Aos trabalhadores que à data da publicação do presente CCT afirmam abono para falhas nos termos do número 1 e número 2, não poderá ser aplicado o número 3 da presente cláusula, salvo acordo escrito entre as partes.

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

6- O abono para falhas não tem natureza retributiva, sendo devido em 11 meses no ano.

Cláusula 32.^a

Outras prestações patrimoniais e não patrimoniais

1- Pode a entidade empregadora, através de regulamento interno, conceder aos trabalhadores:

- a) Dispensa, sem perda de remuneração, ao trabalhador no dia do seu aniversário, com possibilidade de transferência para outro dia, por acordo. Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, poderá ser concedida dispensa ao trabalho no dia 1 de março;
- b) Atribuição de subsídio de transporte aos trabalhadores cuja residência diste 50 km, ou mais, do respetivo local de trabalho, tendo por base o passe social. Em caso de inexistência de rede de transporte público, a atribuição de um valor por quilómetro;
- c) Regime de premiação dos trabalhadores em função da produtividade da entidade empregadora.

CAPÍTULO VII

Alimentação

Cláusula 33.^a

Fornecimento e tempo destinado às refeições

1- Têm direito à alimentação todos os trabalhadores, abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

2- As horas de refeição são fixadas pela entidade empregadora, sendo de 15 minutos o tempo destinado às refeições ligeiras e de 30 minutos o tempo destinado às refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.

Cláusula 34.^a

Subsídio de alimentação

1- Cabe à entidade empregadora decidir a forma de fornecimento da alimentação, podendo optar pelo seu pagamento em espécie ou em numerário (aqui se incluindo o pagamento através de senhas ou cartão de refeição).

2- O subsídio de alimentação é atribuído em função dos dias efetivamente trabalhados, sendo de 7,25 € para o ano de 2024.

3- Quando fornecido em espécie, será o respetivo valor computado de acordo com os seguintes valores:

1- Valor das refeições completas/mês..... 36,66 €.

2- Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço 1,03 €;
Almoço, jantar ou ceia completa..... 3,78 €.

4- Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

5- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham atividade para além das 23h00.

Cláusula 35.^a

Alimentação especial

Quando a alimentação for prestada em espécie, o trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, deverá, mediante apresentação da prescrição médica, validada pelo médico do trabalho, requerer à sua chefia essa mesma alimentação, com cinco dias de antecedência, ou, na impossibilidade de atribuição em espécie, ao subsídio previsto na cláusula 30.^a

CAPÍTULO VIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 36.^a

Consumo de álcool e/ou drogas

1- A entidade empregadora deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

2- A entidade empregadora deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- A entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação, medidas de testagem e controlo de consumos, pelos trabalhadores, de álcool e/ou drogas, com observância de todas as garantias legais dos trabalhadores.

CAPÍTULO IX

Da cessação do contrato entre a concedente e a concessionária

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária

1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.

2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do terminus de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e fábricas de alimentação abrangidas pela presente convenção, incluindo os que

estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos no número 3 da presente cláusula, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;
- c) Horários de trabalho praticados;
- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Registo da formação ministrada nos últimos 3 anos;
- n) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos deste CCT.

7- O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

8- A entidade que adquira a posição de entidade empregadora nos contratos individuais de trabalho transmitidos, dispõe de 5 dias de calendário, a partir do início da prestação de serviços, para eventual recusa de trabalhadores que não estejam em conformidade com as normas desta cláusula.

9- O disposto na presente cláusula é globalmente mais favorável em relação ao regime legal da transmissão de empresa ou estabelecimento, devendo sobre ele prevalecer.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 38.^a

Indumentária

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal

2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do local de trabalho e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização do estabelecimento.

3- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 39.^a

Utensílios partidos

Não é permitido descontar na retribuição do trabalhador o valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante de tais ocorrências.

Cláusula 40.^a**Comissão paritária**

1- A AHRESP e o SITESE constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da AHRESP e dois em representação do SITESE, com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação deste CCT ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias seguidos de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, do dia e da hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias seguidos de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração do presente CCT, serão depositadas e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro dos 20 dias seguidos a contar da publicação deste CCT, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias seguidos após as comunicações referidas no número anterior.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 41.^a**Manutenção de direitos adquiridos**

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de nível ou alteração de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser observadas, sem prejuízo da cláusula 6.^a

Cláusula 42.^a**Reclassificação profissional**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) A categoria de «cozinheiro III» ascende ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no novo nível 5 de remuneração;
- b) A categoria de «cozinheiro II» ascende ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no novo nível 6 de remuneração;
- c) Os anteriores níveis 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 passam agora, e por força da criação de «novos» níveis 6 e 7, a corresponder aos atuais níveis 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14, sem alteração da respetiva remuneração.

2- Ainda com a entrada em vigor da presente convenção, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) O trabalhador classificado como «ajudante de despenseiro», será reclassificado na categoria profissional «assistente de aprovisionamento, enquadrado no nível 1;
- b) O trabalhador classificado como «assistente administrativo (1.^a), será reclassificado na categoria profissional «assistente administrativo I» e enquadrado no nível 9;
- c) O trabalhador classificado como «assistente administrativo (2.^a e 3.^a)», será reclassificado na categoria profissional «assistente administrativo II» e enquadrado no nível 8;
- d) O trabalhador classificado como «assistente de direção», será reclassificado na categoria profissional «assessor de direção» e enquadrado no nível 13;

- e) O trabalhador classificado como «caixa», será reclassificado na categoria profissional «operador de caixa» e enquadrado no nível 9;
- f) O trabalhador classificado como «chefe de cafeteria/balcão», será reclassificado na categoria profissional «responsável cafeteria/balcão» e enquadrado no nível 10;
- g) O trabalhador classificado como «chefe de compras/ecónomo», será reclassificado na categoria profissional «responsável compras/ecónomo» e enquadrado no nível 10;
- h) O trabalhador classificado como «chefe de copa», será reclassificado na categoria profissional «responsável de copa» e enquadrado no nível 3;
- i) O trabalhador classificado como «chefe de vendas», será reclassificado na categoria profissional «responsável de vendas» e enquadrado nível 11;
- j) O trabalhador classificado como «despenseiro A» e «despenseiro B», serão reclassificados na categoria profissional «gestor de aprovisionamento I» e «gestor de aprovisionamento II» enquadrados respetivamente no nível 4 e 3;
- k) O trabalhador classificado como «diretor de pessoal», será reclassificado na categoria profissional «diretor de recursos humanos» e enquadrado no nível 13;
- l) O trabalhador classificado como «empregado de armazém», será reclassificado na categoria profissional «assistente de armazém» e enquadrado no nível 2;
- m) Os trabalhadores classificados como «empregado de balcão (1.ª e 2.ª)» serão reclassificados na categoria profissional «assistente de balcão» e enquadrado no nível 2;
- o) O trabalhador classificado como «empregado de bar» será reclassificado na categoria profissional «assistente de bar» e enquadrado no nível 3;
- p) O trabalhador classificado como «empregado de distribuição» será reclassificado na categoria profissional «técnico de distribuição» e enquadrado no nível 2;
- q) O trabalhador classificado como «empregado de limpeza» será reclassificado na categoria profissional «técnico de limpeza» e enquadrado no nível 1;
- r) Os trabalhadores classificados como «encarregado de refeitório (A e B)» serão reclassificados na categoria profissional «gestor de unidade (I e II)» e enquadrados respetivamente no nível 10 e 9;
- s) O trabalhador classificado como «pasteleiro 1.ª» e «pasteleiro 2.ª», serão reclassificados na categoria profissional «técnico de pasteleria I» e «técnico de pasteleria II» enquadrados respetivamente no nível 9 e 7;
- t) O trabalhador classificado como «secretário de administração/direção» será reclassificado na categoria profissional «assistente administração/direção» e enquadrado no nível 11;
- u) O trabalhador classificado como «técnico de nutrição de 1.ª» será reclassificado na categoria profissional «técnico de nutrição I» e enquadrado no nível 12;
- v) O trabalhador classificado como «técnico de nutrição de 2.ª» será reclassificado na categoria profissional «técnico de nutrição II» e enquadrado no nível 11;
- w) O trabalhador classificado como «cozinheiro de 1.ª» será reclassificado na categoria profissional «cozinheiro I» e enquadrado no nível 9;
- x) O trabalhador classificado como «cozinheiro de 2.ª» será reclassificado na categoria profissional «cozinheiro II» e enquadrado no nível 6;
- y) O trabalhador classificado como «cozinheiro de 3.ª» será reclassificado na categoria profissional «cozinheiro III», ascendendo esta categoria ao nível imediatamente superior, sendo devidamente enquadrada no nível 5 de remuneração.

ANEXO I

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

| Nível | Categorias | RPMB (Em euros) |
|-------|--|--------------------|
| 14 | Diretor Geral | 1968,10€ |
| 13 | Assessor de direção Diretor comercial Diretor de serviços Diretor de Recursos humanos Diretor técnico Diretor Operacional | 1626,77€ |

| | | |
|----|---|----------|
| 12 | Contabilista Gestor de projetos Especialista em sistema de informação Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de nutrição I | 1350,71€ |
| 11 | Chefe de seção Responsável de vendas Gestor operacional Gestor de qualidade e segurança Programador Assistente administração/direção Técnico de nutrição II | 1199,84€ |
| 10 | Técnico administrativo Técnico de suporte de helpdesk Responsável de cafeteria/balcão Responsável de compras/ecónomo Chefe de cozinha Chefe de pastelaria Encarregado armazém Gestor de unidade I Técnico de vendas | 1074,65€ |
| 9 | Operador de caixa Chefe de sala de preparação Controlador Cozinheiro I Assistente administrativo I Técnico de pastelaria I Gestor de unidade II | 1032,92€ |
| 8 | Fiel de armazém Motorista de pesados Operário polivalente Assistente administrativo II | 963,37€ |
| 7 | Técnico de pastelaria II Motorista ligeiros Prospector de vendas Subencarregado refeitório | 944,11€ |
| 6 | Cozinheiro II | 917,36€ |
| 5 | Cozinheiro III | 878,14€ |
| 4 | Gestor de aprovisionamento I Encarregado balcão Encarregado preparado/embalador Encarregado bar | 868,14€ |
| 3 | Responsável de copa Preparador/embalador Gestor de aprovisionamento II | 837,65€ |

| | | |
|---|--|---------|
| 2 | Controlador caixa Assistente de armazém Assistente de bar Assistente de balcão Técnico de distribuição Manipulador/ajudante padaria Preparador fabrico refeições | 831,76€ |
| 1 | Assistente de aprovisionamento Ajudante motorista Assistente de restauração Estagiários (1 ano) Técnico de Limpeza Estagiário administrativo Empregado de Refeitório | 822.00€ |

ANEXO II

Definição técnica das categorias

A

Ajudante de motorista - Compete-lhe acompanhar o veículo, auxiliando o motorista na manutenção da viatura; Vigia e indica manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

Assessor(a) de direção - Compete-lhe auxiliar a direção da empresa na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

Assistente administrativo(a) (I/II) - Compete-lhe executar tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de administração/direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Assistente de aprovisionamento - Compete-lhe colaborar no manuseamento, receção, transporte e arrumação de mercadorias alimentares e não alimentares com possível recurso a meios informáticos, controlando o prazo de validade dos produtos. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Assistente de armazém - Compete-lhe cuidar da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondicionar e ou desembalar por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Assistente de balcão - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade, prazo de validade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações; bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Assistente de bar - Compete-lhe preparar e servir bebidas, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respetivas; procede à limpeza dos materiais e utensílios que usa. Pode fazer a reposição dos produtos alimentares das máquinas automáticas.

Assistente de restauração - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcão e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou de centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e sectores que compõem o refeitório. Pode ainda executar, de forma acessória, o auxílio na confeção sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção, prepara sopas, acompanhamentos e sobremesas simples. Requisita, controla e distribui a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica, prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a sua distribuição e entrega, arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

C

Chefe de cozinha - Compete-lhe chefiar a brigada a seu cargo, organizando, coordenando, dirigindo e verificando os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, bem como fábricas de refeições, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos, verificando a sua qualidade de acordo com legislação aplicável, e entregues à secção; pode ser encarregado(a) do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas, é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa ou quantitativamente. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviços - Compete-lhe estudar, organizar, dirigir e coordenar, sob a orientação do seu superior(a) hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Chefe pastelaria - Compete-lhe planificar, dirigir, distribuir, coordenar e fiscalizar todas as tarefas e fases do trabalho de fabrico de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, controlando o prazo de validade dos mesmos, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Contabilista - Compete-lhe acompanhar, supervisionar e avaliar o desempenho, providenciando um acompanhamento regular às equipas sob a sua responsabilidade; assegura: a receção, tratamento contabilístico de todos os documentos relacionados com a contabilidade da empresa, a análise das contas por forma a garantir que representam de forma verdadeira e apropriada a situação patrimonial e os resultados da empresa, a elaboração dos relatórios mensais e anuais com base nos dados contabilísticos, o cumprimento das obrigações fiscais e o acompanhamento fiscal.

Cozinheiro(a) (I/II/III) - Compete-lhes a preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros, normais e complexos; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação, controlando o prazo de validade dos mesmos; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos, estando o seu grau de categorização indexado à complexidade dos pratos a confeccionar (tais sejam de grande complexidade técnica, normal complexidade técnica e baixa complexidade técnica):

- Baixa complexidade técnica - Confeção de sopas e pratos simples que constem de fichas técnicas pré-definidas e com recurso preferencial a produtos de 4.ª gama;
- Normal complexidade técnica - Confeção de pratos, sopas e sobremesas com base em ementas pré-definidas e receitas pré-aprovadas;
- Grande complexidade técnica - Confeção de pratos, sopas e sobremesas com recurso a receitas por si escolhidas, colocando a sua experiência técnica ao serviço que melhor se coadune com o serviço a ser prestado.

D

Diretor(a) comercial - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o(a) diretor(a) geral e os(as) chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as atividades do departamento de vendas; consulta os(as) trabalhadores(as) ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reações dos clientes face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às atividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do(a) diretor(a) geral. Pode negociar diretamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação. Elabora relatórios da atividade do seu departamento

Diretor(a)-geral - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades de uma empresa e coordenar o trabalho dos(as) seus(suas) colaboradores(as) imediatos(as), determinar a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objetivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os(as) seus(suas) colaboradores(as) imediatos(as) sobre problemas tais como método de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos(as) colaboradores(as) a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; elabora relatórios de gestão.

Diretor(a)-operacional - Compete-lhe apresentar e reportar à administração os resultados e indicadores referentes ao desenvolvimento de negócio e às atividades desenvolvidas pela equipa; orçamenta, analisa indicadores de negócio e elabora previsões financeiras; planeia, coordena as atividades desenvolvidas e avalia o desenvolvimento e avalia o desempenho dos(as) colaboradores(as) garantindo a concretização dos objetivos acordados com a administração para os negócios sobre a sua responsabilidade; Acompanha e contacta clientes assegurando a sua satisfação com os serviços prestados, respondendo a solicitações e a processos de reclamação; Negocia com clientes assegurando a concretização dos objetivos de cobrança e respetivo cumprimento de prazos de pagamento; Analisa a concorrência e intervém no desenvolvimento de novos produtos/projetos.

Diretor(a) de recursos humanos - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades ligadas aos problemas de pessoal, recursos humanos e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança higiene e saúde no trabalho, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal ou recursos humanos. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o(a) diretor(a) geral e os(as) chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene e segurança no trabalho, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal ou recursos humanos, aconselha e assiste o(a) chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as atividades da direção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o(a) diretor(a) geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Diretor(a) de serviços - Compete-lhe estudar, organizar, dirigir e coordenar, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Diretor(a) técnico - Compete-lhe prever, organizar, dirigir e controlar as atividades ligadas à exploração dos serviços e participar na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o(a) diretor(a) comercial e o(a) diretor(a) geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as atividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o(a) diretor(a) geral sobre exploração. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

E

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em baldões e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e setores que compõem o refeitório.

Encarregado(a) de armazém - Compete-lhe dirigir os(as) trabalhadores(as) e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais assistentes de armazém. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Encarregado(a) de balcão - Compete-lhe supervisionar as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha self-service. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Encarregado(a) de bar - Compete-lhe supervisionar, coordenar e executar os serviços de bar. Elabora relatórios da atividade do seu departamento e requisita os bens de consumo do mesmo, sendo responsável pela sua boa conservação.

Encarregado(a) de preparador(a)/embalador(a) - Compete-lhe supervisionar e coordenar o serviço executado pelos(as) preparadores(as) embaladores(as). Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Especialista em sistemas de informação - Compete-lhe assegurar a execução de projetos em diversas áreas de atuação da empresa, suprimindo necessidades, garantindo os recursos adequados e mantendo o foco no objetivo do projeto, sendo interlocutor com os decisores e patrocinadores; preside às reuniões de steering de projeto, pela empresa e toma decisões decorrentes, gerindo a execução do plano de comunicação do projeto; acompanha a evolução e o desempenho do projeto através do gestor de projeto e das ferramentas disponíveis para o efeito; integra o comité de alterações para os grandes projetos. aprova e elabora o termo de abertura dos projetos, para posterior aprovação do cliente; assegura a contratualização de serviços externos a incorporar na realização do projeto, acompanhando o desempenho destas prestações; participa nas reuniões semanais de acompanhamento da direção dos SI, mantendo o registo dos projetos atualizados no board digital; consciencializa e garante o cumprimento das políticas de segurança da informação e gestão de serviços da empresa, às equipas sob sua coordenação; realiza controle de qualidade regulares para garantir nível de qualidade aceitáveis; no fecho do projeto obtém aprovação e aceitação dos destinatários; planeia e realiza reuniões das equipas periódicas de planeamento das atividades e registar na respetivas ferramentas.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que se prepara para ascender a uma categoria profissional.

Estagiário(a) administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que se prepara o exercício das funções administrativas para as quais estagia.

G

Gestor(a) de aprovisionamento (I/II) - Compete-lhe comprar ou requisitar quando devidamente autorizado e transportar em veículo destinado para o efeito, armazenar, conservar, controlar, garantir o prazo de validade e fornecer às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação dos espaços de armazenagem. Elabora relatórios e procede à conferência dos produtos existentes.

Gestor(a) de projetos - Compete-lhe coordenar e assegurar o cumprimento dos prazos e do orçamento definido para os projetos; avalia junto dos clientes a satisfação com o serviço prestado no âmbito de cada projeto; atribui os projetos e distribui as respetivas atividades às equipas, definindo metas e prazos a cumprir, tendo em conta as condições contratuais definidas com o cliente; identifica e gere os riscos dos projetos, assegurando a resolução de problemas; elabora mapas de informação sobre os custos inerentes a cada projeto; analisa indicadores de produção e desenvolve soluções para otimização de produtividade e de custos; recolhe e analisa propostas de fornecedores para elaboração de orçamentos de implementação; garante a captação de novos projetos.

Gestor(a) de qualidade e segurança - Compete-lhe definir objetivos anuais para a área em conjunto com a direção ou administração; coordena, transmite conhecimento e avalia o desempenho de colaboradores (equipas técnicas); agrupa dados sobre as atividades da área e reporta à direção ou administração e acionistas; planeia ações de auditoria ao sistema integrado de gestão de qualidade; coordena auditorias internas e externas, identifica riscos, fatores de melhoria e implementa ações corretivas; aprova planos de segurança, higiene e outros relevantes; define os procedimentos, manuais, instruções de trabalho e registo de ocorrências, em conjunto com outros departamentos; monitoriza o cumprimento de procedimentos legais, no sentido de salvaguardar a renovação das certificações; representa a empresa junto de entidades regulamentares externas (e.g. ASAE, ACT).

Gestor(a) de unidade (I/II) - Compete-lhe organizar, coordenar, orientar e vigiar os serviços de um refeitório, bar ou bares e centros de convívio. Requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de clientes ou utentes a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, segurança e saúde no trabalho, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório, bar ou bares e centros de convívio ou cantinas para posterior contabilização. Promove formação técnica aos seus colaboradores. Pode ainda ser encarregue de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal. Elabora relatórios da atividade da respetiva unidade.

Gestor(a) operacional - Compete-lhe coordenar e inspecionar os diversos centros de trabalho; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não exista serviço central de apoio, o(a) profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «gestor(a) de unidade». Elabora relatórios da atividade do seu centro de trabalho, cumprindo o plano de gestão que lhe é transmitido superiormente.

M

Motorista - É o(a) trabalhador(a) que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

O

Operador(a) de caixa - Compete-lhe as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores nomeadamente senhas de refeição e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operário(a) polivalente - Compete-lhe executar, entre outras tarefas acessórias, as relacionadas com eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria.

P

Preparador(a)/embalador(a) - Compete-lhe preparar todo o equipamento, reunir os alimentos das secções de produção e proceder à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

Programador(a) - Compete-lhe assegurar a o desenvolvimento aplicacional corretivo, de acordo com os requisitos estabelecidos na ferramenta de gestão de tarefas instituída; assegura o desenvolvimento aplicacional evolutivo, no âmbito de projetos, de acordo com os requisitos definidos na documentação técnica do projeto e sob orientação de gestor(a) funcional ou do(a) gestor(a) de projeto; parametriza o sistema, aplicação ou plataforma, de acordo com as especificidades dos respetivos fabricantes e os requisitos do projeto; programa seguindo as boas práticas de desenvolvimento de software atendendo à linguagem de programação utilizada e aos requisitos de desenvolvimento seguro; assegura o cumprimento das práticas estabelecidas pela metodologia de gestão de projetos aplicada ao desenvolvimento de software; assegura os testes unitários e outros necessários antes da submissão para testes independentes; assegura a informação documentada estabelecida como documentação técnica e entregáveis do projeto; atua alternativamente como executante em testes independentes de soluções/funcionalidades desenvolvidas por outros(as) programadores(as), de acordo com a documentação disponibilizada e produzindo a informação documentada necessária à evidência da sua concretização com sucesso.

Prospetor(a) de vendas - Compete-lhe averiguar e estudar as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projeção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes atuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projetos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

R

Responsável de cafeteria/balcão - Compete-lhe, numa cafeteria, chefiar, orientar e vigiar o pessoal a seu cargo, fiscalizar os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafeterias e de outros setores de serviço: colabora com o(a) chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Responsável de compras/ecónomo - Compete-lhe proceder à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas aquisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

Responsável de copa - Compete-lhe superintender, coordenar e executar os trabalhos da copa.

Responsável de vendas - Compete-lhe dirigir, coordenar e controlar um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas. Elabora relatórios da atividade do seu departamento.

S

Sub-encarregado refeitório - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

T

Técnico(a) administrativo(a) - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o(a) assistente administrativo; colabora com o(a) chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores(as) administrativos(as) com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de limpeza - Compete-lhe superintender, coordenar e executar os serviços de limpeza das áreas que lhe estão confiadas, garantindo as boas práticas de registo da atividade prestada.

Técnico(a) de pastelaria - Compete-lhe preparar massas, desde o início da sua preparação, trabalha com o forno, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Técnico(a) de nutrição (I/II) - É o técnico(a) que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo higieno- sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico(a) de suporte helpdesk - Compete-lhe tratar pedidos de serviço e incidentes (tickets) de helpdesk e manutenção corretiva; instala e mantém equipamentos e seus periféricos; instala e configura sistemas operativos e aplicações; instala e configura programas informáticos de administração de redes; gere e mantém redes informáticas e todos os dispositivos nelas instalados; monitoriza e assegura o bom funcionamento fazendo manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas informáticas; garante os níveis de serviços; garante a recuperação parcial ou total da informação em caso de falha do sistema ou de qualquer outra eventualidade.

Técnico(a) de vendas - Compete-lhe falar com o cliente, informar-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efetuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Lisboa, 13 de dezembro de 2023.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Maria de Fátima Portulez, presidente do grupo de setores dos concessionários de restauração e alimentação coletiva, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 52 do livro n.º 13, com o n.º 18/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 4, de 29/01/2024).

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

Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 86 e o número total de trabalhadores é de 38 956.

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

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

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, renovando-se sucessivamente por igual período.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, devendo ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

3 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 5.ª**Período experimental**

1 e 2- *(Mantém redação em vigor.)*

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sendo de 30 dias no caso de ter durado mais de 120 dias.

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

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

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

CAPÍTULO IV**Garantias, direitos e deveres das partes****Cláusula 9.^a****Deveres da entidade empregadora**

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

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

2 a 7- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 12.^a**Deveres e condições especiais de trabalho**

1 a 7- (Mantém a redação em vigor.)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a-B**Despedimento coletivo**

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

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

CAPÍTULO V**Vicissitudes contratuais****Cláusula 14.^a****Sucessão do posto de trabalho**

1 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

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

- (i) a (xiv) *(Mantém a redação em vigor.)*
- (xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos e indicação dos trabalhadores que optaram pela modalidade de pagamento da quota sindical mediante desconto no seu salário, processado pela empresa;
- (xvi) *(Mantém a redação em vigor.)*

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

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

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

Cláusula 22.^a**Adaptabilidade**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a**Faltas justificadas**

1 - São consideradas faltas justificadas:

- a) *(Mantém a redação em vigor.)*
- b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) a k) *(Mantém a redação em vigor.)*
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
- m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;

- n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
- o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
- p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- q) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 31.^a

Consequência das faltas

1- (Mantém a redação em vigor.)

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

- a) a b) (Mantém a redação em vigor);
- c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.

3 a 7- (Mantém a redação em vigor.)

8- (Eliminado.)

Cláusula 31.^a-A

Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia expressa do trabalhador a dias de férias em igual número, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 44.^a

Fardamento

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

Complemento do subsídio de doença

1 - (Mantém a redação em vigor.)

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

Cláusula 54.^a

Trabalhadores sinistrados

1- Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que

lhes estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- (Mantém a redação em vigor.)

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

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1 a 3- (Mantém a redação em vigor.)

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

5 a 6- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 69.^a

Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 74.^a-A

Abono para falhas

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

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

ANEXO II

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024

| Nível | Categorias | Janeiro 2024 |
|-------|---|--------------|
| I | Diretor de serviços | 1 536,90 € |
| II | Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas | 1 451,59 € |
| III | Gestor aeroportuário | 1 410,47 € |
| IV | Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas | 1 366,29 € |
| V | Supervisor aeroportuário | 1 285,17 € |
| VI | Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica | 1 281,55 € |
| VII | Vigilante de transporte de valores | 1 271,07 € |
| VIII | Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração | 1 195,66 € |
| IX | Chefe de brigada/supervisor | 1 180,08 € |
| X | Chefe de grupo aeroportuário | 1 153,00 € |

| | | |
|-------|---|------------|
| XI | Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações | 1 135,54 € |
| XII | Técnico administrativo principal Secretario de direção | 1 058,62 € |
| XIII | Vigilante aeroportuário/APA-A | 1 022,13 € |
| XIV | Vigilante chefe/controlador | 1 010,04 € |
| XV | Operador de valores | 982,45 € |
| XVI | Oficial eletricista de sistemas de alarme | 971,93 € |
| XVII | Técnico administrativo de 1.ª classe | 963,53 € |
| XVIII | Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança | 931,74 € |
| XIX | Telefonista Vigilante Continuo Porteiro/guarda | 912,53 € |
| XX | Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe | 886,62 € |
| XXI | Empregado de serviços externos Prospetor de vendas Rececionista | 871,23 € |
| XXII | Cobrador | 847,45 € |
| XXIII | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano | 834,87 € |
| XXIV | Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém | a) |
| XXV | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período | a) |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

ANEXO III Subsídios de alimentação

(Valores em euros)

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

| Categorias | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 € |
| Operador de valores | 7,26 € |
| Restantes categorias | 7,05 € |

ANEXO IV
Subsídios de função

(Valores em euros)

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

| Função | 1 de janeiro de 2024 |
|--|----------------------|
| Chefe de grupo | 57,18 € |
| Escalador | 191,54 € |
| Rondista distrito | 142,33 € |
| Operador de central | 72,18 € |
| Chefe de equipa aeroportuário | 47,12 € |
| Fiscal de transporte público | 163,53 € |
| Vigilante/APA - Portuário | 109,60 € |
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a) |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a) |

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

ANEXO V
Abono para falhas

(Valores em euros)

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

| Categorias/funções | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa | 50,54 € |
| Operador de valores | 50,54 € |
| Empregado de serviços externos | 45,22 € |
| Cobrador | 45,22 € |

ANEXO VI
Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

| | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar | 12,65 € |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 € |
| Diária completa | 63,90 € |

ANEXO VII
Subsídio de transporte

(Valores em euros)

Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

| | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 € |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.

Berta Silva, na qualidade de mandatária.

José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

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

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

Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 86 e o número total de trabalhadores é de 38 956.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, renovando-se sucessivamente por igual período.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, devendo ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

- 1- A idade mínima para admissão trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.
- 2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.
- 3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.
- 4- No preenchimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.^a

Condições específicas para o exercício das categorias

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2 - Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sendo de 30 dias no caso de ter durado mais de 120 dias.
- 4- A denúncia pelo empregador é ilícita se constituir abuso de direito, a apreciar nos termos legais.
- 5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.
- 6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.
- 7- Caso não conste do respetivo contrato de trabalho e o empregador não comunique ao trabalhador a duração e as condições do período experimental até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

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

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

CAPÍTULO III

Mobilidade funcionalCláusula 7.^a**Mobilidade funcional**

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

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

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

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

Cláusula 8.^a**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

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

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partesCláusula 9.^a**Deveres da entidade empregadora**

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

- a) *Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;*
- b) *Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho;*
- c) *Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;*
- d) *Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;*
- e) *Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;*
- f) *Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;*
- g) *Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;*

- h) *Passar ao trabalhador, quando este o solicitar, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;*
- i) *Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;*
- j) *Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;*
- k) *Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros – Troca de posto de trabalho;*
- l) *Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;*
- m) *Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;*
- n) *Fornecer ao trabalhador por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;*
- o) *Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho;*
- p) *Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.*

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

- a) *Identidade das partes e sede da empresa;*
- b) *O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 17.ª;*
- c) *A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;*
- d) *A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;*
- e) *Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;*
- f) *A duração das férias ou as regras da sua determinação;*
- g) *Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;*
- h) *O valor e a periodicidade da retribuição;*
- i) *O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;*
- j) *O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.*

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) *Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;*
- b) *Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;*
- c) *Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;*
- d) *Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;*
- e) *Baixar a categoria do trabalhador;*
- f) *Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;*
- g) *Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;*

- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

Cláusula 12.^a

Deveres e condições especiais de trabalho

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

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

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

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

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

6- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos solicitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

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

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

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

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

Cláusula 12.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a-B

Despedimento coletivo

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

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

Cláusula 13.^a

Formação profissional

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 14.^a

Sucessão do posto de trabalho

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

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

- **Prestadora de serviço cessante** - A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de segurança privada, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente;
- **Nova prestadora de serviços** - A empresa que sucede à prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de segurança privada;
- **Beneficiária** - A empresa utilizadora dos serviços prestados pela prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.

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

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

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

- a) Os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;
- b) Os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida;
- d) Os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

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

7- A prestadora de serviços cessante fornecerá à nova prestadora de serviços, no prazo de dez dias úteis, contados desde o conhecimento da perda de local de trabalho ou cliente, a listagem dos trabalhadores transferidos para a nova prestadora de serviços, constando dessa listagem a indicação da categoria profissional de cada um deles, a antiguidade dos mesmos, a retribuição mensal auferida e o local ou locais de trabalho a que estavam afetos.

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

- (i) Nome, morada e contacto telefónico;
- (ii) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;
- (iii) Categoria profissional e função desempenhada;
- (iv) Horário de trabalho;
- (v) Antiguidade;
- (vi) Antiguidade na categoria e na função;
- (vii) Situação contratual (a termo ou sem termo);
- (viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do Cartão de Cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;
- (ix) Mapa de férias do local de trabalho;
- (x) Indicação de férias vencidas e não gozadas;

- (xi) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com carácter permanente;
- (xii) Informação relativa ao pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal, caso já tenha ocorrido;
- (xiii) Cópia da ficha de aptidão médica;
- (xiv) Mapa de escalas efetivas no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;
- (xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos e indicação dos trabalhadores que optaram pela modalidade de pagamento da quota sindical mediante desconto no seu salário, processado pela empresa;
- (xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

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

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

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

11- A requerimento de algum dos trabalhadores abrangidos ou algum dos sindicatos outorgantes, a nova prestadora de serviços realizará, no prazo máximo de 5 dias úteis contado das comunicações referidas nos números 7 e 8, uma reunião com os referidos sindicatos, para esclarecimento de eventuais alterações a introduzir nos contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores abrangidos pela sucessão, alterações que não poderão afetar os direitos de filiação sindical ou de aplicabilidade das convenções coletivas vigentes que se mantêm nos termos da lei.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 16.^a**Impedimento prolongado**

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

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

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

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e mobilidade geográficaCláusula 17.^a**Local de trabalho**

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

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

Cláusula 18.^a**Mobilidade geográfica**

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

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

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

- a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.^a, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

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

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

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

Cláusula 20.^a

Horários normais

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

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

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

Cláusula 21.^a

Isenção de horário trabalho

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

Cláusula 22.^a

Adaptabilidade

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

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a**Intervalo para descanso**

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

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

Cláusula 24.^a**Regime de turnos**

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a**Trabalho a tempo parcial**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e faltasCláusula 26.^a**Férias**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Feriados

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

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

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

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

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

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.^a

Cláusula 28.^a

Falta

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

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- g) As ausências não superiores a 4 horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
- m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;
- n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
- o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
- p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- q) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 30.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Consequência das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
- b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.

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

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

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

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

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

- a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 31.^a-A

Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia expressa do trabalhador a dias de férias em igual número, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

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

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

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

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

sendo:

- VH* = Valor da hora de trabalho;
RM = Retribuição mensal;
N = Período normal de trabalho semanal.

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

- a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;
- b) O nome completo do trabalhador;
- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) O número de inscrição na Segurança Social;
- e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;
- f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);
- g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;
- h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho noturno e ao trabalho suplementar diurno e noturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;
- i) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;
- j) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

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

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

- 1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.
- 2- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.
- 3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.
- 4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.
- 5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

Cláusula 34.^a

Abono para falhas

- 1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.
- 2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.
- 2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
- 3- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
- 4- A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 36.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

- 1- A retribuição do período de férias anual corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.
- 4- No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 37.^a**Retribuição por isenção de horário**

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

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

Cláusula 38.^a**Trabalho suplementar**

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

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

- a) Se for diurno - 50 %;
- b) Se for noturno - 75 %.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a**Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar**

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

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

Cláusula 40.^a**Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório**

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

Cláusula 41.^a**Trabalho noturno**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Trabalho em dia feriado

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Deslocações

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

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

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

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

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

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

Cláusula 44.^a

Fardamento

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

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

Cláusula 46.^a

Utilização de serviços sociais

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 47.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

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

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

Cláusula 48.^a

Procedimento disciplinar

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

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

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

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

- a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e)* Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

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

Cláusula 50.^a

Indemnização por sanções abusivas

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

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

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

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

- a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO XICláusula 51.^a**Direitos especiais**

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

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

CAPÍTULO XII**Segurança Social e saúde e segurança no trabalho**Cláusula 52.^a**Segurança Social**

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

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

Cláusula 53.^a**Complemento do subsídio de doença**

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

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

Cláusula 54.^a**Trabalhadores sinistrados**

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

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

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

CAPÍTULO XIII**Atividade sindical**Cláusula 55.^a**Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 56.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 57.^a

Delegados sindicais

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

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;
- e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Cobrança da quotização sindical

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Carreiras em geral

Cláusula 60.^a

Vigilância

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

Cláusula 61.^a

Eletricistas

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
 - i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
 - ii) Após terem completado dois anos de atividade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
 - iii) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no número 3;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Profissionais de comércio e armazém

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

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

Cláusula 63.^a

Empregados de escritório

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

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

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

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

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

6 - Quadro mínimo de densidade para escriturários:

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

Cláusula 64.^a

Profissionais técnicos de vendas

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

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

CAPÍTULO XV

Regras específicas para os vigilantes de transporte de valoresCláusula 65.^a**Regime de horários de trabalho**

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

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

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

Cláusula 66.^a**Trabalho suplementar**

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

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

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a**Trabalho em dias feriados**

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

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

- a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;
- b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;
- c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

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

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

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

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

Cláusula 69.^a

Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 69.^a-A

Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto

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

- a) Aconselhamento e patrocínio jurídico em processo de natureza penal e pedidos indemnizatórios;
- b) Apoio psicológico no âmbito da medicina do trabalho, até ao termo da vigência do contrato de trabalho ou pelo prazo medicamente estabelecido, após o evento que lhe der causa, que não pode ser cumulativo com o mesmo apoio prestado em sede de acidente de trabalho;
- c) Não determina a perda de quaisquer direitos, incluindo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as seguintes ausências do trabalhador:
 - i) Até 2 dias seguintes ao incidente;
 - ii) As ausências, pelo tempo estritamente necessário, para tratamento de assuntos legais relacionados com o incidente, desde que devidamente comprovadas por documento a emitir pela autoridade judiciária;
 - iii) Pagamento das despesas de deslocação, devidamente comprovadas, a tribunal ou a autoridade judiciária relacionada com o incidente, de acordo com os critérios previstos no número 6 da cláusula 18.^a

Cláusula 69.^a-B

Crítérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização

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

- a) As empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade;
- b) Caso não existam rescisões por mútuo acordo ou estas sejam insuficientes para o número de trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo, a empresa aplicará o critério segundo o qual cinquenta por cento dos trabalhadores envolvidos serão aqueles que possuem menor antiguidade na categoria profissional por área geográfica da delegação em que se proceder ao despedimento.

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

Cláusula 69.^a-C

Participação sindical nos processos de despedimento coletivo

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

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

Cláusula 69.^a-D

Saúde e segurança no trabalho (SST)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 70.^a

Regime supletivo

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

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

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valoresCláusula 71.^a**Regime de horários de trabalho**

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

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

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

Cláusula 72.^a**Trabalho suplementar**

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

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

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

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

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

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

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

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

Cláusula 73.^a**Trabalho em dias feriados**

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

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

- a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;
- b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;
- c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

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

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação

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

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

Cláusula 74.^a-A

Abono para falhas

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

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

Cláusula 75.^a

Regime supletivo

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

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

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuária

Cláusula 76.^a

Âmbito de aplicação

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

Cláusula 77.^a

Categorias e funções

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

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

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

Cláusula 78.^a

Condições específicas de admissão

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

- a) Conhecimento básico da língua inglesa;
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

Cláusula 79.^a**Local de trabalho**

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

Cláusula 80.^a**Regime de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 81.^a**Adaptabilidade**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Regime supletivo

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

CAPÍTULO XVIII

Observatório do setor da segurança privada

Cláusula 83.^a

Observatório do setor da segurança privada

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

CAPÍTULO XIX

Comissão Paritária

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções**A) Administrativos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Técnicos de vendas

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

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

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

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

C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

Vigilante aeroportuário/APA-A - Anteriormente somente designada por vigilante aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de

equipamentos eletrônicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Segurança eletrónica

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

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

Técnico de telecomunicações - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024

| Nível | Categorias | Janeiro de 2024 |
|-------|---|-----------------|
| I | Diretor de serviços | 1 536,90 € |
| II | Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas | 1 451,59 € |
| III | Gestor aeroportuário | 1 410,47 € |
| IV | Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas | 1 366,29 € |
| V | Supervisor aeroportuário | 1 285,17 € |
| VI | Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica | 1 281,55 € |
| VII | Vigilante de transporte de valores | 1 271,07 € |
| VIII | Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração | 1 195,66 € |
| IX | Chefe de brigada/supervisor | 1 180,08 € |
| X | Chefe de grupo aeroportuário | 1 153,00 € |
| XI | Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações | 1 135,54 € |
| XII | Técnico administrativo principal Secretario de direção | 1 058,62 € |
| XIII | Vigilante aeroportuário/APA-A | 1 022,13 € |
| XIV | Vigilante chefe/controlador | 1 010,04 € |
| XV | Operador de valores | 982,45 € |
| XVI | Oficial electricista de sistemas de alarme | 971,93 € |
| XVII | Técnico administrativo de 1.ª classe | 963,53 € |
| XVIII | Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança | 931,74 € |
| XIX | Telefonista Vigilante Continuo Porteiro/guarda | 912,53 € |
| XX | Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe | 886,62 € |

| | | |
|-------|---|----------|
| XXI | Empregado de serviços externos Prospetor de vendas Rececionista | 871,23 € |
| XXII | Cobrador | 847,45 € |
| XXIII | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano | 834,87 € |
| XXIV | Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém | a) |
| XXV | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período | a) |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

ANEXO III

Subsídios de alimentação

(Valores em euros)

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

| Categorias | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 € |
| Operador de valores | 7,26 € |
| Restantes categorias | 7,05 € |

ANEXO IV

Subsídios de função

(Valores em euros)

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

| Função | 1 de janeiro de 2024 |
|--|----------------------|
| Chefe de grupo | 57,18 € |
| Escalador | 191,54 € |
| Rondista distrito | 142,33 € |
| Operador de central | 72,18 € |
| Chefe de equipa aeroportuário | 47,12 € |
| Fiscal de transporte público | 163,53 € |
| Vigilante/APA - Portuário | 109,60 € |
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a) |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a) |

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

ANEXO V
Abono para falhas

(Valores em euros)

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

| Categorias/funções | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa | 50,54 € |
| Operador de valores | 50,54 € |
| Empregado de serviços externos | 45,22 € |
| Cobrador | 45,22 € |

ANEXO VI
Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

| | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar | 12,65 € |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 € |
| Diária completa | 63,90 € |

ANEXO VII
Subsídio de transporte

(Valores em euros)

Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

| | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 € |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.
Berta Silva, na qualidade de mandatária.
José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

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

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

Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.
Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 23/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 4, de 29/01/2024).

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

Revisão parcial do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 86 e o número total de trabalhadores é de 38 956.

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, renovando-se sucessivamente por igual período.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, devendo ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

3 a 6- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 e 2- (Mantém redação em vigor.)

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sendo de 30 dias no caso de ter durado mais de 120 dias.

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

5 e 6- (Mantém a redação em vigor.)

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

CAPÍTULO IV**Garantias, direitos e deveres das partes****Cláusula 9.^a****Deveres da entidade empregadora**

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

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

2 a 7- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 12.^a**Deveres e condições especiais de trabalho**

1 a 7- (Mantém a redação em vigor.)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a-B**Despedimento coletivo**

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

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

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuaisCláusula 14.^a**Sucessão do posto de trabalho**

1 a 7- (Mantém a redação em vigor.)

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

(i) a (xiv) (Mantém a redação em vigor.)

(xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos e indicação dos trabalhadores que optaram pela modalidade de pagamento da quota sindical mediante desconto no seu salário, processado pela empresa;

(xvi) (Mantém a redação em vigor.)

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

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

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

Cláusula 22.^a**Adaptabilidade**

1- (Mantém a redação em vigor.)

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) (Mantém a redação em vigor);
- b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) a k) (Mantém a redação em vigor);
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

- l) As dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
- m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;
- n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
- o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
- p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- q) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 31.^a

Consequência das faltas

1- (Mantém a redação em vigor.)

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

- a) a b) (Mantém a redação em vigor);
- c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.

3 a 7- (Mantém a redação em vigor.)

8- (Eliminado.)

Cláusula 31.^a-A

Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia expressa do trabalhador a dias de férias em igual número, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 44.^a

Fardamento

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

Complemento do subsídio de doença

1- (Mantém a redação em vigor.)

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

Cláusula 54.^a**Trabalhadores sinistrados**

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

2- (Mantém a redação em vigor.)

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

Cláusula 58.^a**Crédito de horas**

1 a 3- (Mantém a redação em vigor.)

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

5 a 6- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 69.^a**Seguro de acidentes pessoais**

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 74.^a-A**Abono para falhas**

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

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

ANEXO II

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024

| Nível | Categorias | Janeiro 2024 |
|-------|---|--------------|
| I | Diretor de serviços | 1 536,90 € |
| II | Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas | 1 451,59 € |
| III | Gestor aeroportuário | 1 410,47 € |
| IV | Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas | 1 366,29 € |
| V | Supervisor aeroportuário | 1 285,17 € |
| VI | Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica | 1 281,55 € |
| VII | Vigilante de transporte de valores | 1 271,07 € |
| VIII | Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração | 1 195,66 € |
| IX | Chefe de brigada/supervisor | 1 180,08 € |
| X | Chefe de grupo aeroportuário | 1 153,00 € |

| | | |
|-------|---|------------|
| XI | Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações | 1 135,54 € |
| XII | Técnico administrativo principal Secretario de direção | 1 058,62 € |
| XIII | Vigilante aeroportuário/APA-A | 1 022,13 € |
| XIV | Vigilante chefe/controlador | 1 010,04 € |
| XV | Operador de valores | 982,45 € |
| XVI | Oficial eletricista de sistemas de alarme | 971,93 € |
| XVII | Técnico administrativo de 1.ª classe | 963,53 € |
| XVIII | Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança | 931,74 € |
| XIX | Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda | 912,53 € |
| XX | Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe | 886,62 € |
| XXI | Empregado de serviços externos Prospeter de vendas Rececionista | 871,23 € |
| XXII | Cobrador | 847,45 € |
| XXIII | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano | 834,87 € |
| XXIV | Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém | a) |
| XXV | Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período | a) |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

ANEXO III

Subsídios de alimentação

(Valores em euros)

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

| Categorias | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 € |
| Operador de valores | 7,26 € |
| Restantes categorias | 7,05 € |

ANEXO IV

Subsídios de função

(Valores em euros)

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

| Função | 1 de janeiro de 2024 |
|--|----------------------|
| Chefe de grupo | 57,18 € |
| Escalador | 191,54 € |
| Rondista distrito | 142,33 € |
| Operador de central | 72,18 € |
| Chefe de equipa aeroportuário | 47,12 € |
| Fiscal de transporte público | 163,53 € |
| Vigilante/APA - Portuário | 109,60 € |
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a) |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a) |

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

ANEXO V

Abono para falhas

(Valores em euros)

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

| Categorias/funções | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa | 50,54 € |
| Operador de valores | 50,54 € |
| Empregado de serviços externos | 45,22 € |
| Cobrador | 45,22 € |

ANEXO VI

Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

| | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar | 12,65 € |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 € |
| Diária completa | 63,90 € |

ANEXO VII

Subsídio de transporte

(Valores em euros)

Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

| | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 € |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.*Berta Silva*, na qualidade de mandatária.*José Lourenço Tapadas*, na qualidade de mandatário.

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

Rui Manuel de Melo Tomé, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV

Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 86 e o número total de trabalhadores é de 38 956.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, renovando-se sucessivamente por igual período.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, devendo ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

- 1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.
- 2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.
- 3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.
- 4- No preenchimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.^a

Condições específicas para o exercício das categorias

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2- Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sendo de 30 dias no caso de ter durado mais de 120 dias.
- 4- A denúncia pelo empregador é ilícita se constituir abuso de direito, a apreciar nos termos legais.
- 5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.
- 6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.
- 7- Caso não conste do respetivo contrato de trabalho e o empregador não comunique ao trabalhador a duração e as condições do período experimental até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a termo

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

CAPÍTULO III**Mobilidade funcional**Cláusula 7.^a**Mobilidade funcional**

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

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

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

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

Cláusula 8.^a**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

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

CAPÍTULO IV**Garantias, direitos e deveres das partes**Cláusula 9.^a**Deveres da entidade empregadora**

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

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;
- k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros - Troca de posto de trabalho;
- l) Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;
- m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;
- n) Fornecer ao trabalhador por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;

- o) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho;
- p) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

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

- a) Identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 17.ª;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

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

- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

Cláusula 12.^a

Deveres e condições especiais de trabalho

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

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

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

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

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

6- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos solicitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

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

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

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

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

Cláusula 12.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

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

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

3- Entende-se por discriminação o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever, em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil,

situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

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

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

Cláusula 12.^a-B

Despedimento coletivo

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

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

Cláusula 13.^a

Formação profissional

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 14.^a

Sucessão do posto de trabalho

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

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

- **Prestadora de serviço cessante** - A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de segurança privada, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente;
- **Nova prestadora de serviços** - A empresa que sucede à prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de segurança privada;
- **Beneficiária** - A empresa utilizadora dos serviços prestados pela prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.

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

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

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

- a) Os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;
- b) Os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida;
- d) Os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

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

7- A prestadora de serviços cessante fornecerá à nova prestadora de serviços, no prazo de dez dias úteis, contados desde o conhecimento da perda de local de trabalho ou cliente, a listagem dos trabalhadores transferidos para a nova prestadora de serviços, constando dessa listagem a indicação da categoria profissional de cada um deles, a antiguidade dos mesmos, a retribuição mensal auferida e o local ou locais de trabalho a que estavam afetos.

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

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

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

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

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

11- A requerimento de algum dos trabalhadores abrangidos ou algum dos sindicatos outorgantes, a nova prestadora de serviços realizará, no prazo máximo de 5 dias úteis contado das comunicações referidas nos números 7 e 8, uma reunião com os referidos sindicatos, para esclarecimento de eventuais alterações a introduzir nos contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores abrangidos pela sucessão, alterações que não poderão afetar os direitos de filiação sindical ou de aplicabilidade das convenções coletivas vigentes que se mantêm nos termos da lei.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 16.^a

Impedimento prolongado

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

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

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

CAPÍTULO VI**Local de trabalho e mobilidade geográfica****Cláusula 17.^a****Local de trabalho**

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

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

Cláusula 18.^a**Mobilidade geográfica**

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

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

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

- a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.^a, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

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

CAPÍTULO VII**Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 19.^a****Período normal de trabalho**

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

Cláusula 20.^a**Horários normais**

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

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

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

Cláusula 21.^a

Isenção de horário trabalho

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

Cláusula 22.^a

Adaptabilidade

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

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Intervalo para descanso

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

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

Cláusula 24.^a

Regime de turnos

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a**Trabalho a tempo parcial**

- 1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.
- 2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.
- 3- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas de postos de trabalho a tempo completo.
- 4- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim de semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.
- 5- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e faltasCláusula 26.^a**Férias**

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.
- 2- O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.
- 3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, do ano civil subsequente.
- 5- Da aplicação dos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
- 6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis.
- 7- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.
- 8- O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.
- 9- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.
- 10- Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 11- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou gozado direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 12- No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 3 meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 27.^a**Feriados**

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

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

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

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

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

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.^a.

Cláusula 28.^a**Falta**

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

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

Cláusula 29.^a**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- g) As ausências não superiores a 4 horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
- m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;
- n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
- o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
- p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- q) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 30.^a**Comunicação sobre faltas justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

Consequência das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
- b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- c) As previstas na alínea q) do número 1, da cláusula 29.ª do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.

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

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

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

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

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

- a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 31.ª-A

Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia expressa do trabalhador a dias de férias em igual número, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalhoCláusula 32.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

- 1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.
- 2- A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.
- 3- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

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

sendo:

VH = Valor da hora de trabalho;

RM = Retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

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

- a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;
- b) O nome completo do trabalhador;
- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) O número de inscrição na Segurança Social;
- e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;
- f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);
- g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;
- h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho noturno e ao trabalho suplementar diurno e noturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;
- i) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;
- j) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

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

Cláusula 33.^a**Subsídio de alimentação**

- 1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.
- 2- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.
- 3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.
- 4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.
- 5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

Cláusula 34.^a**Abono para falhas**

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

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

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Retribuição por isenção de horário

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

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

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

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

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

- a) Se for diurno - 50 %;
- b) Se for noturno - 75 %.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

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

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

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

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório

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

Cláusula 41.^a

Trabalho noturno

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Trabalho em dia feriado

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Deslocações

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

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

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

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

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

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

Cláusula 44.^a

Fardamento

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

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

Cláusula 46.^a

Utilização de serviços sociais

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

CAPÍTULO X**Disciplina****Cláusula 47.ª****Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

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

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

Cláusula 48.ª**Procedimento disciplinar**

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

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

Cláusula 49.ª**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

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

Cláusula 50.ª**Indemnização por sanções abusivas**

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

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

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

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

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO XI

Cláusula 51.^a

Direitos especiais

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

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

CAPÍTULO XII

Segurança Social e saúde e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança Social

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

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

Cláusula 53.^a

Complemento do subsídio de doença

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

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

Cláusula 54.^a

Trabalhadores sinistrados

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

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

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

CAPÍTULO XIII**Atividade sindical****Cláusula 55.^a****Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 56.^a**Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais**

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

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

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

Cláusula 57.^a**Delegados sindicais**

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

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;
- e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 58.^a**Crédito de horas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Cobrança da quotização sindical

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Carreiras em geral

Cláusula 60.^a

Vigilância

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

Cláusula 61.^a

Eletricistas

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
 - i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
 - ii) Após terem completado dois anos de atividade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
 - iii) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no número 3;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Profissionais de comércio e armazém

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

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

Cláusula 63.^a

Empregados de escritório

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

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

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

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

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

6- Quadro mínimo de densidade para escriturários:

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

Cláusula 64.^a

Profissionais técnicos de vendas

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

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

CAPÍTULO XV

Regras específicas para os vigilantes de transporte de valoresCláusula 65.^a**Regime de horários de trabalho**

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

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

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

Cláusula 66.^a**Trabalho suplementar**

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

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

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a**Trabalho em dias feriados**

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

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

- a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;
- b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;
- c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

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

Cláusula 68.^a**Subsídio de alimentação**

- 1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;
- 2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

Cláusula 69.^a**Seguro de acidentes pessoais**

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78 047,93 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 69.^a-A**Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto**

- 1- Em caso de assalto ou tentativa de assalto, para além das garantias prestadas pelo seguro de acidentes de trabalho, a entidade patronal assegura ainda ao trabalhador:
 - a) Aconselhamento e patrocínio jurídico em processo de natureza penal e pedidos indemnizatórios;
 - b) Apoio psicológico no âmbito da medicina do trabalho, até ao termo da vigência do contrato de trabalho ou pelo prazo medicamente estabelecido, após o evento que lhe der causa, que não pode ser cumulativo com o mesmo apoio prestado em sede de acidente de trabalho;
 - c) Não determina a perda de quaisquer direitos, incluindo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as seguintes ausências do trabalhador:
 - i) Até 2 dias seguintes ao incidente;
 - ii) As ausências, pelo tempo estritamente necessário, para tratamento de assuntos legais relacionados com o incidente, desde que devidamente comprovadas por documento a emitir pela autoridade judiciária;
 - iii) Pagamento das despesas de deslocação, devidamente comprovadas, a tribunal ou a autoridade judiciária relacionada com o incidente, de acordo com os critérios previstos no número 6 da cláusula 18.^a

Cláusula 69.^a-B**Critérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização**

- 1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, serão aplicados as seguintes regras e critérios:
 - a) As empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade;
 - b) Caso não existam rescisões por mútuo acordo ou estas sejam insuficientes para o número de trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo, a empresa aplicará o critério segundo o qual cinquenta por cento dos trabalhadores envolvidos serão aqueles que possuem menor antiguidade na categoria profissional por área geográfica da delegação em que se proceder ao despedimento.

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

Cláusula 69.^a-C**Participação sindical nos processos de despedimento coletivo**

- 1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, a empresa deverá obrigatoriamente comunicar ao sindicato a sua realização num prazo nunca inferior a quinze dias.
- 2- A empresa fornecerá ao sindicato todos os fundamentos económicos para a realização do despedimento, bem como outros da mesma natureza que venham a ser solicitados pelo sindicato.

Cláusula 69.^a-D**Saúde e segurança no trabalho (SST)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 70.^a**Regime supletivo**

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

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

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valoresCláusula 71.^a**Regime de horários de trabalho**

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

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

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

Cláusula 72.^a

Trabalho suplementar

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

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

- a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;
- b) Se for noturno - 100 %.

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

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

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

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

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

Cláusula 73.^a

Trabalho em dias feriados

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

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

- a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;
- b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;
- c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

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

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação

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

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

Cláusula 74.^a-A

Abono para falhas

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

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

Cláusula 75.^a

Regime supletivo

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

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

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuária

Cláusula 76.^a

Âmbito de aplicação

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

Cláusula 77.^a

Categorias e funções

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

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

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

Cláusula 78.^a

Condições específicas de admissão

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

- a) Conhecimento básico da língua inglesa;
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

Cláusula 79.^a

Local de trabalho

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

Cláusula 80.^a

Regime de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 81.^a**Adaptabilidade**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a**Regime supletivo**

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

CAPÍTULO XVIII

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

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

CAPÍTULO XIX

Comissão ParitáriaCláusula 84.^a**Comissão paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Porteiro/guarda - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Estagiário - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

Empacotador - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores, seções, etc., de vendas da empresa.

Vendedor/consultor de segurança - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaboro relatórios da sua atividade.

C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

Vigilante aeroportuário/APA-A- Anteriormente somente designada por vigilante aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

Gestor segurança aeroportuário - Garantir a execução do contrato, a coordenação da supervisão no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens nas suas instalações.

Supervisor aeroportuário - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe de grupo aeroportuário - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe de brigada/supervisor - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante-chefe de transporte de valores - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

Vigilante-chefe/controlador - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante de transporte de valores - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

Operador de valores - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

Vigilante - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Segurança eletrónica

Técnico principal de eletrónica - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Técnico de telecomunicações - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

Encarregado de eletricista - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial eletricista de sistemas de alarme - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO II

Tabelas salariais

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024

| Nível | Categorias | Janeiro 2024 |
|-------|---|--------------|
| I | Diretor de serviços | 1 536,90 € |
| II | Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas | 1 451,59 € |
| III | Gestor aeroportuário | 1 410,47 € |
| IV | Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas | 1 366,29 € |
| V | Supervisor aeroportuário | 1 285,17 € |
| VI | Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica | 1 281,55 € |
| VII | Vigilante de transporte de valores | 1 271,07 € |
| VIII | Chefe de secção Chefe de vendas Secretario de gerência ou de administração | 1 195,66 € |
| IX | Chefe de brigada/supervisor | 1 180,08 € |
| X | Chefe de grupo aeroportuário | 1 153,00 € |

| | | |
|-------|---|------------|
| XI | Encarregado de eletricitista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações | 1 135,54 € |
| XII | Técnico administrativo principal Secretario de direção | 1 058,62 € |
| XIII | Vigilante aeroportuário/APA-A | 1 022,13 € |
| XIV | Vigilante chefe/controlador | 1 010,04 € |
| XV | Operador de valores | 982,45 € |
| XVI | Oficial eletricitista de sistemas de alarme | 971,93 € |
| XVII | Técnico administrativo de 1.ª classe | 963,53 € |
| XVIII | Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança | 931,74 € |
| XIX | Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda | 912,53 € |
| XX | Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe | 886,62 € |
| XXI | Empregado de serviços externos Prospetor de vendas Rececionista | 871,23 € |
| XXII | Cobrador | 847,45 € |
| XXIII | Pré-oficial eletricitista de sistemas de alarme do 2.º ano | 834,87 € |
| XXIV | Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém | a) |
| XXV | Pré-oficial eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º período | a) |

a) Salário Mínimo Nacional aprovado para 2024 = 820,00 €.

ANEXO III

Subsídios de alimentação

(Valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

| Categorias | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------------------|----------------------|
| Vigilante de transporte de valores | 8,10 € |
| Operador de valores | 7,26 € |
| Restantes categorias | 7,05 € |

ANEXO IV

Subsídios de função

(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

| Função | 1 de janeiro de 2024 |
|--|----------------------|
| Chefe de grupo | 57,18 € |
| Escalador | 191,54 € |
| Rondista distrito | 142,33 € |
| Operador de central | 72,18 € |
| Chefe de equipa aeroportuário | 47,12 € |
| Fiscal de transporte público | 163,53 € |
| Vigilante/APA - Portuário | 109,60 € |
| ARE - Assistente de recintos espetáculos | 8,97 € a) |
| ARD - Assistente de recintos desportivos | 8,97 € a) |

a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos.

ANEXO V

Abono para falhas

(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

| Categorias/funções | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------------|----------------------|
| Caixa | 50,54 € |
| Operador de valores | 50,54 € |
| Empregado de serviços externos | 45,22 € |
| Cobrador | 45,22 € |

ANEXO VI

Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

| | 1 de janeiro de 2024 |
|--------------------------|----------------------|
| Almoço ou jantar | 12,65 € |
| Dormida e pequeno-almoço | 38,57 € |
| Diária completa | 63,90 € |

ANEXO VII

Subsídio de transporte

(Valores em euros)

1 - Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 46,78 € pagos durante onze meses ao ano.

| | 1 de janeiro de 2024 |
|------------------------|----------------------|
| Subsídio de transporte | 46,78 € |

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Isabel Dinis, na qualidade de mandatária.
Berta Silva, na qualidade de mandatária.
José Lourenço Tapadas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD

Rui Manuel de Melo Tomé, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV

Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 22/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE., n.º 5, de 08/02/2024).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração 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 |

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

| | 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 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 34,72 € (IVA incluído)