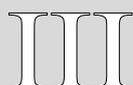




# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 31 de janeiro de 2025



Série

Número 2

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

**Direção Regional do Trabalho**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Aviso de Projeto de Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira – Revisão da Tabela Salarial..... 3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M – Alteração salarial e outras. .... 4

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 e texto consolidado ..... 5

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 e texto consolidado ..... 6

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras e texto consolidado. .... 7

#### **Convenções Coletivas de Trabalho:**

Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira – Revisão da Tabela Salarial... 9

Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M – Alteração salarial e outras..... 10

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração e texto consolidado . .... 12

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 e texto consolidado. .... 51

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras e texto consolidado. .... 89

#### **Organizações do Trabalho:**

##### **Associações Sindicais:**

Direção:

Direção da Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira..... 141

## SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

### **Regulamentação do Trabalho**

#### **Despachos:**

...

---

#### **Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:****Aviso de projeto de portaria do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira – Revisão da Tabela Salarial.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM- Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o STRAMM-Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira-Revisão da Tabela Salarial, publicado neste JORAM.

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 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, 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 afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

**Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, 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.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSICOM-ASSOCIAÇÃO DA INDÚSTRIA ASSOCIAÇÃO DA CONSTRUÇÃO-REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O STRAMM-SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA-REVISÃO DA TABELA SALARIAL.

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, 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, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o STRAMM-Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira-Revisão da Tabela Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 31 de janeiro de 2024, 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 - 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 à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 31 de janeiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M – Texto Consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M – Alteração Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, 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 afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos são publicados o projeto de portaria e respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A RAMA - RAÇÕES, PARA ANIMAIS, S.A.  
E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA R.A.M -  
ALTERAÇÃO.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) 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 bem assim 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), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As disposições constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M – Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - 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 cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 31 de janeiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho 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 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, Trabalho 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 e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 48 de 29 de dezembro 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 publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego n.º 48, de 29 de dezembro 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 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 empregadores 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 e correspondente texto consolidado.

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 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho 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 e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 48 de 29 de dezembro 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 - 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 cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 31 de janeiro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho 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 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, Trabalho 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 e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 48 de 29 de dezembro 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 afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

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

**Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego n.º 48, de 29 de dezembro 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 e correspondente texto consolidado.

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

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 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho 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 e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 48 de 29 de dezembro 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 cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 31 de janeiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - 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, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 1 de 08 de janeiro de 2025, 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 1 de 08 de janeiro de 2025, 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 pelo sindicato 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 e imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE EMPRESAS CINEMATOGRÁFICAS E O SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DAS TELECOMUNICAÇÕES E AUDIOVISUAL - SINTTAV - 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, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração Salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 1 de 08 janeiro de 2025, 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 quanto às tabelas salariais e demais cláusulas natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato Coletivo objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 31 de janeiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

**Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira – Revisão da Tabela Salarial.**

Aos vinte e dois dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro a ASSICOM e o STRAMM, acordaram a revisão da tabela salarial conforme a seguir se transcreve produzindo efeitos a 01 de janeiro de 2024.

Os valores agora acordados vigoram durante o ano de 2024 deixando de prevalecer, os valores publicados no JORAM III Série nº 26 de 10 de dezembro de 2024, onde foi revista a tabela salarial incluída no Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ASSICOM-Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o STRAMM-Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Mantém-se inalterável o valor do subsídio de alimentação em vigor e demais cláusulas de expressão pecuniária.

**A PRESENTE TABELA SALARIAL PRODUZ EFEITOS A 01 DE JANEIRO DE 2024**

TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS			
GRAUS	TABELA I	TABELA II	TABELA III
	Até 10 trabalhadores	Mais de 10 e até 50 trabalhadores	Mais de 50 trabalhadores
0	1.541,72 €	1.571,98 €	1.672,96 €
1	1.324,06 €	1.350,55 €	1.427,09 €
2	1.157,05 €	1.179,64 €	1.274,63 €
3	1.120,78 €	1143,20€	1.214,20 €
4	1.001,29 €	1.021,32 €	1.083,70 €
5	977,96 €	997,53 €	1.071,34 €
6	903,47 €	924,82 €	1.004,80 €
7	876,13 €	886,88 €	959,10 €
8	859,34 €	857,65 €	907,57 €
9	850,00 €	850,00 €	850,00 €
10	850,00 €	850,00 €	850,00 €
11	850,00 €	850,00 €	850,00 €
12	85000 €	850,00 €	850,00 €
13	850,00 €	850,00 €	850,00 €

**Declaração**

Declaramos conforme previsto na alínea g) do artº 492º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, que o número de empregadores abrangidos pela presente convenção é de 27 e que os trabalhadores abrangidos são 92.

Funchal, 22 de março de 2024

ASSICOM-Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira  
José Carlos Camacho de Sousa - Mandatário

STRAMM-Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

Ernesto José Soares Bernardo-Dirigente  
José Lino Gonçalves - Dirigente  
José Manuel Andrade Camacho - Dirigente

Depositado em 30 de 01 de 2025, a fl.<sup>as</sup> 88 do livro n.º 2, com o n.º 1/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

---

**Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M – Texto Consolidado.**

No Acordo de Empresa entre a Rama - Rações para Animais, S.A. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no JORAM, III Série, n.º 21 de 2 de novembro de 2010, são introduzidas as seguintes alterações;

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 – Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 19,50€ por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de quatro diuturnidades.

- 2- ...
- 3...

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores abrangidos por este Acordo de Empresa, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 8.00€ por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de descanso compensatório, decorrente do regime da adaptabilidade e será atualizado anualmente.

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Prémio de assiduidade (Valor publicado no Joram III Série, nº 7 de 17/04/2021)**

Os trabalhadores abrangidos por este A.E. têm direito a receber um prémio de assiduidade mensal no valor de 15,00€.

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...

## Cláusula 59

**Subsídio de transporte**

1 – Os trabalhadores abrangidos por este, A.E. têm direito a receber um subsídio de transporte mensal no valor de 54,00€

2-...

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Retroatividade**

1 - A tabela salarial mensal e as cláusulas de expressão pecuniária mensais, e aumento mínimo, produzem efeitos retroativos desde o dia 1 de janeiro de cada ano.

2- O disposto nas cláusulas 52.<sup>a</sup> (diuturnidades) 57.<sup>a</sup> (subsídio de alimentação) 58.<sup>a</sup> (prémio de assiduidade) 59.<sup>a</sup> (subsídio de transporte) produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Atualização salarial**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este A.E. têm direito em 2025, com efeitos a 1 de janeiro a um aumento sobre a remuneração mensal auferida atualmente, conforme a tabela II anexa

2 - A partir de 1 de janeiro de 2026, os trabalhadores terão direito às atualizações salariais que vierem a ser acordadas.

Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Nível	Categoria Profissional	Salário
<b>A</b>	Encarregado Geral	1200,00€
<b>B</b>	Encarregado de Fabrico Encarregado de Secção	1010,00€
<b>C</b>	Ajudante de Encarregado de Fabrico	930,00€
<b>D</b>	Pesador de Concentrados	960,00€
<b>E</b>	Empilhador	950,00€
<b>F</b>	Granulador	940,00€
<b>G</b>	Operador de Silos	940,00€
<b>H</b>	Auxiliar de Laboração	930,00€

**Artigo 1.º**

No restante mantem-se em vigor todas as disposições constantes no A.E da Rama publicadas no JORAM III Série n.º 21 de 2 de novembro de 2010.

Funchal, 6 de janeiro de 2025

Pela RAMA - Rações para animais, S.A.

Na qualidade de mandatária:

Maria Graça de Ornelas

Pela Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Na qualidade de mandatários:

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas  
José Avelino Gomes de Olim  
Eduardo Batista Mendes

Depositado em 30 de 0de 2025, a fl.ªs 80 do livro n.º 2, com o n.º 2/2025 nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

---

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

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

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e 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.

**CAPÍTULO XVI****Regras específicas para os operadores de valores**

Cláusula 74.ª

**Subsídio de alimentação**

1 e 2- (Mantém a redação em vigor.)

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

## ANEXO IV

**Subsídios de função**

(Valores em euros)

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

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

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

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

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

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

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

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

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

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

Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.  
Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário**Texto consolidado**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 86 e o número total de trabalhadores é de 38956.

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

### **Vigência, denúncia e revisão**

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

### **Condições gerais de admissão**

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, 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.<sup>a</sup>

### **Condições específicas para o exercício das categorias**

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Período experimental**

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

2- Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

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

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

5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>-A**Documentos a entregar ao trabalhador**

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

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

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Contrato de trabalho a termo**

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

## CAPÍTULO III

**Mobilidade funcional**Cláusula 7.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

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

### CAPÍTULO IV

#### **Garantias, direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Deveres da entidade empregadora**

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

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;
- k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros - Troca de posto de trabalho;
- l) Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;
- m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;
- n) Fornecer ao trabalhador por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;
- o) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho;
- p) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Deveres e condições especiais de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>-A**Proibição de assédio e discriminação**

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

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

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

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>-B**Despedimento coletivo**

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Formação profissional**

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

**Vicissitudes contratuais**Cláusula 14.<sup>a</sup>**Sucessão do posto de trabalho**

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova 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.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

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

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

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

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Impedimento prolongado**

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

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

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

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Mobilidade geográfica**

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

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

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO VII****Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 19.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Horários normais**

- 1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.
- 2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.
- 3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Isenção de horário trabalho**

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante, vigilante aeroportuário/APA-A e vigilante portuário/APA-P, sendo que em relação a esta última categoria, apenas produz efeitos a 1 de janeiro de 2026, data em que a mesma é criada.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Adaptabilidade**

- 1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.
- 2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.
- 3- A entidade empregadora está obrigada a proceder à indicação, por escrito, na escala de cada trabalhador, do início e o termo do período de referência previsto no número anterior.
- 4- Na falta da indicação prevista no número anterior, a entidade empregadora é notificada, por escrito, pelo trabalhador ou por qualquer representante sindical, para proceder ao cumprimento do número 3, no prazo máxima de 20 dias úteis.
- 5- Findo o prazo previsto no número anterior, sem que o empregador haja procedido ao cumprimento do número 3, considera-se que o período de referência é de um mês.
- 6- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.
- 7- Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.
- 8- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Intervalo para descanso**

- 1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.
- 2- Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Regime de turnos**

- 1- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.
- 2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.
- 3- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Trabalho a tempo parcial**

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### **Férias, feriados e faltas**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Férias**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Falta**

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- g) As ausências não superiores a 4 horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
- m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;
- n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
- o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
- p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- q) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Comunicação sobre faltas justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Consequência das faltas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>-A**Substituição da perda de retribuição**

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

## CAPÍTULO IX

**Retribuição de trabalho**Cláusula 32.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

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

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

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

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

sendo:

VH = Valor da hora de trabalho;

RM = Retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

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

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.

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

3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.

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

5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Retribuição de férias e subsídio de férias**

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Retribuição por isenção de horário**

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:
  - a) Se for diurno - 50 %;
  - b) Se for noturno - 75 %.
- 3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.
- 4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 5- O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou aquele que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar**

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório**

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em dia feriado**

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

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, 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.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Fardamento**

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso**

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Utilização de serviços sociais**

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

**CAPÍTULO X****Disciplina****Cláusula 47.<sup>a</sup>****Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

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

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Procedimento disciplinar**

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

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

**Cláusula 49.<sup>a</sup>****Sanções abusivas**

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

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

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

**Cláusula 50.<sup>a</sup>****Indemnização por sanções abusivas**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Cláusula 51.ª

#### **Direitos especiais**

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

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

## CAPÍTULO XII

### **Segurança Social e saúde e segurança no trabalho**

#### Cláusula 52.ª

#### **Segurança Social**

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

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

#### Cláusula 53.ª

#### **Complemento do subsídio de doença**

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

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

#### Cláusula 54.ª

#### **Trabalhadores sinistrados**

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

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

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

### CAPÍTULO XIII

#### Atividade sindical

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Delegados sindicais

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

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

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

representando n o número de trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Cobrança da quotização sindical**

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

**Carreiras em geral**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Vigilância**

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Eletricistas**

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

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

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

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

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

3- Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de 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.<sup>a</sup>

#### **Profissionais de comércio e armazém**

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Empregados de escritório**

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

2- Os estagiários de 2.<sup>a</sup> classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio.

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

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

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

6- Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. <sup>a</sup> classe	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. <sup>a</sup> classe		-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Profissionais técnicos de vendas**

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

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

## CAPÍTULO XV

### Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Regime de horários de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias feriados

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

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

- a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;
- b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;

- c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de alimentação**

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

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Seguro de acidentes pessoais**

1- Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2025 de 82 161,06 € e para o ano de 2026 de 86 893,54

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

#### **Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto**

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

#### **Crítérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização**

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

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>-C**Participação sindical nos processos de despedimento coletivo**

- 1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, a empresa deverá obrigatoriamente comunicar ao sindicato a sua realização num prazo nunca inferior a quinze dias.
- 2- A empresa fornecerá ao sindicato todos os fundamentos económicos para a realização do despedimento, bem como outros da mesma natureza que venham a ser solicitados pelo sindicato.

Cláusula 69.<sup>a</sup>-D**Saúde e segurança no trabalho (SST)**

- 1- É criado, no âmbito de cada empresa de segurança privada que exerça a atividade de transporte de valores, um grupo de trabalho permanente para a segurança e a saúde no local de trabalho (GTPSST).
- 2- A finalidade deste GTPSST é promover as condições de saúde e segurança nos serviços de transportes de valores e terá como função o estudo, deliberação e avaliação de iniciativas relativas à saúde e segurança no local de trabalho, tendo como objetivo a melhoria contínua das condições de trabalho dos respetivos trabalhadores.
- 3- O GTPSST é constituído por 5 representantes da empresa, entre eles, o responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa, e 5 representantes designados pelos sindicatos que representem trabalhadores vigilantes de transportes de valores. as partes poderão, a todo o tempo, substituir os seus representantes, informando o presidente dessa decisão.
- 4- O GTPSST é presidido pelo responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa, que terá a competência de dirigir e convocar as reuniões com a antecedência de quinze dias, de onde constará a respetiva ordem de trabalhos, dela constando as matérias que qualquer um dos membros do grupo pretenda apresentar e discutir nessa reunião, que deverão ser-lhe enviadas até 20 dias de antecedência, e elaborar o projeto da respetiva ata, a ser aprovada no prazo de 20 dias, para o efeito fazendo-a circular informaticamente.
- 5- Sempre que a especificidade da matéria o justifique, cada uma das partes pode, em cada reunião e se assim o entender, ser acompanhada por um consultor técnico, informando previamente o presidente.
- 6- O GTPSST reunirá de forma ordinária trimestralmente e extraordinariamente por sua própria deliberação ou a requerimento dirigido ao presidente por, pelo menos, metade dos seus membros.
- 7- As deliberações do GTPSST serão tomadas por unanimidade, podendo qualquer membro expor as suas posições por escrito, que ficarão anexas à ata da reunião.
- 8- As deliberações que forem tomadas pelo GTPSST serão concretizadas pela empresa nos termos e prazos nelas fixados.
- 9- O GTPSST funcionará nas instalações da empresa ou em local indicado por esta e reunirá preferencialmente de forma presencial ou, em circunstâncias excecionais, por vídeo conferência, devendo a empresa assegurar o respetivo apoio logístico e administrativo.
- 10- As faltas dadas pelos membros do grupo de trabalho são consideradas justificadas, sem perda de retribuição. Aos que forem dirigentes e delegados sindicais não é contabilizada para o crédito de horas, nos termos do CCT, a participação em duas das reuniões ordinárias, referidas no ponto número 6.
- 11- A implementação do GTPSST deve ser realizada até 120 dias após a entrada em vigor do CCT, podendo qualquer uma das partes tomar a iniciativa de comunicar à outra o início do processo de implementação, devendo a outra parte responder no prazo de vinte dias para se realizar a sua primeira reunião.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Regime supletivo**

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

## CAPÍTULO XVI

**Regras específicas para os operadores de valores**Cláusula 71.<sup>a</sup>**Regime de horários de trabalho**

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

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

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Trabalho em dias feriados**

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

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

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

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

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de alimentação**

- 1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III.
- 2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.
- 3- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.

Cláusula 74.<sup>a</sup>-A

#### **Abono para falhas**

- 1- O abono para falhas desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo V;
- 2- Sempre que a empresa efetue qualquer desconto no abono para falhas, o seu fundamento deve ser devidamente comprovado e documentado.

Cláusula 74.<sup>a</sup>-B

#### **Saúde e segurança no trabalho (SST)**

Os operadores de valores passam a integrar o GTPSST previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>-D.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Regime supletivo**

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

### **CAPÍTULO XVII**

#### **Regras específicas de vigilância aeroportuária**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Âmbito de aplicação**

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Categorias e funções**

- 1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.
- 2- A função de chefe de equipa aeroportuário será exercida por um vigilante aeroportuário/APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Condições específicas de admissão**

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Regime de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Adaptabilidade**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Regime supletivo**

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

## CAPÍTULO XVIII

**Observatório do setor da segurança privada**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Observatório do setor da segurança privada**

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

## CAPÍTULO XIX

**Comissão paritária**Cláusula 84.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO I

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

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

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do

circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.
- Empregado dos serviços externos - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efetuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.
- Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.
- Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.
- Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.
- Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.
- Porteiro/guarda - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.
- Estagiário - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.
- Empacotador - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.
- Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.
- Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

### **B) Técnicos de vendas**

- Chefe de serviços de vendas - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.
- Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.
- Vendedor/consultor de segurança - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.
- Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elabora relatórios da sua atividade.

### **C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores**

- Vigilante aeroportuário/APA-A - Anteriormente somente designada por vigilante aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.
- Vigilante portuário/APA-P - Anteriormente somente designada por vigilante portuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações portuárias desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes. Esta nova categoria profissional tem efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive.
- Gestor segurança aeroportuário - Garantir a execução do contrato, a coordenação da supervisão no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens nas suas instalações.

Supervisor aeroportuário - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe de grupo aeroportuário - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe de brigada/supervisor - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante-chefe de transporte de valores - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

Vigilante-chefe/controlador - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante de transporte de valores - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

Operador de valores - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

Vigilante - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

#### **D) Segurança eletrónica**

Técnico principal de eletrónica - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Técnico de telecomunicações - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

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

Oficial eletricista de sistemas de alarme - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

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

**ANEXO II****Tabelas salariais**

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2025

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

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

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

#### Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2026

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

VII	Vigilante de transporte de valores	1 415,13 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	1 331,17 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 313,82 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 283,67 €
XI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 264,23 €
XII	Técnico administrativo principal Secretário de direção	1 178,60 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA- A Vigilante portuário/APA-P	1 137,98 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 124,51 €
XV	Operador de valores	1 093,80 €
XVI	Oficial eletricista de sistemas de alarme	1 082,08 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 072,73 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/ consultor de segurança	1 037,34 €
XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	1 015,95 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	987,10 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospetor de vendas Rececionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	929,49 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)

XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)
-----	---	----

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

### ANEXO III

#### Subsídios de alimentação

(Valores em euros)

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

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

### ANEXO IV

#### Subsídios de função

(Valores em euros)

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

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

Segurança porteiro - SPR	11,00€ b)	11,63€ b)
Formador	11,00 c)	11,63€ c)

- a) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos;
- b) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente como segurança porteiro para um evento concreto, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;
- c) Valor hora único que inclui o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos, aplicável apenas quando o trabalhador seja contratado especificamente para ministrar ação de formação definida, não sendo cumulável com qualquer outra retribuição;
- \* O anterior subsídio de função atribuído ao vigilante/APA-portuário é eliminado com efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive, data em que é criada esta categoria profissional que foi integrada no nível XIII das tabelas salariais.

## ANEXO V

**Abono para falhas**

(Valores em euros)

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

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

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**

(Valores em euros)

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

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

(Valores em euros)

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

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

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

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

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

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

Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.  
Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

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

(Publicado no BTE., n.º 48, de 29/12/2024)

---

**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 e texto consolidado.**

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

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e 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.

## CAPÍTULO XVI

**Regras específicas para os operadores de valores**Cláusula 74.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 - 2- (Mantém a redação em vigor.)

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

## ANEXO IV

**Subsídios de função**

(Valores em euros)

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

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

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

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

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

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

Lisboa, 6 de dezembro de 2024

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e 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.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

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

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

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 86 e o número total de trabalhadores é de 38956.

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

**Admissão e carreira profissional**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Condições gerais de admissão**

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, 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.<sup>a</sup>

**Condições específicas para o exercício das categorias**

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Período experimental**

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

2- Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

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

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

5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>-A

**Documentos a entregar ao trabalhador**

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

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

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

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

**CAPÍTULO III****Mobilidade funcional**Cláusula 7.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

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

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

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

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

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

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

**CAPÍTULO IV****Garantias, direitos e deveres das partes**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Deveres da entidade empregadora**

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

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;
- k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros - Troca de posto de trabalho;
- l) Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;
- m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;
- n) Fornecer ao trabalhador por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;

- o) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho;
- p) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio.

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

- a) Identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 17.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.<sup>a</sup>

### **Deveres e condições especiais de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>-A

### **Proibição de assédio e discriminação**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>-B

### **Despedimento coletivo**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

### **Formação profissional**

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### **Vicissitudes contratuais**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

### **Sucessão do posto de trabalho**

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova 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.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

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

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

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

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Impedimento prolongado**

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

##### Local de trabalho

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Horários normais**

- 1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.
- 2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.
- 3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Isenção de horário trabalho**

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante, vigilante aeroportuário/APA-A e vigilante portuário/APA-P, sendo que em relação a esta última categoria, apenas produz efeitos a 1 de janeiro de 2026, data em que a mesma é criada.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Adaptabilidade**

- 1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.
- 2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.
- 3- A entidade empregadora está obrigada a proceder à indicação, por escrito, na escala de cada trabalhador, do início e o termo do período de referência previsto no número anterior.
- 4- Na falta da indicação prevista no número anterior, a entidade empregadora é notificada, por escrito, pelo trabalhador ou por qualquer representante sindical, para proceder ao cumprimento do número 3, no prazo máxima de 20 dias úteis.
- 5- Findo o prazo previsto no número anterior, sem que o empregador haja procedido ao cumprimento do número 3, considera-se que o período de referência é de um mês.
- 6- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.
- 7- Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.
- 8- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Intervalo para descanso**

- 1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.
- 2- Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Regime de turnos**

- 1- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.
- 2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.
- 3- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

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

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

### **Trabalho a tempo parcial**

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO VIII**

### **Férias, feriados e faltas**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Férias**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

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

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

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

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

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

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Falta**

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- g) As ausências não superiores a 4 horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;
- m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;
- n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;
- o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;
- p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- q) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Comunicação sobre faltas justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Consequência das faltas**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>-A**Substituição da perda de retribuição**

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

## CAPÍTULO IX

**Retribuição de trabalho**Cláusula 32.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

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

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

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

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

sendo:

VH = Valor da hora de trabalho;

RM = Retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

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

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.

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

3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.

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

5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

### **Subsídio de Natal**

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

### **Retribuição de férias e subsídio de férias**

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

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

### **Retribuição por isenção de horário**

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

### **Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar**

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório**

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em dia feriado**

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

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, 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.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Fardamento**

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso**

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Utilização de serviços sociais**

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

**CAPÍTULO X****Disciplina**Cláusula 47.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Procedimento disciplinar**

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

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

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Indemnização por sanções abusivas**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Direitos especiais**

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

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

## CAPÍTULO XII

### **Segurança Social e saúde e segurança no trabalho**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Segurança Social**

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio de doença**

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores sinistrados**

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

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

3- No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro e o subsídio de alimentação ao trabalhador,

como se estivesse efetivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

### CAPÍTULO XIII

#### Atividade sindical

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

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

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

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

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

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

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

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Delegados sindicais

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

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

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

representando N o número de trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Cobrança da quotização sindical**

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

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

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

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

## CAPÍTULO XIV

**Carreiras em geral**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Vigilância**

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Eletricistas**

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:
  - i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem; i
  - 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 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	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 prospector de vendas.

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

## CAPÍTULO XV

### Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Regime de horários de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias feriados

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

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

- a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;
- b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;

- c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Seguro de acidentes pessoais**

1- Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2025 de 82 161,06 € e para o ano de 2026 de 86 893,54

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

##### **Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto**

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

##### **Crítérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização**

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

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>-C**Participação sindical nos processos de despedimento coletivo**

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>-D**Saúde e segurança no trabalho (SST)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Regime supletivo**

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

## CAPÍTULO XVI

**Regras específicas para os operadores de valores**Cláusula 71.<sup>a</sup>**Regime de horários de trabalho**

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

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

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Trabalho em dias feriados**

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

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

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

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

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

- 1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III.
- 2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.
- 3- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.

Cláusula 74.<sup>a</sup>-A**Abono para falhas**

- 1- O abono para falhas desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo V;
- 2- Sempre que a empresa efetue qualquer desconto no abono para falhas, o seu fundamento deve ser devidamente comprovado e documentado.

Cláusula 74.<sup>a</sup>-B**Saúde e segurança no trabalho (SST)**

Os operadores de valores passam a integrar o GTPSST previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>-D.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Regime supletivo**

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

## CAPÍTULO XVII

**Regras específicas de vigilância aeroportuária**Cláusula 76.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Categorias e funções**

- 1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.
- 2- A função de chefe de equipa aeroportuário será exercida por um vigilante aeroportuário/APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão**

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Local de trabalho**

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Regime de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Adaptabilidade**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Regime supletivo**

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

## CAPÍTULO XVIII

**Observatório do setor da segurança privada**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Observatório do setor da segurança privada**

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

## CAPÍTULO XIX

**Comissão paritária**Cláusula 84.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO I

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

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

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

- Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.
- Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.
- Chefe de divisão - É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e nos limites da sua competência funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.
- Programador de informática - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.
- Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.
- Secretário de gerência ou administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.
- Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.
- Técnico administrativo principal - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.
- Secretário de direção - É o trabalhador que presta diretamente assistência aos diretores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.
- Técnico administrativo - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.
- Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.
- Operador informático - É o trabalhador que, predominantemente, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.
- Encarregado de serviços auxiliares - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.
- Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **B) Técnicos de vendas**

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

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

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

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

#### **C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores**

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

Vigilante portuário/APA-P - Anteriormente somente designada por vigilante portuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações portuárias desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes. Esta nova categoria profissional tem efeitos a 1 de janeiro de 2026, inclusive.

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

Supervisor aeroportuário - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe de grupo aeroportuário - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

**Chefe de brigada/supervisor** - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

**Vigilante-chefe de transporte de valores** - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

**Vigilante-chefe/controlador** - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

**Vigilante de transporte de valores** - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

**Operador de valores** - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

**Vigilante** - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

#### **D) Segurança eletrónica**

**Técnico principal de eletrónica** - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

**Técnico de eletrónica** - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

**Técnico de telecomunicações** - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

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

**Oficial eletricista de sistemas de alarme** - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

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

## **ANEXO II**

### **Tabelas salariais Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2025**

Nível	Categorias	1 / janeiro/ 2025
I	Diretor de serviços	1 617,89 €
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 528,09 €
III	Gestor aeroportuário	1 484,80 €

IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 438,29 €
V	Supervisor aeroportuário	1 352,90 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 349,09 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 338,06 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	1 258,67 €
IX	Chefe de brigada /supervisor	1 242,27 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 213,76 €
XI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 195,38 €
XII	Técnico administrativo principal Secretário de direção	1 114,41 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	1 076,00 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 063,27 €
XV	Operador de valores	1 034,23 €
XVI	Oficial electricista de sistemas de alarme	1 023,15 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 014,31 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	980,84 €
XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	960,62 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	933,34 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospetor de vendas Rececionista	917,14 €
XXII	Cobrador	892,11 €

XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	878,87 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)

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

### Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2026

Nível	Categorias	1 de janeiro de 2026
I	Diretor de serviços	1 711,08 €
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 616,11 €
III	Gestor aeroportuário	1 570,32 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 521,14 €
V	Supervisor aeroportuário	1 430,83 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 426,80 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 415,13 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	1 331,17 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 313,82 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 283,67 €
XI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 264,23 €
XII	Técnico administrativo principal Secretário de direção	1 178,60 €

XIII	Vigilante aeroportuário/APA- A Vigilante portuário/APA-P	1 137,98 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	1 124,51 €
XV	Operador de valores	1 093,80 €
XVI	Oficial eletricista de sistemas de alarme	1 082,08 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	1 072,73 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/ consultor de segurança	1 037,34 €
XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	1 015,95 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	987,10 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospetor de vendas Rececionista	969,97 €
XXII	Cobrador	943,50 €
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	929,49 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	a)
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquete Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	a)

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

## ANEXO III

**Subsídios de alimentação**

(Valores em euros)

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

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

## ANEXO IV

**Subsídios de função**

(Valores em euros)

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

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

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

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

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

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

## ANEXO V

**Abono para falhas**

(Valores em euros)

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

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

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**

(Valores em euros)

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

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

(Valores em euros)

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

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

Lisboa, 6 de dezembro de 2024.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

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

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

Rui Manuel de Melo Tomé, não qualidade de mandatário.

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

Vitor Manuel Oliveira Lima Correia, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 320/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
(Publicado no BTE n.º 48 de 29/12/2024)

---

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

(Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 42, de 15 de novembro de 2018 com a retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, com as alterações no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2024 com retificação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2024.)

**Preâmbulo**

Entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV é subscrito, em 10 de outubro de 2024, o presente acordo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (adiante designado BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2018 com a retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, com as alterações no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 e no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2024 com retificação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2024.

O presente acordo obriga, por um lado, as empresas associadas da Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste contrato coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 10 de outubro de 2024.

**CAPÍTULO I**

**Área e âmbito**

Cláusula 2.ª

**Vigência e revisão**

1- (...), sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- (...) 2024, sem prejuízo do que neste CCTV e seus anexos esteja regulado especificamente quanto a certas matérias.

(...)

**CAPÍTULO II**

**Prestação do trabalho**

Cláusula 12.ª

**Período normal de trabalho**

(...)

9- O regime de trabalho dos profissionais da exibição compreende todos os dias da semana, sem prejuízo do período de horário semanal e de dois dias de descanso semanal, mas sem direito a qualquer remuneração suplementar no que respeita ao trabalho prestado no período do horário normal aos sábados e domingos, excepto quando coincidem com os feriados.

(...)

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Férias**

(...)

13- O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, o gozo ser interpolado, por acordo entre as partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

(...)

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por doença, acidente ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar nos termos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, deverá ser marcado novo período de férias.

(...)

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Irrenunciabilidade do direito a férias**

(...), sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Suspensão do gozo das férias por motivo não imputável ao trabalhador**

1- Se durante o período de férias ocorrer um impedimento não imputável ao trabalhador, designadamente doença, acidente ou falecimento de familiar nos termos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, consideram-se aquelas não gozadas na parte correspondente.

(...)

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1-Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, durante 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até 20 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta não incluídos na alínea anterior;
- d) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau na linha colateral;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e comissões paritárias na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores, devendo nestes casos, as instituições respetivas avisar a entidade patronal pelo menos com 24 horas de antecedência, sem prejuízo de situações especiais previstas na lei ou no presente CCTV.
- f) A motivadas pela prestação de exame ou provas de avaliação em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado (dia da realização da prova e o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados), nos termos da legislação aplicável;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, de acordo com convocação expressa das entidades competentes;
- h) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite máximo de 12 dias por ano, salvo nos casos de doença grave do cônjuge (incluindo as uniões de facto), filhos ou pais, em risco de vida, para este devidamente comprovado;
- i) Por ocasião do nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem prejuízo da licença de paternidade nos termos previstos na lei aplicável;
- j) As motivadas por doação de sangue, no próprio dia;
- l) As motivadas para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir à emergência;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2-Na contagem das faltas previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 em referência não se conta o dia do falecimento se este ocorrer durante o segundo período diário de trabalho.

3-(...)

4-(...)

4-É concedida dispensa ao trabalhador no dia do seu aniversário, ou caso este coincida com dias de descanso semanal ou feriado, no dia útil imediatamente subsequente.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas justificadas**

1- (...)

2- (...)

- a) As dadas nos casos previstos nas alíneas e) e j) da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na lei ou acordo em contrário ou tratando-se de falta por membro da comissão de trabalhadores ou da comissão paritária, no exercício das respetivas funções;
- b) (...);
- c) (...)

3- (...)

### **CAPÍTULO IV**

#### **Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-(...) no anterior número 2, contando-se, em relação aos que laborem à sessão, como trabalho prestado o tempo de duração mínima de cada sessão previsto neste CCTV.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1-Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição desde que prestem pelo menos meio período de trabalho efetivo.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Trabalho fora do local habitual**

(...)

3- (...):

- a) - (...) ou 0,36 € por cada quilómetro percorrido, quando utilizar viatura própria;

(...)

## CAPÍTULO V

**Segurança Social e outras regalias**Cláusula 54.<sup>a</sup>**Complemento dos subsídios de doença**

5-(Eliminar.)

## CAPÍTULO VIII

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Proteção na maternidade e paternidade**

1- (...)

2- (...)

- a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
- b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- c) Em caso de internamento hospitalar da criança no período após o parto, a licença referida na alínea a) suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento;
- d) No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nas alíneas anteriores acrescem 2 dias por cada gêmeo além do primeiro;
- e) Para efeitos do disposto nas alíneas anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com antecedência possível que, no caso previsto na alínea b), não deve ser inferior a 5 dias;
- f) Em caso de amamentação, a trabalhadora tem direito a dispensa diária de trabalho para o efeito, durante o tempo que a mesma durar;
- g) Em caso de aleitação, qualquer dos progenitores tem direito à referida dispensa, até o filho perfazer um ano;
- h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, cujo início deve ser indicado pelo progenitor, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

(...)

## CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

(...)

4-O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração.

## CAPÍTULO X

**Organização dos trabalhadores. Direito sindical e exercício da acção sindical**Cláusula 80.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

(...)

3-As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pelo sindicato, pela comissão intersindical de empresa, pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical ou ainda mediante a convocação de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo local de trabalho, com observância dos procedimentos legalmente previstos.

(...)

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Disposição transitória**

(Eliminar.)

Cláusula 90.<sup>a</sup>-A

**Disposição transitória (Eliminar.)**

(Eliminar.)

**Retribuições mínimas**

ANEXO I

**Distribuição**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	827,50
Programista-viajante	827,50
Programista	827,50
Tradutor	827,50
Publicista	827,50
Ajudante de publicista	827,50
Chefe de expedição e propaganda	827,50
Projecionista	827,50
Encarregado de material e propaganda	827,50
Expedidor de filmes	827,50
Revisor	827,50
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	

– Primeiros 11 meses	820,00
– 12.º mês	820,00

## ANEXO II

**Eletricistas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Encarregado	827,50
Chefe de equipa	827,50
Oficial	827,50
Pré-oficial	827,50
Ajudante	827,50
Aprendiz	827,50

## ANEXO III

**Escritórios**

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1 098,50	
	5	992,90	3 A
	4	897,60	3
	3	840,50	3
	2	827,50	3
	1	827,50	2
Técnico	6	992,90	
	5	840,50	1 A
	4	827,50	3
	3	827,50	3
	2	827,50	
	1	827,50	

Técnico administrativo	7	940,10	
	6	827,50	3 A
	5	827,50	
	4	827,50	
	3	827,50	
	2	827,50	
	1	827,50	
Técnico auxiliar	4	827,50	
	3	827,50	
	2	827,50	
	1	827,50	

Regras de progressão: A promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, exceto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respetivo regulamento.

## ANEXO IV

**Exibição**

Níveis atuais	Níveis		Transição	Remuneração	
Gerente	Gerente		Gerente	870,00 €	
Subgerente	Subgerente		Subgerente	840,00 €	
Projeccionista 6					
Projeccionista 5					
Tec. cinema 8			Tec. cinema 3	837,50 €	
Tec. cinema 7					

Projeccionista 4		Tec. cinema 2	832,50 €	3 anos
Projeccionista 3				
Tec. cinema 6				
Tec. cinema 5				
Tec. cinema 4				
Projeccionista 2				
Projeccionista 1				
Tec. cinema 3				
Tec. cinema 2				
Tec. cinema 1				
Estagiário cinema	Estagiário cinema		820,00 €	
Técnica limpeza	Técnica limpeza		820,00 €	

## Regras de progressões:

1 - Para efeitos da progressão, conta-se o tempo de categoria do trabalhador, efetuando-se estas no dia 1 do mês em que se completam os anos exigidos.

2 - Para as progressões na exibição, é contado tanto o tempo de categoria de projeccionista como de técnico de cinema.

3 - As condições e datas de início da produção de efeitos das primeiras progressões das categorias de projeccionista e de técnico de cinema do nível 1 para o nível 2, serão objeto de acordo entre o SINTTAV e a APEC durante o primeiro trimestre de 2025.

4 - As condições e datas de início da produção de efeitos das primeiras progressões de projecionista e de técnico de cinema do nível 2 para o nível 3, serão objeto de acordo entre o SINTTAV e a APEC durante o primeiro trimestre de 202

Notas.

1 - Nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 - O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>

$(RM + D) \times 12$

$52 \times PNT$

## ANEXO V/VI

### Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Diretor de técnico	922,90
Chefe de laboratório	827,50
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	827,50
Compositor de legendas	827,50
Preparador de legendagem	827,50
Secção de revelação:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de tiragem:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de padronização:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de montagem de negativos:	

Montador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometria	827,50
Analista químico	827,50
Assistente estagiário de analista	827,50
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	827,50
Segundo-preparador	827,50
Secção de manutenção (mecânica elétrica):	
Primeiro-oficial	827,50
Segundo-oficial	827,50
Aprendiz	827,50
Projeção:	
Projecionista	827,50
Ajudante de projecionista	827,50
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	827,50

## ANEXO VII

**Metalúrgicos**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Encarregado	827,50
Oficial de 1. <sup>a</sup>	827,50
Oficial de 2. <sup>a</sup>	827,50
Oficial de 3. <sup>a</sup>	827,50

Pré-oficial	827,50
Ajudante	827,50
Aprendiz	827,50

## ANEXO VIII

**Motoristas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Motorista:	
De ligeiros	827,50
De pesados	827,50

## ANEXO IX

**Tradutores**

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, trailers, documentários, etc., com lista - 0,60 € por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista - 1,12 € por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,76 € por legenda;
- Localização de legendas - 0,22 € por legenda.

## ANEXO X

**Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos**

Diuturnidades (cláusula 48. <sup>a</sup> ) .....	15,60 €
Subsídio de refeição (cláusula 49. <sup>a</sup> ) .....	6,70 €
Abono para falhas (cláusula 50. <sup>a</sup> ):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento:	
Serviços de bilheteira a tempo completo .....	24,50 €
Serviços de bilheteira a tempo parcial .....	10,98 €
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. <sup>a</sup> ):	
Exibição:	
Projecionista de cinema da classe A .....	24,65 €
Projecionista de cinema da classe B a tempo completo .....	16,33 €
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de eletricista .....	34,85 €
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia .....	31,44 €
Trabalhador que acumule funções de eletricista .....	31,44 €
Distribuição:	
Projecionista que exerça outra função na empresa .....	24,65 €
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. <sup>a</sup> ):	
Pequeno-almoço .....	4,11 €
Almoço ou .....	15,59 €
Alojamento .....	39,82 €
Diária completa .....	68,15 €
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.) .....	114,73 €
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.) .....	86,99 €

Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.) .....	34,31 €
Seguro contra acidentes .....	49 225,72 €

Funções de fiscalização:

Por espetáculo, dentro da localidade .....	6,41 €
Por espetáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário .....	6,62 €

Nota: As diuturnidades e o subsídio de refeição serão atualizados com efeitos a 1 de janeiro de 2025 para os seguintes valores:

- Diuturnidades.....	16,00 €;
- Subsídio de refeição.....	7,00 €.

Cláusula final

### Sucessão da convenção

Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

- a) Empregadores abrangidos: 12;
- b) Trabalhadores abrangidos: 790.

### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Área e âmbito

##### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela associação signatária que se dediquem, designadamente, às atividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2- Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3- O número de empregadores corresponde a 12 empresas e 790 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

### Vigência e revisão

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de 24 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, sem prejuízo do que neste CCTV e seus anexos esteja regulado especificamente quanto a certas matérias.

3- O presente CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4- O CCTV, as tabelas salariais e demais matéria pecuniária podem ser denunciados após decorridos 20 ou 10 meses da sua vigência, respetivamente.

5- Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de receção.

6- A resposta incluirá a contra-proposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

7- Se não houver resposta, ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número 5.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- As habilitações mínimas para admissão nas profissões deste CCTV serão as mínimas obrigatórias por lei para cada uma delas.

2- As habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCTV, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões.

3- Só podem ser admitidos indivíduos com mais de 16 anos de idade, salvo se limite etário superior for exigido por lei para alguma das profissões abrangidas.

4- Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 60 dias sem estar munido da carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, desde que aquela seja legalmente exigível.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O trabalhador será admitido, em princípio, por um período de experiência de 30 dias.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.

3- Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- Na falta de convenção escrita, presume-se que a admissão do trabalhador foi feita a título experimental, nos termos do número 1.

5- Findo o período experimental, verificando-se a manutenção ao serviço do trabalhador, a admissão considera-se como efetiva, contando-se, todavia, a antiguidade desde o início do período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão com contratos a termo

1- É admissível a contratação a termo com obediência aos princípios, condições e regra da excecionalidade estipulada na lei.

2- A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo.

3- Os trabalhadores contratados a termo não poderão ser objeto de discriminação em virtude da natureza do seu vínculo contratual.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de densidade

1- As empresas da exibição e em especial as que explorem salas de multiplex deverão organizar e dotar os respetivos quadros com o número suficiente de pessoal por forma a assegurar o normal desenvolvimento da sua atividade, sem necessidade do recurso sistemático à prestação de trabalho suplementar, nomeadamente por força da aplicação do regime de intervalos de descanso, folgas e férias ou em situações de impedimento prolongado da prestação de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os serviços de gerência, de cabina (projeção) e de bilheteira dos cinemas deverão ser sempre assegurados, no mínimo, por um profissional qualificado para o exercício de funções em cada uma dessas áreas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Destinatários e prazo de envio dos mapas de quadro de pessoal**

1- Durante o mês de novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados atualizados em relação ao mês de outubro anterior, às seguintes entidades:

- a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no Continente, às respetivas delegações ou subdelegações da Autoridade para as Condições do Trabalho;
- b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respetivos serviços regionais.

2- As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos.

3- Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social.

4- Na mesma data do envio, as entidades referidas no número 1 afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de retificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, diretamente ou através dos respetivos sindicatos, quanto às irregularidades detetadas.

5- Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Promoções obrigatórias**

1- Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou grau mais elevado dentro da mesma categoria.

2- A generalidade das promoções será efetuada de acordo com os critérios e regras constantes do quadro das respetivas categorias.

3- Nas promoções que dependam de exame profissional, este será requerido ao sindicato e prestado perante um júri constituído por um delegado da associação patronal, outro do sindicato e um terceiro do ministério da tutela e por este nomeado ou, na sua falta ou ausência, um terceiro nomeado por consenso dos representantes das associações sindical e patronal.

4- O acesso à categoria superior através de exame não liberta o trabalhador nessa situação da obrigação de exercer as funções que tenha vindo a desempenhar enquanto não houver vaga na categoria a que ascendeu. No entanto, após a aprovação no exame profissional, passa a usufruir da remuneração correspondente à nova categoria.

5- O tempo de permanência conta-se a partir do ingresso na categoria.

6- As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem, salvo se ocorrerem após o dia 15, caso em que produzirão efeitos a contar do dia 1 do mês seguinte.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Crítérios para o preenchimento de vagas - Promoções internas**

1- Verificando-se a necessidade do preenchimento de vagas nos quadros da empresa, esta dará sempre preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores permanentes das categorias inferiores da mesma profissão, pela ordem decrescente.

2- Sempre que se verifique a situação referida no número anterior e existam profissionais de uma mesma categoria ou equiparados, deverá ser observado, na promoção a efetuar, o seguinte critério:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Antiguidade

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Antiguidade de trabalhadores que transitem para empresas associadas**

1-As entidades patronais poderão fazer transitar um trabalhador de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administrador ou sócios gerentes comuns, qualquer que seja o seu número, desde que tal trânsito se verifique nos termos da lei e tenha o acordo escrito do trabalhador.

2-Verificando-se a transferência nos termos previstos no número anterior, deverá sempre contar-se para todos os efeitos a data de admissão do trabalhador na primeira empresa, ficando ainda salvaguardados todos os direitos e garantias.

## CAPÍTULO III

**Prestação do trabalho**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Horário de trabalho - Definição e princípio geral**

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

2-As modificações dos horários de trabalho serão elaboradas com a participação dos trabalhadores ou dos seus representantes e, tendo o acordo destes, produzirão efeitos, em princípio, após as folgas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3-Em situações que possam afetar o funcionamento do cinema, poderá haver modificações de horários fora dos limites previstos no número anterior, mas sempre tendo em conta a disponibilidade dos trabalhadores.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1-O «período normal de trabalho diário» é o número de horas de trabalho diárias que o trabalhador deve prestar.

2-O «período normal de trabalho semanal» é o número de horas de trabalho semanais que o trabalhador deve prestar nos termos deste CCTV.

3-O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é de quarenta horas semanais distribuídas por cinco dias, sem prejuízo de período de menor duração que já esteja a ser praticado em cada um dos sectores de atividade abrangidos por este CCTV.

4-A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

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

§ único. Por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão ser estabelecidos dois períodos de descanso, desde que a sua duração total não exceda duas horas.

6-A organização do trabalho respeitará, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a doze horas.

7-Haverá tolerância de quinze minutos para transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

8-A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada, até ao limite de sessenta minutos mensais.

9-O regime de trabalho dos profissionais da exibição compreende todos os dias da semana, sem prejuízo do período de horário semanal e de dois dias de descanso semanal, mas sem direito a qualquer remuneração suplementar no que respeita ao trabalho prestado no período do horário normal aos sábados e domingos, exceto quando coincidem com os feriados.

10- Dado o condicionalismo do horário de funcionamento dos cinemas, considera-se período normal de trabalho equiparado a diurno para os profissionais da exibição o que for prestado até às 24h00.

11- Para os restantes trabalhadores, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

12- Por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados e obtido parecer não desfavorável do sindicato, poderão ser estabelecidos períodos normais de trabalho que não obedeçam aos requisitos definidos nos números 4 e 5 desde que no final de um período de tempo determinado o total das horas de trabalho prestado não exceda o que resulta do disposto no número 4.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1-Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a dois dias de descanso semanal, que são o sábado e o domingo, salvo o disposto no número seguinte.

2-A fixação dos dias de descanso semanal na exibição será estabelecida com parecer favorável dos trabalhadores e do órgão competente que os represente, considerando-se sempre que os mesmos têm direito a um domingo rotativo por mês, podendo, neste caso, não haver consecutividade dos dias de descanso.

3-Sem prejuízo de direitos já adquiridos, o domingo rotativo é concedido em substituição de um dos dois dias de descanso semanal.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Funcionamento de cinemas em menos de sete dias por semana**

1-Excepcionalmente e apenas para aplicação a estabelecimentos qualificados como cinema com funcionamento não diário, ou seja, sem ser durante os sete dias da semana, ou com funcionamento diário, mas inferior a oito horas, admite-se que os profissionais da exibição aí em serviço, desde que não laborem a tempo completo, sejam remunerados por sessão.

2-Para efeito do disposto do número anterior, considera-se que a duração da sessão é, no mínimo, de três horas.

3-Ficam salvaguardadas as situações decorrentes de contratos ajustados por sessão com profissionais da exibição nos estabelecimentos que laborem diariamente e durante oito horas. Nestes casos, a remuneração por sessão não poderá ser inferior a três horas.

4-Não obstante o disposto nos números precedentes, nos dias em que os trabalhadores laborem durante o período normal de oito horas, serão os mesmos remunerados em função dessas horas, o que significa que, neste caso, o pagamento não é atribuível às sessões isoladamente consideradas, mas sim ao período normal de trabalho.

5-O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>

6-Da aplicação do disposto na presente cláusula não poderá resultar diminuição das remunerações atualmente auferidas por sessão.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

1-Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato, exceto para a exibição, em que é a partir das 24h00, de acordo com o número 10 da cláusula 12.<sup>a</sup>

2-No desempenho do trabalho noturno, desde que não haja coincidência entre o termo do horário de trabalho e o transporte coletivo que o trabalhador habitualmente utiliza, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência habitual do trabalhador.

3-Para os efeitos previstos no número anterior, considera-se, salvo acordo em contrário, que a residência habitual é aquela que o trabalhador tinha à data em que foi afeto àquele tipo de horário.

4-O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % do vencimento base, salvo quando prestado a partir das 24 horas, caso em que o acréscimo será de 35 %.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, e dá direito a uma remuneração especial.

2-O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos expressamente previstos na lei aplicável.

3-Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual das refeições (12h00-14h00 e 19h00-21h00, almoço e jantar, respetivamente), o trabalhador terá direito ao pagamento da mesma mediante a apresentação do recibo.

4-Aplica-se, nesta matéria, o disposto nos números 2 e 3 da cláusula 15.<sup>a</sup>

Cláusula 17.<sup>a</sup>

### **Limites à prestação do trabalho suplementar**

Não poderão ser prestadas numa semana mais de dez horas de trabalho suplementar, até ao limite de cento e sessenta horas anuais por cada trabalhador, salvo em casos de força maior ou quando o recurso à prestação de trabalho suplementar se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as empresas ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho suplementar**

1-O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens

- a) 100 % se for trabalho diurno;
- b) 150 % se for trabalho noturno, acrescido da remuneração do trabalho noturno prevista no número 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

2-O valor da remuneração da hora normal para efeito de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{RM} + \text{D}) \times 12}{52 \times \text{PNTS}}$$

sendo:

RM = Remuneração base mensal;

D = Diuturnidade;

PNTS = Período normal de trabalho semanal.

3-No caso de o trabalhador laborar à sessão e ultrapassar o período normal de trabalho diário, receberá as horas suplementares praticadas, sem prejuízo do pagamento do mínimo de horas normais correspondentes, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 14.<sup>a</sup>

4-O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efetuado no próprio mês, quando prestado até ao dia 15, ou no mês seguinte, quando prestado depois daquele dia, mediante recibo devidamente discriminado.

5-O trabalhador tem direito a reclamar em qualquer altura, sem prejuízo dos prazos de prescrição, o não pagamento das horas suplementares.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

### **Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1-O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com um acréscimo de 150% da remuneração normal.

2-O trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com acréscimo de 100% da remuneração normal.

3-Sempre que o trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos dias de feriado obrigatório ultrapasse o período normal de trabalho, ou seja, oito horas diárias, o trabalho prestado a mais será remunerado com o acréscimo de 25% sobre as percentagens previstas nos números precedentes.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Descanso compensatório**

1-Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação do trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas do trabalho suplementar realizadas, podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

2-Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25% de horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.

3-O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4-O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração.

Havendo acordo do trabalhador, este descanso compensatório pode ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV podem ser isentos do horário de trabalho.

2-Em caso algum o pedido de isenção do horário de trabalho poderá resultar do propósito de iludir a realização anormal de horas de trabalho suplementar.

3-Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição correspondente a 21 % da sua remuneração mensal base.

4-Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção da empresa.

5-O requerimento com o pedido de isenção de horário de trabalho será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

1-Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior no exercício das funções próprias dessa categoria, passará a receber a remuneração que corresponde a esta categoria durante o tempo em que a substituição durar.

2-Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração correspondente à categoria do substituto quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3-Sempre que um trabalhador substitua outro por doença comprovada, o regime constante do número 1 só poderá ser invocado se a doença se prolongar por mais de um mês.

4-Do mesmo modo, o disposto no número 1 não se aplica às folgas e ao período de férias se, neste último caso, as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão do direito a férias de outro trabalhador.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções**

1-Sempre que o trabalhador execute, com carácter de regularidade, tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição e categoria da mais elevada.

2-Considera-se que haverá regularidade quando o trabalho for prestado por período superior a trinta horas por mês ou cento e vinte horas anuais.

3-O disposto nos números anteriores não se aplica ao período de férias se as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão de direito a férias de outro trabalhador.

4-Nos cinemas que laborem a tempo parcial, com vista à salvaguarda da prestação do trabalho a tempo completo, é permitido exclusivamente aos trabalhadores que não tenham outro emprego, sem prejuízo de garantias já adquiridas e do

disposto no número 1 desta cláusula, o exercício pelo mesmo profissional de duas funções compatíveis no mesmo estabelecimento, contanto que exista o acordo expresso do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1-Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2-O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3-Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>

4-Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5-Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil de 22 dias úteis.

6-Para efeitos de férias, não se consideram úteis os dias feriados e de descanso semanal obrigatório e complementar.

7-O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, salvo o disposto no número seguinte.

8-Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

9-A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

10- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, cabendo àquela, na falta de acordo, a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

11- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12- Se o período de férias gozado terminar no dia anterior ao(s) dia(s) de folga habitual do trabalhador, o mesmo só se apresentará ao serviço depois de gozar a(s) folga(s) a que tenha direito.

13- O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, o gozo ser interpolado, por acordo entre as partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

14- O período de férias vencidas e não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

15- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, para cuja determinação devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

16- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo se por este facto resultarem prejuízos sérios para o estabelecimento onde prestam serviço.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1-Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, acrescida de um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar férias.

2-Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início das férias.

3-Nos cinemas que funcionem até cinco dias por semana, inclusive, as retribuições de férias e o respetivo subsídio são calculados em função da média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, salvo se a média for inferior à retribuição que os trabalhadores efetivamente receberiam se estivessem ao serviço.

4-A redução do período de férias não implica redução do subsídio respetivo.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1-Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por doença, acidente ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar nos termos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, deverá ser marcado novo período de férias.

2-A marcação de novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3-Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4-No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e serão gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5-Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

6-Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Interrupção ou alteração das férias por iniciativa da entidade patronal**

1-Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2-O novo período de férias ou o período não gozado será marcado nos termos dos números 2, 3 e 4 da cláusula 26.<sup>a</sup>

3-A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Efeito da suspensão do contrato por impedimento prolongado**

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

2-No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação, económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Incumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos legais, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Suspensão do gozo das férias por motivo não imputável ao trabalhador**

1-Se durante o período de férias ocorrer um impedimento não imputável ao trabalhador, designadamente doença, acidente ou falecimento de familiar nos termos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, consideram-se aquelas não gozadas na parte correspondente.

2-Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início daquela situação, bem como o seu termo.

3-A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4-O gozo de férias prosseguirá após o termo do impedimento nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, até ao fim do período inicialmente marcado.

5-Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias**

1-No caso da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2-Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3-O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Exercício de outra atividade durante as férias**

1-O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2-A contravenção do disposto no número anterior constitui infração disciplinar.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Feriados**

1-São considerados feriados legalmente obrigatórios os seguintes:

1 de janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de maio;  
Domingo de Páscoa;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1 de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

2-Igualmente são considerados feriados, para além dos feriados obrigatórios, o feriado municipal da localidade de trabalho, havendo-o, a Terça-Feira de Carnaval e o dia 26 de dezembro.

§ único. A Terça-Feira de Carnaval e o dia 26 de dezembro não são feriados para os profissionais da exibição. Contudo, os profissionais da exibição a tempo completo que laborem nesses dias ficarão com o crédito correspondente a esses dias a seu favor, a serem gozados posteriormente e até ao fim desse ano, em data a acordar com a entidade patronal e sem que daí resulte qualquer encargo suplementar por prestação de trabalho naqueles dias.

3-No dia 1 de maio, a prestação de trabalho será facultativa, dependendo de acordo prévio entre a empresa e o trabalhador, e no dia 24 de dezembro não poderá a mesma ir para além das 20h00, com tolerância de quinze minutos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Definição de faltas**

1- «Falta» é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2-As faltas classificam-se como:

- a) Justificadas com ou sem retribuição;
- b) Injustificadas.

3-Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4-Para os efeitos do disposto do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

5-Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período da presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1-Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, durante 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até 20 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta não incluídos na alínea anterior;
- d) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau na linha colateral;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e comissões paritárias na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores, devendo nestes casos, as instituições respetivas avisar a entidade patronal pelo menos com 24 horas de antecedência, sem prejuízo de situações especiais previstas na lei ou no presente CCTV;
- f) As motivadas pela prestação de exame ou provas de avaliação em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado (dia da realização da prova e o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados), nos termos da legislação aplicável;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, de acordo com convocação expressa das entidades competentes;
- h) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite máximo de 12 dias por ano, salvo nos casos de doença grave do cônjuge (incluindo as uniões de facto), filhos ou pais, em risco de vida, para este devidamente comprovado;
- i) Por ocasião do nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem prejuízo da licença de paternidade nos termos previstos na lei aplicável;
- j) As motivadas por doação de sangue, no próprio dia;
- l) As motivadas para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir à emergência;
- m) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2-Na contagem das faltas previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 em referência não se conta o dia do falecimento se este ocorrer durante o segundo período diário de trabalho.

3-São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 1.

4-Quando a entidade patronal considerar uma falta injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador em causa no prazo de 15 dias a contar da sua verificação, sob pena de não poder ser considerada como integradora de infracção disciplinar suscetível de aplicação de qualquer sanção e de se ter por justificada.

5-É concedida dispensa ao trabalhador no dia do seu aniversário, ou caso este coincida com dias de descanso semanal ou feriado, no dia útil imediatamente subsequente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

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

- a) As dadas nos casos previstos nas alíneas e) e j) da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na lei ou acordo em contrário ou tratando-se de falta por membro da comissão de trabalhadores ou da comissão paritária, no exercício das respectivas funções;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar;

3-Nos casos previstos nas alíneas f) e g) do número 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova das faltas justificadas**

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

2-Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou pelo telefone.

3-O incumprimento do disposto dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4-A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

5-As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Consequência das faltas injustificadas**

1-As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2-Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3-Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4-No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

5-Para cálculo da remuneração a descontar utilizar-se-ão os fatores 1/30 ou 1/60 ou a fórmula horária prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, conforme se trate, respetivamente, de um dia, de meio dia ou de período inferior.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1-Verifica-se uma situação de impedimento prolongado quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por período superior a 30 dias por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantendo-se, contudo, o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

§ único. Fica expressamente entendido que, não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil não tem direito a férias, nem ao respetivo subsídio relativamente a esse período, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>

2-É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão desde que o facto que determinou a detenção ou prisão não envolva justa causa de despedimento.

3-Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4-A recusa da entidade patronal a que o trabalhador retome o serviço considera-se despedimento sem justa causa, com todas as consequências legais.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1-A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, que não poderá ser recusada se devidamente fundamentada em motivos graves, urgentes e inadiáveis, e sempre limitada à duração dos motivos que lhe deram causa.

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 de trabalho.

4-O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 7.<sup>a</sup>

5-Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo, de acordo com o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

6-Durante o período de licença sem retribuição, a entidade patronal pode recusar o reingresso do trabalhador se este o pretender.

## CAPÍTULO IV

**Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Retribuições mínimas**

1-Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a auferir as retribuições mínimas das tabelas constantes do respetivo anexo.

2-Para todos os efeitos deste CCTV, os cinemas são classificados nas seguintes classes:

- a) A classe A abrange todos os cinemas com horário de funcionamento igual ou superior a cinco dias por semana;
- b) A classe B abrange os restantes cinemas.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Cálculo da remuneração horária**

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

$$(RM + D) \times 12 \\ 52 \times PNTS$$

sendo:

RM = Remuneração base mensal;

D = Diuturnidade;

PNTS = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Funcionamento em conjunto de cinemas de classes diferentes**

Sempre que duas ou mais salas de espetáculos pertencentes à mesma empresa funcionem em conjunto no mesmo edifício, constituindo, para efeitos de exploração, como que um estabelecimento único, os trabalhadores da sala da classe inferior serão pagos pela tabela que respeita à sala da classe mais elevada.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

1-No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por factos não imputáveis ao trabalhador, estes manterão o direito ao lugar, à retribuição e a todos os outros decorrentes da sua antiguidade.

2-Não obstante o disposto no corpo do número anterior, quando os trabalhadores trabalhem à sessão e se verifique diminuição do número de sessões, não haverá lugar ao pagamento de retribuição superior à resultante das sessões realizadas.

3-Caso não se realize qualquer sessão previamente programada e os trabalhadores não tenham sido disso avisados com a antecedência mínima de doze horas, manterão os mesmos o direito a 50 % da retribuição correspondente à sessão não realizada.

4-O disposto no corpo do número 1 não se aplica aos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos que habitualmente laborem apenas por um período máximo consecutivo de até seis meses por ano.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Substituição temporária da forma de espetáculos**

1-As empresas que no decorrer do ano apresentarem normalmente espetáculos de cinema, ao substituírem sem carácter definitivo essa exploração pela de qualquer outro género de exibição, pagarão integralmente, nos dias em que se realizarem esse espetáculos, as remunerações dos trabalhadores dos seus quadros que trabalhem a tempo completo e que não forem designados para neles prestarem serviço.

2-Não é permitido à entidade patronal, na hipótese de substituição da forma de espetáculo, admitir temporariamente trabalhadores para o realizar sempre que as funções a desempenhar possam ser preenchidas pelos trabalhadores em exercício.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1-Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual deverá ser pago, sempre que possível, juntamente com a retribuição do mês de novembro, mas não para além do dia 15 de dezembro.

2-O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No caso da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) No ano da suspensão e no ano de regresso, em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

3-Nos cinemas que funcionem menos de cinco dias completos por semana, a retribuição do subsídio de Natal é igual à média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, exceto se o trabalhador laborar a tempo completo.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1-Têm direito a diuturnidades todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, quer trabalhem a tempo completo quer parcial, nos termos constantes dos números seguintes.

2-Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de valor igual ao constante do respetivo anexo por cada 3 anos de permanência na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

3-As diuturnidades acrescerão, quanto aos trabalhadores a tempo completo, às remunerações mensais efetivamente recebidas, independentemente de eventuais aumentos concedidos pelas entidades patronais e, quanto aos trabalhadores que laborem à sessão ou a tempo parcial, às remunerações mínimas respetivas.

4-Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o valor da diuturnidade será proporcional ao tempo de serviço prestado semanalmente, considerando que a uma laboração normal a tempo completo de quarenta horas semanais corresponde o valor da diuturnidade referida no anterior número 2, contando-se, em relação aos que laborem à sessão, como trabalho prestado o tempo de duração mínima de cada sessão previsto neste CCTV.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1-Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição desde que prestem pelo menos meio período de trabalho efetivo.

2-O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número 1, exceto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3-O subsídio de refeição não é considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4-Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não são abrangidos pelo disposto nos números 1 e 2.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1-Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal para falhas cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

2-Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal consta igualmente do respetivo anexo, atribuível por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

3-Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

4-Quando, por motivo de férias, doença ou outro impedimento, os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição, deixando o substituído de o receber.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Subsídio de chefia e outros****Exibição**

1-Existindo na cabina de projeção dos cinemas das classes A e B mais de um profissional com a categoria de Projecionista, pode a empresa designar de entre eles o responsável por aqueles serviços.

2-Ao projecionista responsável nos cinemas da classe A será pago um subsídio de chefia mensal cujo valor consta no respetivo anexo do presente CCTV.

Aos projecionistas responsáveis pelos restantes cinemas que laborem a tempo completo será pago um subsídio de chefia mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

3- O trabalhador dos cinemas da classe A que acumule funções de electricista da casa de espetáculos onde presta serviço receberá um complemento mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

### **Laboratório de revelação**

4- O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal, após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem sejam cometidas funções de chefia, as quais compreendem as de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, receberá um complemento mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumule as funções de projecionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

### **Laboratório de legendagem**

5- Ao trabalhador que, eventualmente, desempenhar funções de responsável do sector gráfico será atribuído, enquanto no desempenho dessas funções, um subsídio de chefia correspondente a 10% da remuneração de base do trabalhador mais bem remunerado sob a sua chefia.

Por «remuneração de base» entende-se a remuneração efetiva, excluídas as diuturnidades.

### **Distribuição**

6- Projecionista - No caso de exercer outra função na empresa, o projecionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do anexo do presente CCTV.

### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

### **Trabalho fora do local habitual**

1- Entende-se por «deslocação em serviço» a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- Para efeitos do disposto do número anterior, entende-se por «local de trabalho» o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respetiva empresa quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3- Sempre que deslocado em serviço no continente, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transporte em comboio, autocarro ou avião ou 0,36 € por cada quilómetro percorrido, quando utilizar viatura própria;
- b) Alimentação (pequeno-almoço, almoço e jantar, ou diária completa) e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificativos de despesa, de harmonia com os critérios fixados no respetivo anexo do presente CCTV:  
O pagamento respeitante ao alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;
- c) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajetos e espera, exceda o período normal de trabalho.

4- As deslocações para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, além da retribuição praticada no local habitual de trabalho, dão direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 100% dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

5- Nas deslocações ao estrangeiro, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário diário cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

Nas deslocações às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário diário cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV, exceto, em ambos os casos, se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipóteses em que o subsídio será apenas o constante do referido anexo.

6- Os subsídios previstos para as deslocações fora do Continente não se aplicam se estas forem resultado de convite ou bolsa de estudo formulado ou concedido por qualquer entidade ou tiverem por objeto a formação profissional do trabalhador, de interesse imediato para a empresa, e aquele der o seu assentimento.

7- Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes pessoais no valor mínimo de 49 225,72 €, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar.

O seguro será feito numa companhia com sede em território nacional.

8- Durante o período de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respetiva Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>

9- Os trabalhadores deslocados para funções de fiscalização de cinema dentro da mesma localidade onde prestam serviço receberão um subsídio por espetáculo cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV.

Se a fiscalização for fora da localidade onde prestam serviço, além do subsídio referido, receberão mais um subsídio diário cujo valor consta do respetivo anexo do presente CCTV, acrescido ainda das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 desta cláusula.

10- A fiscalização a que se refere o número anterior, que, aliás, não tem carácter obrigatório para as empresas, será preferencialmente realizada por trabalhadores da respetiva empresa distribuidora, num limite a definir pela mesma.

## CAPÍTULO V

### Segurança Social e outras regalias

Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Contribuições

As empresas e os trabalhadores abrangidos por este CCTV contribuirão para a Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos e pela forma prescritos na lei.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Complemento dos subsídios de doença

1- Em caso de doença comprovada, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre o valor da remuneração normal líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- Quando o trabalhador labora à sessão, o complemento do subsídio a pagar pela entidade patronal corresponderá a 35 % do valor da respetiva remuneração normal líquida.

3- Se o trabalhador ainda não tiver direito aos subsídios atribuídos pela Segurança Social, por não ter decorrido o prazo legal mínimo inicial de contribuições e nos três primeiros dias de baixa, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a remuneração normal líquida.

4- O complemento do subsídio de doença a pagar pelas entidades patronais nos termos do número 1 desta cláusula não poderá em caso algum ultrapassar 40 % da retribuição líquida, com exceção do que concerne ao complemento do subsídio de doença devido nas situações previstas no número 3, nomeadamente no que respeita ao montante do complemento aí estipulado para os primeiros três dias de baixa.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Complemento de pensão por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, com a participação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical, delegado sindical e sindicato respetivo.

2- Será garantida ao trabalhador, pelo exercício da nova função, uma retribuição equivalente à que o trabalhador auferia à data da baixa, independentemente de qualquer pensão que este receba por força da sua incapacidade.

3- Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa por acidente de trabalho ou doença profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa, cessando a obrigação de pagamento no caso de conseguirem estes uma ocupação remunerada por conta própria ou de outrem.

4- A entidade patronal obriga-se a atualizar o complemento de pensão recebida pelos trabalhadores em situação de incapacidade na medida da atualização da retribuição dos outros trabalhadores da empresa.

5- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número anterior, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração normal líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO VI

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 56.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

A entidade patronal obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
- b) Passar certificado ao trabalhador, em caso de cessação do respetivo contrato de trabalho, donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados, onde existam, além da categoria, a data de admissão, a retribuição e o tipo de contrato - A termo ou outro;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Não exigir dos seus empregados trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- f) Não deslocar qualquer profissional para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, sem prejuízo do consignado nas cláusulas 22.<sup>a</sup> e 23.<sup>a</sup>;
- g) Prestar às associações sindicais outorgantes e às comissões paritárias todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCTV;
- h) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Dispensar dos serviços, nos termos da lei e deste CCTV, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões sindicais de empresa ou paritária e dirigentes de instituições de previdência para o exercício das suas funções;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, nos termos previstos na cláusula 36.<sup>a</sup>, número 1, alínea e), ficando os trabalhadores referidos nas condições expressas dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;
- l) Indemnizar os trabalhadores em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, e responsabilizar-se por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;
- n) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, de acordo com o disposto na lei;
- o) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos e utensílios de trabalho considerados adequados e necessários ao exercício da sua função, nomeadamente vestuário apropriado, suportando a respetiva conservação e ou limpeza;
- p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo ou cadastro individual, no serviço onde este se encontre, sempre que o solicite;
- q) Efetuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- r) A pedido expresso do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na sua retribuição e respetiva entrega no sindicato em que este está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo sobre todos os assuntos que estejam expressamente proibidos de revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e determinações da entidade patronal e dos superiores hierárquicos e cumprir os regulamentos internos, desde que aprovados nos termos das cláusulas deste CCTV e lhe digam respeito, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
- j) Cumprir o horário de trabalho;
- l) Usar vestuário apropriado fornecido pela empresa, zelando pela sua normal utilização, o qual deverá ser substituído quando o seu uso deixar de ser exigível;
- m) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;
- n) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos legais ou contratuais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Impedir os trabalhadores de fazer valer os seus direitos quando os exerçam com observância das normas legais, designadamente os que decorram da lei da greve;
- d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;
- f) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, salvo o disposto na lei ou no presente CCTV;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Despedir qualquer trabalhador sem justa causa nos termos da lei;
- i) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que à data da declaração de greve não trabalhem no respetivo estabelecimento ou serviço ou admitir novos trabalhadores;
- j) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado fora da localidade, salvo acordo expreso do trabalhador.

2- No caso previsto na alínea *j*) do número 1 desta cláusula, deverá a entidade patronal suportar os custos diretamente impostos pela transferência, designadamente a acréscimos referentes a despesas de transporte.

3- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contração do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada nos termos deste CCTV, salvo quanto à falta de cumprimento não culposo, previsto na alínea *d*) do número 1 desta cláusula, caso em que os atrasos não dão direito à rescisão, mas tão-só à exigência de retribuição nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**Cláusula 59.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1- As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- As entidades patronais assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3- Nas empresas onde o número de trabalhadores o justifique, poderão ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituídas por representantes das empresas e dos trabalhadores, nos termos e condições previstos na lei aplicável.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Segurança e higiene no trabalho**

1- Todos os trabalhadores a tempo completo que tenham contacto com produtos químicos ou laborem em ambientes tóxicos, caso específico dos laboratórios e cabinas de projeção, serão submetidos anualmente a exame médico e análises clínicas por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

2- Dada a especificidade do seu trabalho, os trabalhadores da revisão e projeção de filmes e ainda os impressores de legendas, os preparadores de gravuras e os operadores de computador deverão ser submetidos a exame oftalmológico por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Utilização de vestuário adequado**

Os trabalhadores de laboratório, revisão, expedição e propaganda de filmes para quem, dada a natureza das suas funções, se mostre necessário a utilização de fardas ou outro vestuário adequado para proteção das suas roupas acordarão com as entidades patronais o fornecimento dos referidos artigos.

## CAPÍTULO VIII

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Proteção na maternidade e paternidade**

- 1- Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente CCTV, qualquer discriminação em função do sexo.
- 2- Aplica-se o regime previsto na lei quanto à situação de parentalidade, designadamente os seguintes direitos:
  - a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
  - b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
  - c) Em caso de internamento hospitalar da criança, no período após o parto, a licença referida na alínea a) suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento;
  - d) No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nas alíneas anteriores acrescem 2 dias por cada gêmeo além do primeiro;
  - e) Para efeitos do disposto nas alíneas anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com antecedência possível que, no caso previsto na alínea b), não deve ser inferior a 5 dias;
  - f) Em caso de amamentação, a trabalhadora tem direito a dispensa diária de trabalho para o efeito, durante o tempo que a mesma durar;
  - g) Em caso de aleitação, qualquer dos progenitores tem direito à referida dispensa, até o filho perfazer um ano;
  - h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, cujo início deve ser indicado pelo progenitor, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 3- O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:
  - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença e enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;
  - c) Decisão conjunta destes.
- 4- No caso previsto nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.
- 5- Os progenitores com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, têm direito a trabalhar em regime de tempo parcial, nos termos e condições previstos na lei.
- 6- Os progenitores na situação prevista no número anterior têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos previstos na lei.
- 7- Os direitos previstos nesta cláusula são exercidos sem prejuízo do estatuto remuneratório e demais regalias dos trabalhadores, nos termos previstos na lei aplicável.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

- 1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, intelectual ou moral.
- 2- A entidade patronal deve promover a preparação profissional dos menores.

3- A admissão de menores deverá ser precedida de exame médico, nos termos da lei.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

### **Direitos especiais do trabalhador-estudante**

1- Os trabalhadores que frequentem em qualquer estabelecimento do ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Horário de trabalho flexível ajustado à frequência das aulas ou, quando tal não seja possível, dispensa até seis horas semanais sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar;
- b) Faltar nos termos e condições previstos na alínea e) da cláusula 36.<sup>a</sup>;
- c) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- d) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2- Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50 % das despesas com a matrícula escolar em todos os anos do curso, à exceção do ano em que o trabalhador termine o respetivo curso, caso em que o subsídio será de 100 %.

3- Para beneficiarem das regalias previstas nos números 1 e 2 os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4- As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário e quando não for apresentada pelo trabalhador, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano letivo.

Caso o aproveitamento determine perda da passagem de ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

### **Férias e licença do trabalhador-estudante**

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês, para preparação das provas de exame.

## CAPÍTULO IX

### **Cessação do contrato de trabalho e ação disciplinar**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

### **Causas de cessação do contrato de trabalho**

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento coletivo ou extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 - Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respetivas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1- É lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo e na lei.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, devendo mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei e este CCTV.

4- O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respetiva celebração.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Despedimentos**

1- A matéria de despedimentos regular-se-á pelas disposições contidas nas leis aplicáveis e no presente CCTV.

2- Assim, são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

§ único. Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3- Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4- Constituirão justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Consequências do despedimento ilícito**

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração e em montante nunca inferior ao equivalente a três meses, nos termos da lei.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio**

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, a empresa poderá exigir-lhe o pagamento, a título de indemnização, do valor correspondente à remuneração do período de aviso prévio em falta, ficando aquele obrigado ao respetivo pagamento.

4- O duplicado da comunicação escrita prevista no número 1 será assinado pela entidade patronal e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente CCTV.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar através do seu representante ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquela.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Infração disciplinar**

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este CCTV ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3- Quando houver lugar a procedimento disciplinar, o início do respetivo processo deverá ter lugar até 30 dias após a verificação ou conhecimento da infração que lhe der causa.

4- O prazo referido no número anterior suspende-se em caso de instauração de inquérito preliminar ou de averiguações, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Sanção disciplinar**

1 - As infrações disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 5 dias, salvo em caso de reincidência em infrações graves, em que a suspensão do trabalho poderá ir até 10 dias, não podendo, no entanto ultrapassar 15 dias por ano.

3- As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar, exceto a prevista na alínea a), em que é bastante a audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Aplicação de sanções disciplinares**

1- Para apreciação da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão da empresa, o carácter da relação entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2- À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar, sem prejuízo de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infração dê lugar.

3- As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, exceto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos legais e deste CCTV;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, ou de Segurança Social ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3- O prazo referido na parte final do número 2 será de cinco anos quando se trate de despedimento de membros dos corpos gerentes do sindicato.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas**

1- Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 69.<sup>a</sup>, número 3, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, se a ela houver lugar nos termos da lei.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas**

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no número 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização não será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa previsto na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa, se estiver constituída, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, o qual poderá ser prolongado por igual prazo a pedido fundamentado do trabalhador ou do respectivo mandatário.

3- A comissão de trabalhadores, se estiver constituída, pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, devendo a mesma ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta estiver constituída.

5- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

## CAPÍTULO X

### **Organização dos trabalhadores. Direito sindical e exercício da ação sindical**

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Direito de reunião**

1- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm, porém, direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pelo sindicato, pela comissão intersindical de empresa, pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical ou ainda mediante a convocação de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo local de trabalho, com observância dos procedimentos legalmente previstos.

4- Nas empresas com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5- Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, aquele local, quando requerido e a título permanente, deve situar-se no interior da empresa ou na sua proximidade.

6- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

7- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos delegados sindicais**

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

2- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

3- A direção do sindicato obriga-se a comunicar à empresa a eleição e a identidade dos delegados sindicais e, bem assim, a cessação das suas funções.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo seu sindicato.

5- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou atuação relativa à contratação coletiva de trabalho se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

### **Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste CCTV e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

### **Crédito de horas para delegados sindicais**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a cinco nem superior a oito por mês.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

### **Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

A direção sindical, os delegados sindicais, a comissão intersindical ou a comissão de trabalhadores podem reunir-se com os órgãos de gestão ou com quem estes designarem para o efeito sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

### **Comissão sindical de empresa**

1- A comissão sindical de empresa é uma organização autónoma, totalmente independente das entidades patronais, que visa a defesa dos interesses específicos dos trabalhadores dentro da empresa.

2- A comissão sindical da empresa é integrada pelos delegados sindicais sempre que o seu número o justifique ou esta compreenda várias unidades de produção.

3- Os trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa não podem ter qualquer tipo de remuneração especial relacionada direta ou indiretamente com a sua atividade como membros das referidas comissões.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

### **Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da assinatura deste CCTV, composta de três representantes sindicais e três representantes patronais, cujas competências e atribuições são as seguintes:

- a) Deliberar sobre dúvidas que se coloquem na interpretação e aplicação do presente CCTV e que as partes entenderem submeter-lhe;
- b) Estudo sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração;
- c) Classificar e reclassificar cinemas;
- d) Analisar e deliberar sobre as reclamações resultantes da avaliação de desempenho que lhe forem remetidas e casos excecionais, designadamente dirigentes sindicais;
- e) Analisar periodicamente a formação profissional ministrada pelas empresas e emanar recomendações que sobre tal tema lhe pareçam adequadas.

2- Por cada representante efetivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efetivos em caso de impedimento.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a todo o tempo pela parte que os mandou, mediante comunicação escrita à outra parte.

5- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações da comissão paritária serão entregues ao Ministério do Emprego para efeitos de depósito e publicação, entrando em vigor nos termos legais.

7- A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião. A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

### **Transmissão do estabelecimento**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea j) do número 1 e no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o adquirente é responsável desde que os créditos sejam reclamados pelos interessados até um ano após a transmissão.

5- Aos trabalhadores ausentes do local de trabalho deve ser comunicada a transmissão do estabelecimento e, bem assim, o aviso referido no número anterior, por meio de carta registada com aviso de receção.

6- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

### **Formação profissional**

1- Princípios gerais:

- a) A formação profissional é hoje um instrumento estratégico através do qual tanto empresas como trabalhadores conseguem adaptar-se às novas tecnologias e às constantes mudanças empresarias e sociais;
- b) Para atingir os seus objetivos, a formação profissional deve pautar-se pela qualidade, adequando-se os seus conteúdos programáticos às necessidades das empresas em cada momento, devendo ser garantidas as mesmas oportunidades de acesso a todos os trabalhadores;
- c) A formação de qualidade para todos é, pois, um objetivo prioritário, com conteúdos dirigidos à sua formação pessoal e profissional;
- d) As empresas devem proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e atividades, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades das empresas;
- e) Os trabalhadores têm o dever de participar, salvo se houver algum motivo atendível, sempre de modo diligente, nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelas empresas, de forma a melhorar os seus níveis de desempenho;
- f) As empresas devem organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções ou métodos de trabalho ocorridos nos postos de trabalho;
- g) As empresas devem reconhecer e valorizar as qualificações entretanto adquiridas pelos trabalhadores através da formação profissional, o que também contribui para estimular e incentivar a sua participação na formação e na autoformação, através de

comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre a empresa e os trabalhadores de pactos de permanência.

2- A formação contínua deverá ter em conta, entre outros, os seguintes requisitos:

- a) As empresas facilitarão a formação contínua para aprendizagem e aperfeiçoamento dos novos conhecimentos teóricos e práticos que os trabalhadores precisem para se adequarem às crescentes exigências que em cada momento os seus postos de trabalho comportam;
- b) Serão efetuados relatórios semestrais com informação sobre os conteúdos programáticos, horas de formação, volume de participantes/participações em cada semestre;
- c) Estes relatórios serão disponibilizados às entidades competentes, conforme estipulado pela legislação em vigor, à comissão paritária e também às associações sindicais que o solicitem.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

### **Casos omissos**

Aos casos omissos deste CCTV aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

### **ANEXO I**

#### **Distribuição**

- 1- Chefe de programação - É o trabalhador que superintende em todos os serviços que digam respeito aos serviços de programação e exploração do material pertencente à firma distribuidora, colaborando na colocação de estreias e distribuindo o serviço pelos profissionais de cinema que se encontrem sob a sua chefia; dirigirá ainda a correspondência dos serviços a seu cargo, exercendo as funções na sede e também fora dela. São também da sua competência os assuntos respeitantes à Direcção-Geral dos Serviços de Espetáculos.
- 2- Programista-viajante - É o trabalhador encarregado de efetuar, de acordo com instruções recebidas, a contratação do aluguer de filmes fora da sede e da empresa. Quando se encontre na sede, além de exercer as funções da sua capacidade deverá coadjuvar, dentro do tempo disponível, os serviços de programação.
- 3- Programista - É o trabalhador que colabora diretamente com o chefe de programação, se o houver, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos, estando a seu cargo a marcação de filmes, a composição dos programas e outros serviços de programação, a distribuição de serviço pelos ajudantes e o despacho da correspondência inerente à respetiva secção, cumprindo-lhe ainda manter em ordem os ficheiros dos clientes referentes à sua secção.
- 4- Tradutor - É o trabalhador que, em regime livre ou permanente, extrai os diálogos e letreiros originais dos filmes e as indicações necessárias para a elaboração dos textos para a sua montagem ou legendagem, de modo a permitir a sua compreensão pelo público.
- 5- Publicista - É o trabalhador que, com capacidade criadora, assegura a publicidade da empresa, dirigindo a elaboração de catálogos, anúncios, desenhos, gravuras, cartazes e cartões para fotografias, e organiza planos e campanhas, de harmonia com as instruções da gerência.
- 6- Ajudante de publicista - É o trabalhador que tem por função coadjuvar o publicista nas suas atribuições, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.
- 7- Chefe de expedição e propaganda - É o trabalhador que orienta o armazém dos filmes e a quem compete ainda proceder à sua expedição.
- 8- Projecionista - É o trabalhador que faz a projeção de filmes na sala privativa da empresa distribuidora, podendo acumular outras funções ou trabalhar em regime livre.
- 9- Encarregado de material de propaganda - É o trabalhador que tem a seu cargo o material de propaganda, seleccionando-o, segundo instruções superiores, verificando o seu estado, mantendo-o arrumado e inventariado e zelando pela sua conservação, devendo fazer todo o expediente e agindo de conformidade para esses efeitos, sendo da sua responsabilidade a existência do mesmo e devendo comunicar superiormente qualquer falta.
- 10- Expedidor de filmes - É o trabalhador que efetua os serviços respeitantes à expedição de filmes, procedendo a embalagens e ao movimento das guias e registos, segundo a orientação do chefe de expedição e armazém.
- 11- Revisor - É o trabalhador encarregado da revisão dos filmes, devendo cuidar da sua conservação, anotar as deficiências ou estragos verificados e comunicá-los superiormente.

**ANEXO II****Eletricistas**

- 1- Encarregado - É o trabalhador de uma função técnica que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob suas ordens um ou mais chefes de equipa.
- 2- Chefe de equipa - É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.
- 3- Oficial - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua função e assume toda a responsabilidade dessa execução.
- 4- Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.
- 5- Ajudante - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.
- 6- Aprendiz - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

**ANEXO III****Escritórios**

- 1- Técnico sénior - É o trabalhador que realiza pareceres, estudos, análises e projetos e que pode exercer funções de influência na gestão da empresa e na liderança de equipas.
- 2- Técnico - É o trabalhador que assume funções de maior complexidade e desenvolve ou participa nas tarefas de apoio/suporte à atividade da empresa.
- 3- Técnico administrativo - É o trabalhador que assume funções de natureza essencialmente administrativa, de apoio/suporte à atividade regular da empresa.
- 4- Técnico auxiliar - É o trabalhador que assume funções de natureza auxiliar, de apoio/suporte à atividade regular da empresa.

**ANEXO III-A****Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais**

- 1- Técnico sénior - Integra as atuais chefe de secção (nível 1), chefe de serviços (nível 2), analista de sistemas (nível 2), chefe de contabilidade (nível 2), técnico de contas (nível 2), tesoureiro (nível 2) e chefe de escritório (nível 3).
- 2- Técnico - Integra as atuais correspondente em línguas estrangeiras (nível 1), caixa (nível 2), programador (nível 3) e operador de computador (nível 4).
- 3- Técnico administrativo - Integra as atuais dactilógrafo e estagiário do 1.º ano (nível 1), dactilógrafo e estagiário do 2.º ano (nível 2), 3.º escriturário (nível 3), telefonista (nível 3), 2.º escriturário (nível 4), rececionista (nível 4), operador de registo de dados (nível 4) e cobrador (nível 4), secretário de direção (nível 5) e 1.º escriturário (nível 5).
- 4- Técnico auxiliar - Integra as atuais contínuo, porteiro e guarda com menos de 21 anos (nível 1), paquete de 16 e 17 anos (nível 1), servente de limpeza (nível 1), e contínuo, porteiro e guarda com mais de 21 anos (nível 2).
- 5- Na data de entrada em vigor deste regime, a antiguidade detida na categoria anterior é considerada na contagem da antiguidade no respetivo nível da nova categoria, não sendo permitida a subida de mais um nível.

**ANEXO IV****Exibição**

- 1- Gerente - Trabalhador responsável pelo bom funcionamento de todas as áreas e serviços do estabelecimento a que pertence e pela coordenação das atividades desempenhadas pelos trabalhadores dependentes da sua área de intervenção.
- 2- Subgerente - Trabalhador que coadjuva o gerente e o substitui nas suas ausências ou impedimentos.
- 3- Projecionista - Trabalhador do cinema que assegura o serviço da cabine de projeção, tendo a seu cargo a projeção de filmes e o respetivo manuseamento, bem como a conservação do material à sua responsabilidade. Pode ministrar formação profissional a

outros trabalhadores menos qualificados da sua área funcional. De acordo com as orientações das respetivas chefias, pode ainda desempenhar outras atividades de carácter técnico no estabelecimento onde desempenha funções desde que para as mesmas tenha a formação adequada.

- 4- Técnico de cinema - Trabalhador que desempenha funções técnicas específicas da sua área funcional, administrativas e de apoio, no âmbito das atividades exercidas no estabelecimento, nomeadamente serviços de salas, de apoio à cabina, de bilheteiras e de bares, e garante a boa imagem do estabelecimento e o controlo e disciplina nas salas e nas respetivas zonas de acesso.
- 5- Estagiário de cinema - Trabalhador que, iniciando a sua atividade no sector de exibição, desempenha funções de apoio, ascendendo, após o exercício de um ano, à categoria de técnico de cinema ou de projecionista, de acordo com as necessidades da empresa e tendo em consideração a formação ministrada e as competências técnico-funcionais adquiridas.
- 6- Técnico de limpeza - Trabalhador que assegura a higiene e a limpeza das instalações.

#### ANEXO IV-A

##### **Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais**

- 1- Gerente - (*Sem alteração.*)
- 2- Subgerente - Integra atual secretário.
- 3- Projecionista - Integra atuais projecionista principal (nível 5), primeiro-projecionista (nível 4), segundo-projecionista (nível 3) e ajudante de projecionista (nível 2).
- 4- Técnico de cinema - Integra atuais fiel (nível 5), bilheteiro principal (nível 7), bilheteiro (nível 6), ajudante de bilheteiro (nível 4), fiscal (nível 4), arrumador principal (nível 2), arrumador com mais de um ano (nível 1), arrumador (nível 1).
- 5- Estagiário de cinema - (*Sem alteração.*)
- 6- Técnico de limpeza - Integra atual servente de limpeza.

#### ANEXO V

##### **Laboratórios de legendagem**

- 1- Operador de legendagem - É o trabalhador que promove, mediante máquinas apropriadas, a impressão de legendas sobre película, cabendo-lhe a responsabilidade pela sua correta colocação e alinhamento sobre a imagem, bem como as operações de limpeza.
- 2- Compositor de legendas - É o trabalhador que promove, através de máquinas apropriadas, a composição do texto mediante original fornecido pelo tradutor-marcador para fins de legendagem.
- 3- Preparador de legendação - É o trabalhador que elabora o plano de impressão de legendas segundo as indicações de localização fornecidas pelo tradutor-marcador, efetuando na película as sinalizações necessárias para o trabalho de impressão; compete-lhe ainda fazer uma revisão geral do estado das cópias cinematográficas antes e depois de qualquer operação, assinalando todas as respetivas deficiências e avarias, quer de natureza fotográfica quer de natureza mecânica, elaborando o correspondente relatório e procedendo à preparação daquelas que afetaram a regularidade da marcha da película nas diversas aparelhagens, competindo-lhe também providenciar a limpeza correta das referidas cópias.

#### ANEXO VI

##### **Laboratórios de revelação e montagem**

- 1- Diretor técnico - É o trabalhador a quem compete, de uma forma genérica, supervisionar todo o trabalho do laboratório, a sua conservação e atualização de processos e meios, particularmente avaliar do estado dos equipamentos na produção e serviços; estudar melhorias do ponto de vista económico e técnico dos processos; informar e assistir, do ponto de vista técnico, a administração na aquisição e remodelação dos equipamentos; atender os clientes para assuntos de carácter técnico não rotineiro; ouvir o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores, recolher e tratar elementos de produção, consumo e despesas por forma a apresentar periodicamente à administração; avaliar a produtividade dos órgãos de produção, apoiando-a nas informações do chefe de laboratório, e dar o seu parecer à administração; zelar pela correção de eventuais deficiências de condições de trabalho; transmitir por meio de relatório as comunicações verbais, as informações colhidas em seminários ou quaisquer outras reuniões de carácter técnico a que tenha assistido, assim como promover a melhoria dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores.
- 2- Chefe de laboratório - É o trabalhador a quem compete, de forma genérica, comandar diretamente todas as secções do laboratório, de quem dependem, e assistir nas suas funções o diretor técnico, particularmente conhecer e seguir a marcha dos trabalhos, zelando pela coordenação dos serviços; conhecer perfeitamente todos os processos e equipamentos ao serviço do laboratório para, em

qualquer momento e como resultado dos elementos de controlo, ordenar quaisquer modificações; atender clientes para assuntos de rotina (normalmente) e extraordinariamente outros de carácter específico na ausência do diretor técnico; zelar pela disciplina do pessoal nos locais de trabalho; efetuar a gestão do pessoal do laboratório, promovendo substituições e ajustamentos das horas de trabalho; controlar a qualidade de produção através da análise dos testes fotográficos, sensitométricos e químico-analíticos elaborados pela respetiva secção.

### **Secção de revelação**

- 3- Operador - É o trabalhador a quem, genericamente, compete conduzir o equipamento de revelação e cuidar dele por forma a mantê-lo em perfeito estado de funcionamento e conservação, particularmente verificar sempre, antes de introduzir qualquer trabalho, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos e elétricos de todo o equipamento; verificar o estado do filme que revela do ponto de vista da existência ou não de defeitos mecânicos (no caso de existirem, deve localizar a origem e se possível resolvê-la); proceder à limpeza diária do equipamento e ao cumprimento dos planos de revisão e limpeza em vigor no laboratório para aquele equipamento; sob orientação de secção de química e sensitometria, proceder à revelação de sensitogramas e realizar colheitas de amostras dos banhos para as análises químicas. Pelo não cumprimento destas disposições, torna-se completamente responsável pelos danos causados por variações químicas no processo. Compete-lhe ainda cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições de revelação acordadas entre a secção de análise e o chefe do laboratório; sob orientação da mesma secção, regular os parâmetros físicos e químicos a nível de agitação, tempo, temperatura e taxa de regeneração, e é o responsável pela sua manutenção durante o processo de revelação; vigiar a máquina no decorrer do processo com o objetivo de detetar alterações mecânicas; no caso de ser inviável a resolução por ele próprio, comunicar ao chefe de laboratório que, por sua vez, ativa a secção de manutenção.
- 4- Assistente - É o trabalhador que auxilia os operadores de revelação em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. Assiste aos trabalhos de manutenção mecânico-elétrica do equipamento.
- 5- Estagiário - É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respetivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do diretor técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

### **Secção de tiragem**

- 6- Operador - É o trabalhador a quem compete, genericamente, zelar pelo equipamento que conduz por forma que se conserve e nunca ponha em risco os materiais negativos ou quaisquer originais que utilize em curso de impressão, particularmente verificar sempre, antes de iniciar qualquer impressão, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos, elétricos e óticos do equipamento, designadamente proceder às leituras dos instrumentos de controlo e às correções que eventualmente resultarem destas leituras; verificar regularmente o estado de todas as peças onde o filme consta de forma a nunca comprometer o original que manipula; proceder à execução das bandas de correção de luz e de cor; para reparação de quaisquer peças defeituosas, deverá reportar imediatamente ao chefe do laboratório para que este providencie no sentido de os serviços de manutenção intervirem; proceder à limpeza diária de todo o equipamento que utiliza e, de tiragem para tiragem, verificar as zonas críticas, janelas de impressão, ótica, etc.; cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições básicas de impressão, acordadas entre a sensitometria e a padronização.
- 7- Assistente - É o trabalhador que auxilia os operadores de tiragem em todas as tarefas que lhes competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.
- 8- Estagiário - É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respetivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do diretor técnico, com a aprovação de responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

### **Secção de padronização**

- 9- Operador - É o trabalhador que, genericamente, é responsável pela escolha das condições de impressão dos filmes de tal forma que o resultado surja individualmente, plano por plano, cromaticamente equilibrado e devidamente impresso, bem como no conjunto o trabalho resulte homogéneo, particularmente controlar as condições básicas de tiragem das impressoras, com colaboração direta do sensitometrista; proceder à calibração e verificação dos órgãos automáticos de escolha (analisadores de cor); proceder à padronização do material virgem, a imprimir, quer diretamente através do negativo quer indiretamente através da impressão de bandas curtas; informar o cliente da qualidade dos negativos, através do relatório contendo condições de impressão comparativas com as condições padrão; zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos por forma a nunca comprometer fisicamente os originais que utiliza.
- 10- Assistente - É o executor das determinações dos padronizadores, fazendo as bandas de diagramas e filtragens, sendo responsável pela conservação dos filtros. Assegura o transporte de material para a tiragem.
- 11- Estagiário - Aprende junto do padronizador o funcionamento das secções, podendo efetuar os trabalhos para os quais este o considere apto.

### **Secção de montagem de negativos**

- 12- Montador - É o trabalhador a quem genericamente compete montar o negativo de acordo com a cópia de montagem ou quaisquer indicações escritas que a substituam, bem como todos os trabalhos de sincronização de imagem e som e preparação de negativos para a tiragem, particularmente proceder à divisão do material em bruto, para tiragem de cópias de trabalho, de acordo com folhas de imagem e sua colagem; dividir e classificar todo o negativo para efeitos de montagem definitiva e preparar as bandas de provas, corte e colagem do negativo para execução de cópia final; executar sincronizações de imagem e som para efeitos de tiragem de acordo com as partidas convencionais; preparar negativos e outros originais para qualquer tipo de tiragem, nomeadamente preparação de intermediários, e inspecionar diariamente as bandas e equipamentos de trabalho por forma a não comprometer mecanicamente os materiais que utiliza; cuidar da limpeza da secção por forma a evitar comprometer os mesmos materiais; cuidar da limpeza constante e reportar ao chefe do laboratório os desalinhamentos das coladeiras que conduzam a deficientes colagens; organizar e manter atualizado o arquivo de negativos e o respetivo ficheiro.
- 13- Assistente - É o trabalhador que auxilia os montadores em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.
- 14- Estagiário - É o trabalhador que recebe dos montadores as instruções de funcionamento da secção e do respetivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob a orientação dos mesmos montadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do diretor técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe de laboratório e da comissão de trabalhadores.

### **Secção de análise, sensitometria e densimetria**

- 15- Sensitometrista - É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar do ponto de vista sensitométrico o andamento e estabilidade dos processos de revelação, de acordo com os padrões definidos para cada película, e colaborar diretamente com os analistas e com o chefe do laboratório, de quem depende, particularmente controlar o resultado da revelação de acordo com a secção química, a padronização e estúdio de som; estudar quantitativamente, em termos de luz, de posição de prata e formação de correntes, cada passo da cadeia do processo fotográfico desde a tomada de vistas até à imagem final, dando instruções necessárias às respetivas secções ou aos estúdios de som; imprimir convenientemente os sensitogramas e fazer a sua leitura; após revelação, analisar os resultados de acordo com os dados técnicos dos fabricantes de material fotossensível; estabelecer mapas auxiliares de controlo; comunicar diretamente com as respetivas secções de assistência técnica dos fabricantes dos filmes; iniciar os novos processos e fazer o intercâmbio de sensitogramas com os fabricantes de material fotossensível; analisar e comparar os resultados de qualidade de revelação do laboratório, zelando para que os seus valores estejam dentro dos parâmetros considerados ótimos.
- 16- Analista químico - É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar os processos de revelação por forma que as imagens obtidas no material revelado sejam boas do ponto de vista de qualidade da imagem geral, particularmente proceder às análises necessárias com a frequência imposta por cada tipo de processo químico em particular, de forma a manterem-se as condições padrão de revelação; em colaboração com o sensitometrista e o chefe do laboratório, apurar e detetar causas estranhas e não químicas que possam originar um descontrolo do processo e controlar a boa qualidade dos produtos químicos utilizados; controlar a qualidade de água de abastecimento ao laboratório; proceder e instruir o pessoal nas operações de recuperação de banhos e prata; controlar a feitura dos banhos do processamento.
- 17- Assistente de estagiário de analista - É o trabalhador que auxilia o analista em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua promoção a analista não é automática e depende de proposta do diretor técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

### **Secção de preparação de banhos**

- 18- Primeiro-preparador - É o trabalhador a quem, genericamente, compete proceder a preparação dos banhos de processamento, de acordo com as fórmulas estabelecidas para o processo, que são da responsabilidade do analista, particularmente proceder à seleção dos produtos químicos constantes das fórmulas, pesar os produtos químicos necessários à preparação dos banhos, proceder à manufatura dos banhos por dissolução dos produtos químicos pesados; executar a recuperação dos banhos de acordo com as instruções dos analistas, de quem depende diretamente; manter em perfeito estado de funcionamento quer as cubas de preparação de banhos quer as de armazenagem dos mesmos.
- 19- Segundo-preparador - É o trabalhador que executa as mesmas funções que o primeiro-preparador, diferindo deste unicamente pelo grau de conhecimento e habilitações que tem para o efeito. A sua passagem a primeiro-preparador não é automática e depende de proposta do diretor técnico, ouvidos o chefe de laboratório, a secção de análise e a comissão de trabalhadores.

### **Secção de manutenção (mecânica e elétrica)**

- 20- Primeiro-oficial - É o trabalhador a quem compete, na sua especialidade, manter os equipamentos em perfeito estado de funcionamento, por substituição de peças deficientes por outras em reserva ou por ele mesmo fabricadas, e proceder às modificações nos equipamentos por ele sugeridas ou por instrução do diretor técnico ou do chefe de laboratório, dos quais depende.

- 21- Segundo-oficial - É o trabalhador considerado um profissional ainda não muito experiente, que vai aumentando os seus conhecimentos sobre a manutenção do equipamento mecânico e elétrico, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua passagem a primeiro-oficial não é automática e depende de proposta do diretor técnico, ouvidos o responsável pela manutenção e a comissão de trabalhadores.
- 22- Aprendiz - É o trabalhador a quem compete fazer a passagem de aprendizagem da profissão sob a orientação dos oficiais, ajudando-os no desempenho das suas tarefas. A promoção a segundo-oficial não é automática e depende da proposta do diretor técnico, ouvidos o responsável pela secção e a comissão de trabalhadores.

### Projeção

- 23- Projecionista - É o trabalhador a quem compete projetar e controlar visualmente a qualidade do material positivo trabalhado no laboratório ou a ser utilizado como matriz, podendo também servir-se de visionadoras, sendo responsável pela manutenção do equipamento.
- 24- Ajudante de projecionista - É o trabalhador projecionista ao qual compete auxiliar o projecionista nas tarefas que lhe são inerentes, ocupando-se do visionamento dos trabalhos de menor responsabilidade, tal como as cópias de trabalho.

### Arquivo de películas

- 25- Fiel de armazém de películas - É o trabalhador encarregado geral de todo o parque de material fotossensível necessário à produção laboratorial; mantém o ficheiro e o controlo das temperaturas de armazenamento; elabora o ficheiro sobre o filme manipulado constante em arquivo.

## ANEXO VII

### Metalúrgicos

- 1- Encarregado - É o trabalhador de uma função técnica e dirige o serviço no local de trabalho, podendo ter sob a sua orientação um grupo de trabalhadores e executar serviços da sua função.
- 2- Oficial - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos e ainda instrumentos de precisão.
- 3- Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que coopera com eles na execução de trabalhos de menor responsabilidade.
- 4- Ajudante - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.
- 5- Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

## ANEXO VIII

- Motorista - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respetiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

### Retribuições mínimas

#### ANEXO I

### Distribuição

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	827,50
Programista-viajante	827,50
Programista	827,50
Tradutor	827,50

Publicista	827,50
Ajudante de publicista	827,50
Chefe de expedição e propaganda	827,50
Projecionista	827,50
Encarregado de material e propaganda	827,50
Expedidor de filmes	827,50
Revisor	827,50
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
– Primeiros 11 meses	820,00
– 12.º mês	820,00

## ANEXO II

**Eletricistas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Encarregado	827,50
Chefe de equipa	827,50
Oficial	827,50
Pré-oficial	827,50
Ajudante	827,50
Aprendiz	827,50

## ANEXO III

**Escritórios**

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1098,50	
	5	992,90	3 A
	4	897,60	3
	3	840,50	3
	2	827,50	3
	1	827,50	2
Técnico	6	992,90	
	5	840,50	1 A
	4	827,50	3
	3	827,50	3
	2	827,50	
	1	827,50	
Técnico administrativo	7	940,10	
	6	827,50	3 A
	5	827,50	
	4	827,50	
	3	827,50	
	2	827,50	
	1	827,50	
Técnico auxiliar	4	827,50	
	3	827,50	
	2	827,50	
	1	827,50	

Regras de progressão - A promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, exceto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respetivo regulamento

## ANEXO IV

## Exibição

Níveis atuais	Níveis	Transição	Remuneração	
Gerente	Gerente	Gerente	870,00 €	
Subgerente	Subgerente	Subgerente	840,00 €	
Projeccionista 6		Tec. cinema 3	837,50 €	
Projeccionista 5				
Tec. cinema 8				
Tec. cinema 7				
Projeccionista 4		Tec. cinema 2	832,50 €	3 anos ↑
Projeccionista 3				
Tec. cinema 6				
Tec. cinema 5				
Tec. cinema 4				
Projeccionista 2		Tec. cinema 1	827,50 €	3 anos ↑
Projeccionista 1				
Tec. cinema 3				
Tec. cinema 2				
Tec. cinema 1				
Estagiário cinema	Estagiário cinema		820,00 €	
Técnica limpeza	Técnica limpeza		820,00 €	

Regras de progressões:

- 1- Para efeitos da progressão, conta-se o tempo de categoria do trabalhador, efetuando-se estas no dia 1 do mês em que se completam os anos exigidos.
- 2- Para as progressões na exibição, é contado tanto o tempo de categoria de projecionista como de técnico de cinema.
- 3- As condições e datas de início da produção de efeitos das primeiras progressões das categorias de projecionista e de técnico de cinema do nível 1 para o nível 2, serão objeto de acordo entre o SINTTAV e a APEC durante o primeiro trimestre de 2025.
- 4- As condições e datas de início da produção de efeitos das primeiras progressões de projecionista e de técnico de cinema do nível 2 para o nível 3, serão objeto de acordo entre o SINTTAV e a APEC durante o primeiro trimestre de 2025.

Notas:

- 1- Nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.
- 2- O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>

$$(RM + D) \times 12$$

$$52 \times PNTS$$

## ANEXO V/VI

### Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Diretor de técnico	922,90
Chefe de laboratório	827,50
Secção de legendagem:	
Operador de legendagem	827,50
Compositor de legendas	827,50
Preparador de legendagem	827,50
Secção de revelação:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de tiragem:	
Operador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de padronização:	
Operador	827,50

Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de montagem de negativos:	
Montador	827,50
Assistente	827,50
Estagiário	827,50
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometria	827,50
Analista químico	827,50
Assistente estagiário de analista	827,50
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	827,50
Segundo-preparador	827,50
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	827,50
Segundo-oficial	827,50
Aprendiz	827,50
Projeção:	
projeccionista	827,50
Ajudante de projecionista	827,50
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	827,50

## ANEXO VII

**Metalúrgicos**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Encarregado	827,50
Oficial de 1. <sup>a</sup>	827,50
Oficial de 2. <sup>a</sup>	827,50
Oficial de 3. <sup>a</sup>	827,50
Pré-oficial	827,50
Ajudante	827,50
Aprendiz	827,50

## ANEXO VIII

**Motoristas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Motorista:	
De ligeiros	827,50
De pesados	827,50

## ANEXO IX

**Tradutores**

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- a) Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista - 0,60 € por legenda;
- b) Tradução dos mesmos sem lista - 1,12 € por legenda;
- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,76 € por legenda;
- d) Localização de legendas - 0,22 € por legenda.

## ANEXO IX-A

**Níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção coletiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2007:

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

**2- Quadros médios****2.1- Técnicos administrativos****3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Gerente.

**4 - Profissionais altamente qualificados****4.1- Administrativos, comércio e outros**Projecionista;  
Subgerente;  
Técnico de cinema.**7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)****7.1- Administrativos, comércio e outros:**

Técnico de limpeza.

**A- Praticantes e aprendizes**

Estagiário de cinema.

## ANEXO X

**Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos**

Diuturnidades (cláusula 48. <sup>a</sup> ) .....	15,60 €
Subsídio de refeição (cláusula 49. <sup>a</sup> ) .....	6,70 €
Abono para falhas (cláusula 50. <sup>a</sup> ):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento:	
Serviços de bilheteira a tempo completo .....	24,50 €
Serviços de bilheteira a tempo parcial .....	10,98 €
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. <sup>a</sup> ):	
Exibição:	
Projecionista de cinema da classe A .....	24,65 €
Projecionista de cinema da classe B a tempo completo .....	16,33 €
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de eletricista .....	34,85 €
...	
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia .....	31,44 €
Trabalhador que acumule funções de eletricista .....	31,44 €
Distribuição:	
Projecionista que exerça outra função na empresa .....	24,65 €
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. <sup>a</sup> ):	
Pequeno-almoço .....	4,11 €
Almoço ou .....	15,59 €
Alojamento .....	39,82 €
Diária completa .....	68,15 €
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.) .....	114,73 €
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.) .....	86,99 €
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.) .....	34,31 €
Seguro contra acidentes .....	49 225,72 €
Funções de fiscalização:	
Por espetáculo, dentro da localidade .....	6,41 €
Por espetáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário .....	6,62 €

Nota: As diuturnidades e o subsídio de refeição serão atualizados com efeitos a 1 de janeiro de 2025 para os seguintes valores:

-Diuturnidades.....	16,00 €;
- Subsídio de refeição.....	7,00 €.

#### Cláusula final

#### Sucessão da convenção

Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

- a) Empregadores abrangidos: 12;
- b) Trabalhadores abrangidos: 790.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

Paulo Domingos Filipe Aguiar, mandatário  
*André Alves Ottone da Cruz*, mandatário.  
*Nuno Prates Miguel Soeiro*, mandatário.  
*Fernando Américo Ventura*, mandatário

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

*Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves*, mandatário.  
*Vitor Manuel Oliveira Lima Correia*, mandatário.  
*Francisco Luis Alves da Silva*, mandatário.  
*Maria de Fátima Santos Barnabé*, mandatário.

Depositado em 26 de dezembro de 2024, a fl. 84 do livro n.º 13, com o n.º 324/2024, 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 1, de 08/01/2025).

---

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

##### Associações de Empregadores:

##### Direção:

**ACIF - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira - Eleição.**

Identificação dos Membros da Direção, eleitos em 17 de dezembro de 2024,  
 para o Triénio 2025/2027.

#### DIREÇÃO

##### **Presidente:**

- António Maria Trindade Jardim Fernandes, casado, em representação de Dorisol Hotels & Resorts, S.A., sócio n.º 706.

##### **1.º Vice-Presidente**

- Carlos Alberto Rodrigues, casado, em representação de Indutora Energia, Lda., sócio n.º 3620.

##### **2.º Vice-Presidente**

- Carlos Eduardo Waddington Perdígão Santos, casado, em representação de Pmar Navegação, Lda., sócio n.º 3397

VOGAIS

- **Roberto Gonçalo Brazão Figueira**, divorciado, em representação de PKF - Madconta Contabilidade da Madeira, Lda., sócio n.º 2236.
- **Andreia Cláudia Gomes Rodrigues**, divorciada, em representação de Gustavo & Andreia 2 - Agência Viagens e Turismo, Lda., sócio n.º 1184.
- **Júlio Paulo Leitão Silva Pereira**, solteiro, maior, em representação de JLP Food- Unipessoal, Lda., sócio n.º 3509.
- **Lígia Elena Fernandes Gonçalves**, casada, em representação de Walkme Mobile Solutions, Lda., sócio n.º 3626.



## 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

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
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: 43,86 € (IVA incluído)