

**REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA**



# JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 9 de julho de 2020

III  
Série

Número 12

## RELACÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

**Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho**

...

**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 11/2020 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global. .... 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global. .... 3

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. ....	4
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração e texto consolidado. ....	5
<b>Convenções Coletivas de Trabalho:</b>	
Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global. ....	6
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. ....	34
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. ....	67

<b>Organizações do Trabalho:</b>	
<b>Associações de Empregadores:</b>	
<b>Estatutos:</b>	
TAXISRAM - Associação de Táxis e Outros Transportes Terrestres da Madeira - Constituição. ....	100

**SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO  
SOCIAL E CIDADANIA**

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

**Portaria de Extensão n.º 11/2019**

**Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a  
Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a  
Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar -  
FESMAR - Revisão global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 2 de junho de 2020, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 e 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 do acordo de empresa.

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

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 10, III Série, de 2 de junho de 2020, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Nos termos previstos 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 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 Social e Cidadania, o seguinte:

### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global, publicado no JORAM, n.º 10, III Série, de 2 de junho de 2020, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 nos mesmos termos previstos no Acordo empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 9 de julho de 2020. - A Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, Augusta Ester Faria de Aguiar.

### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global.**

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 Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho de 2020, e transscrito 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 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 15 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 21 de 8 de junho de 2020, foi publicada a alteração à 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 as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais 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 à alteração do acordo coletivo de trabalho;

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

#### **PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO ENTRE A LIBERTY SEGUROS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA - SUCURSAL EM PORTUGAL E OUTRAS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ACTIVIDADE SEGURADORA (STAS) E OUTROS - REVISÃO GLOBAL.**

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 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 Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho de 2020, e transscrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 nos mesmos termos previstos no Acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 9 de julho de 2020. - A Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, Augusta Ester Faria de Aguiar.

#### **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 Social e Cidadania, 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 22 de 15 de junho de 2020, e transscrito 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 15 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 22 de 15 de junho de 2020, 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.

#### **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.**

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 da Inclusão e Assuntos Sociais, 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 22 de 15 de junho de 2020, e transcrita 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 nos mesmos termos previstos na cláusula 2.ª, do Contrato Coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 9 de julho de 2020. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Augusta Ester Faria de Aguiar.

### **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 Social e Cidadania, 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 22 de 15 de junho de 2020, e transcrita 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 15 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 22 de 15 de junho de 2020, 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.

**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.**

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 Social e Cidadania, 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 22 de 15 de junho de 2020, e transscrito 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 nos mesmos termos previstos na cláusula 2.ª, do Contrato Coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 9 de julho de 2020. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Augusta Ester Faria de Aguiar.

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

**Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Revisão global.**

I

**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito territorial**

O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

**Âmbito pessoal**

1 - Este ACT obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem no âmbito da atividade seguradora exercida em Portugal e, por outro lado, os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os extrabalhadores de empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2 - Para efeitos do presente acordo, as companhias estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

3 - O presente ACT é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre os 19 empregadores outorgantes e os 2260 trabalhadores que nelas prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos da cláusula 65.<sup>a</sup> (Aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados).

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 - O ACT entra em vigor na data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 3 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3 - Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevigência do ACT, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (Convenção de arbitragem).

4 - Até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.<sup>a</sup>
- Duração das férias - Cláusula 23.<sup>a</sup>
- Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 26.<sup>a</sup>
- Subsídio de refeição - Cláusula 38.<sup>a</sup>
- Prémio de permanência - Cláusula 44.<sup>a</sup>
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 45.<sup>a</sup>
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>
- Plano individual de reforma - Cláusula 52.<sup>a</sup>

5 - Para efeitos de manutenção da retribuição, consideram-se «efeitos previstos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

## II

### Enquadramento e formação profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

1 - Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada

um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2 - Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e categorias profissionais constantes do anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais), o qual se aplica no caso de não existir na empresa sistema próprio de enquadramento profissional.

3 - A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4 - Sempre que a tabela salarial do anexo IV-A (Tabela salarial) seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que não tenha sido alterada nos seis meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.

5 - As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Avaliação de desempenho

1 - A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2 - O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação.

3 - O recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros do empregador.

4 - A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 90 dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

5 - O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Estágios de ingresso**

1 - O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2 - O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75% do previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para a categoria profissional para a qual estagiam.

3 - Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a cinco dos últimos 10 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

4 - O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Promoções e progressão salarial**

1 - As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2 - Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10% do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido em cinco anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;

- b) Terem obtido um valor não inferior a 75% do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou no nível salarial;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3 - O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10% ali referido.

4 - Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em cinco anos interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60% do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores, e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais da formação profissional**

1 - Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
- f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2 - A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abranger todos os trabalhadores da empresa;
- c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;

- d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- g) Assunção da política formativa como aspecto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3 - Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

### III

#### **Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho**

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### **Mobilidade geográfica**

1 - O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2 - Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3 - O empregador pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4 - Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e condições de conforto e tempo aceitáveis.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **Mobilidade funcional**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3 - Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4 - Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 - A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6 - O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7 - As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### **Interinidade de funções**

1 - Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2 - O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3 - O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4 - Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Transferência por motivo de saúde**

1 - Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2 - Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3 - A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4 - A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Teletrabalho**

1 - A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3 - Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior ou se por motivos justificados o empregador antecipar a cessação do regime de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Comissão de serviço**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente, de gestor e de técnico, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica

direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1 - O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2 - A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3 - O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4 - A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Pluralidade de empregadores**

1 - A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2 - Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

## IV

#### **Duração e organização do tempo de trabalho**

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Duração do trabalho e organização dos horários**

1 - A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT,

designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2 - Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

- a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e de termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;
- b) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e de termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- c) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3 - O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4 - Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5 - Entre a hora de encerramento da empresa ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6 - Na alteração e fixação de horário de trabalho com caráter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7 - Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

8 - A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo II (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente ACT.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1 - Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2 - Relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou de assistência em centros de

atendimento, o regime de isenção de horário de trabalho terá como limite 1 hora por dia e 5 horas por semana.

3 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 41.<sup>a</sup> (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

4 - Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Tolerância de ponto**

1 - A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diárias, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2 - A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3 - O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

1 - É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2 - A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de vinte e cinco pontos percentuais.

3 - A retribuição resultante do disposto no número anterior a pagar pela prestação de trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4 - Nas empresas que laboram aos sábados, domingos e feriados, o pagamento do trabalho suplementar prestado nestes dias é feito pelos valores fixados nos termos do número 2 para o descanso semanal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Trabalho por turnos**

1 - A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 - As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados,

determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3 - Os trabalhadores por turnos terão direito a, pelo menos, dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4 - O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5 - Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20% da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6 - O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7 - Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

8 - Relativamente aos trabalhadores admitidos antes da entrada em vigor deste ACT a quem tenha sido incorporado na retribuição efetiva o valor do suplemento por turnos atribuído por regulamentação coletiva anterior, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado no regime de turnos rotativos, bem como poder ser prestado, no todo ou em parte, em período noturno, não conferindo, por isso, direito aos acréscimos de retribuição previstos nos números 5 a 7 anteriores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

### **Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral**

A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

V

### **Férias, faltas e interrupção do trabalho**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

### **Duração das férias**

1 - O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de três dias.

2 - No ano de cessação de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias

correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3 - No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4 - Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5 - Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

### **Interrupção do período de férias**

1 - O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo ao empregador.

2 - Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- e) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4 - Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Feriados**

1 - Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta trabalho ou, quando este não existir, o feriado distrital, e os feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2 - Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Dispensas no Natal e na Páscoa**

1 - Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2 - O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3 - Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Ausência por aplicação de medida de coação penal**

1 - A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2 - Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

3 - O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal**

1 - Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, podem solicitar apoio pecuniário, ao empregador deste, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
- O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;
- Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;
- O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2 - O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3 - O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- Cesse o contrato de trabalho;
- Deixem de verificar-se os pressupostos da respectiva atribuição.

**VI****Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 - Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 - Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3 - As instalações de trabalho, sanitárias e outras, bem como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4 - Sempre que o empregador proceder a desinfeções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5 - Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalias que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6 - Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1 - Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

2 - A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão sindical e/ou comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistam na empresa aquelas estruturas de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3 - Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Atribuições e funcionamento da comissão de segurança**

1 - As comissões de segurança têm as seguintes competências:

- a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

- c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
- e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
- f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

2 - As comissões de segurança reúnem ordinariamente, pelo menos uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Medicina no trabalho**

1 - Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2 - Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3 - O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Análise do PSA.

4 - Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

- a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Análise do PSA será realizada de dois em dois anos depois dos 45 anos de idade.
- c) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5 - No caso do empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

## VII

### **Atividade sindical**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

### **Atividade sindical**

1 - No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2 - Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

### **Trabalhadores dirigentes sindicais**

1 - Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias

consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 - Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 2000 trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

3 - Não obstante o disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por empregador, obedece aos seguintes limites:

- a) Empregador com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 - 1 dirigente;
- b) Empregador com 500 ou mais trabalhadores - 2 dirigentes.

4 - Nos empregadores com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

5 - No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que excedam o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais indicados nos anteriores números 2 e 3, o direito à remuneração integral e demais direitos e regalias previstos no número 1 desta cláusula será fracionado em função do número de requisitados, cabendo a cada um deles apenas a parte da sua remuneração calculada proporcionalmente tendo em conta o número de dirigentes requisitados em simultâneo.

6 - O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

### **Delegados sindicais**

1 - O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2 - O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

### **Quotização sindical**

1 - O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2 - O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de

quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

## VIII

### **Retribuição, seguros e outros abonos**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Classificação da retribuição**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV-A (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadre o trabalhador;
- b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;
- c) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base líquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) Retribuição efetiva anual: o somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 - A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo IV-B (Subsídio de refeição).

2 - Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3 - Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluem, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4 - O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> (Duração do trabalho e

organização dos horários), ainda que por referência a tempos médios.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 - O subsídio de férias será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2 - O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3 - Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 23.<sup>a</sup> número 1 (Duração das férias), o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2 - A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3 - Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1 - Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

- a) 25% no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15% no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2 - O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o

acordo for omissa, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3 - Os regimes de isenção de horário instituídos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham sido mantidos ininterruptamente até à data de publicação deste ACT, poderão ser revogados por acordo ou, na falta de acordo, denunciados pelo empregador nos termos do número anterior desta cláusula, mas a retribuição específica destas isenções manter-se-á como valor histórico, só podendo ser absorvida em futuros aumentos retributivos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Pagamento de despesas de serviço em Portugal**

1 - As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

2 - O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3 - Os trabalhadores que utilizarem automóveis leigos próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

4 - Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro**

1 - Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

2 - Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3 - Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Prémio de permanência**

1 - A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2 - Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50% da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

- a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;
- b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3 - No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4 - A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

5 - Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

6 - Também por acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 5 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o plano individual de reforma.

7 - A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de

retribuição e de antiguidade, ou sanção superior a esta, ou não seja reincidente.

8 - Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

- a) As justificadas, até quatro por ano;
- b) As dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

9 - As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 8.

10 - No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e o não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

11 - A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de Pagamento do prémio
Terminado em 0 ou 5	2020
Terminado em 6 ou 1	2021
Terminado em 7 ou 2	2022
Terminado em 8 ou 3	2023
Terminado em 9 ou 4	2024

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Complemento do subsídio por doença

1 - O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 - O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3 - Nas quatro primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de nove dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

4 - O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5 - Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6 - Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7 - No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação disciplinar grave.

8 - Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixa de estar obrigado, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

9 - O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 7.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Seguro de saúde

1 - As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2 - O seguro de saúde fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência,

tendo como referência o previsto no anexo VI (Condições de referência do seguro de saúde).

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Seguro de vida**

1 - Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00€ se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;
- b) 75 000,00€ se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00€ nos restantes casos.

2 - A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3 - O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que excede as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por factos ocorridos em serviço**

1 - Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2 - No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Condições nos seguros próprios**

1 - Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2 - A obrigação de efetuar o desconto mínimo do prémio total ou dos encargos vincula todos os empregadores abrangidos pelo ACT, mesmo no caso do tomador não ser trabalhador da seguradora com quem pretende celebrar o contrato de seguro, desde que invoque e prove que:

- (i) é trabalhador abrangido pelo ACT, por filiação num dos sindicatos outorgantes;
- (ii) a sua entidade patronal não explora o ramo de seguro para o qual pretende celebrar o contrato.

3 - Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Quebras de caixa**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Apoio infantil e escolar**

1 - Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas do educando.

2 - A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/ inscrito:

- a) Até ao 1.º ciclo do ensino básico: 40,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (do 1.º ano ao 4.º ano): 50,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 80,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 120,00 €;
- e) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 120,00 €.

3 - Quando os pais, ou os padrinhos civis, forem ambos trabalhadores da mesma empresa ou de empresas coligadas societariamente obrigadas pelo presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

4 - O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

5 - O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7 - O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

## IX

### **Plano de poupança e pré-reforma**

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Plano individual de reforma**

1 - Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma

previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2 - O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VII (PIR) deste ACT.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Início das contribuições**

1 - A primeira contribuição anual do empregador para o PIR vence-se no final do ano em que o trabalhador completa 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

2 - O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito posteriores à data em que se completam os 2 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Pré-reforma**

1 - Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre o empregador e o trabalhador.

2 - O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3 - Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e a não tiver requerido.

4 - Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25% do valor total em dívida, além da devolução deste.

5 - A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 52.<sup>a</sup> (Plano individual de reforma), cessa na data da passagem à

situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

### **Disposições finais e transitórias**

#### **SECÇÃO I**

##### **Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores abrangidos por IRCT anteriores outorgados pelo STAS e pelo SISEP**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho dos trabalhadores não filiados no SINAPSA, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Anteriores suplementos de ordenado**

O valor dos suplementos de ordenado atribuídos por aplicação da cláusula 46.<sup>a</sup> (Suplementos de ordenado) do CCT republicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 agosto de 2008, auferido pelos trabalhadores não filiados no SINAPSA em 31 de dezembro de 2011, foi incorporado na retribuição efetiva do trabalhador pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de abril de 2013, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros quando deixarem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

#### **SECÇÃO II**

##### **Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores filiados no SINAPSA**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Constituição do PIR dos trabalhadores filiados no SINAPSA**

1 - O valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2016, relativo às pensões de reforma por velhice devidas aos trabalhadores no ativo filiados no SINAPSA, admitidos até 22 de junho de 1995, que estavam

abrangidos pelo disposto na cláusula 51.<sup>a</sup> número 4 do CCT cujo texto consolidado foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será convertido em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

2 - A contribuição inicial para o plano individual de reforma, após conversão do valor das responsabilidades indicadas no número anterior desta cláusula, será efetuada no ano de entrada em vigor deste ACT, se entretanto estiver já cumprido o período de carência indicado no número 1 da precedente cláusula 53.<sup>a</sup> (Início das contribuições para o PIR), sendo o respetivo valor apurado nas condições previstas no número 2 da mesma cláusula.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Anteriores prémios de antiguidade e suplementos de ordenado dos trabalhadores filiados no SINAPSA**

1 - O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, auferidos pelos trabalhadores filiados no SINAPSA por aplicação da cláusula 45.<sup>a</sup> do CCT cujo texto consolidado foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

2 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o valor dos suplementos de retribuição auferido em 31 de dezembro de 2016 pelos trabalhadores filiados no SINAPSA, por aplicação da cláusula 46.<sup>a</sup> (Suplementos de ordenado) do CCT cujo texto consolidado foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, manter-se-á por incorporação na retribuição efetiva do trabalhador, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

3 - A incorporação na retribuição do valor dos suplementos prevista no número anterior não se aplica em relação ao subsídio de turno e à retribuição específica por isenção de horário, cujos valores continuam a estar expressamente previstos neste ACT.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA**

1 - A reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA respeitará o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> (Classificação profissional) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência estabelecida na tabela constante do anexo VIII (Tabela de correspondência) com as categorias profissionais e níveis

salariais previstos no CCT cujo texto consolidado foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, tendo em conta a antiguidade do contrato de trabalho para efeito do disposto no número 2 da cláusula 7.<sup>a</sup> (Promoções e progressão salarial) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT.

2 - A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

### SECÇÃO III

#### Disposições finais

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recuar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Pré-reformados e reformados

1 - Aos trabalhadores pré-reformados aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2 - Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nos IRCT vigentes nessa data corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 - É instituída, no âmbito do presente acordo coletivo de trabalho, uma comissão paritária integrada por um representante de cada sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2 - A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3 - Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento de funcionamento.

4 - Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1 - Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2 - Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Igualdade de género

Sempre que neste ACT se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados

Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### IRCT's revistos e/ou substituídos

1 - Salvo quanto ao empregador Popular Seguros - Companhia de Seguros, SA e ao Sindicato Nacional dos

Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), a presente convenção constitui uma revisão global do acordo coletivo entre Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, com posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019.

2 - Para o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), a presente convenção constitui um novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho celebrado com os empregadores dele outorgantes, sucedâneo do CCT cujo texto consolidado foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com alterações posteriores publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

#### ANEXO I

##### **Convenção de arbitragem**

1 - Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 3 da cláusula 3.ª (Vigência) do ACT, a qual se rege nos termos dos números seguintes.

2 - A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3 - A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5 - A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;
- b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
- c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6 - A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas, e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

7 - A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8 - Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9 - As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10 - A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

11 - Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

#### ANEXO II

##### **Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT**

1 - A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3 - A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4 - As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5 - O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6 - As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20%.

## ANEXO III

**Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais**

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Nível salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional (a)	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E1
	Assistente operacional (a)		E2
Apóio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	F1
			F2
Apóio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

(a) Os especialistas operacionais e os assistentes operacionais ingressam pelos níveis salariais E2 e F2 respetivamente e ascendem aos níveis E1 e F1 nos termos do disposto no número 2 da cláusula 7.<sup>a</sup> do ACT.

## ANEXO IV

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

A. Tabela salarial para vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 075,24
B	1 644,48
C	1 114,53
D	1 195,23
E1	1 121,74
E2	1 019,76
F1	980,88
F2	891,71
G	709,82

## ANEXO V

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 42. <sup>a</sup> , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75,00 €
Refeição isolada	12,10 €
Dormida e pequeno-almoço	50,80 €
Cláusula 42. <sup>a</sup> número 5 - Valor por Km	0,40 €
Cláusula 43. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80 €

## B. Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição nos anos de 2020 (cláusula 36.<sup>a</sup>): 10,15 €.

## ANEXO VI

**Condições de referência do seguro de saúde**

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;

Exclusões gerais	<p>c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p>d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p>e) Perturbações resultantes de intoxicação, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p>f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura.</p> <p>g) Interrupção de gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p>h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p>i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p>j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidentes a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p>k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>l) Hemodiálise;</p> <p>m) Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p>n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p>o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p>p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>i) prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</li><li>ii) participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</li></ul>
------------------	---

Exclusões gerais	<p>iii) prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p>iv) utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p> <p>v) cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p> <p>vi) consequências da exposição a radiações;</p> <p>q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p>r) Enfermagem privativa;</p> <p>s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p>t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta;</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <p>i) Queratotomia radial;</p> <p>ii) Queratotomia fotorefrativa (queratotomia com laser exciter/lasix);</p> <p>iii) Queratomileusis por laser in situ;</p> <p>iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopatia;</p> <p>c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Atos não cobertos	<p>a) Medicamentos;</p> <p>b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas;</p> <p>c) Parto;</p> <p>d) Exames gerais de saúde (check-up).</p>
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

i. As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii. Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

## ANEXO VII

### Plano individual de reforma

1 - Tendo em conta o disposto na cláusula 52.<sup>a</sup> (Plano individual de reforma), o empregador efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2 - O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3 - O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4 - Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, que reverterá para este, não se aplicando o disposto nos números seguintes.

5 - O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6 - Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7 - Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90% do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, se este o solicitar expressamente.

8 - As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9 - Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10 - Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11 - Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

#### ANEXO VIII

**Tabela de correspondência entre as categorias do CCT republicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32 de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste ACT**

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/Técnico/operacional (2)	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,6 € (1)
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/Técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Técnico de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €

Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e/ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €

Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação delegação	XI	Coordenador operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)

Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € (1)
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de arquivo setorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria Profissional e nível no CCT de 2008		Enquadramento neste ACT		Retribuição base de referência
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6. <sup>a</sup>		722,67 € (3)
Perito estagiário	IV			722,67 € (3)
Estagiário comercial	IV			722,67 € (3)
Cobrador estagiário	II			639,18 € (1)
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria Profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

## Apêndice B

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

## Apêndice C e D

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

## Apêndice E

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € (1)
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € (1)
Técnico de grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)

(1) De acordo com a retribuição base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

(2) De acordo com a área funcional onde se integra.

(3) 75% do valor mínimo obrigatório do nível salarial.

Lisboa, 6 de abril de 2020.

Os outorgantes:

Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA -  
Sucursal em Portugal:

Avenida D. João II, 11 - 5.<sup>o</sup> 1998-036 Lisboa

NIPC - 980 630 495

Código da certidão permanente: 2557-7100-0601

Representada por: Alexandre Manuel Matias Ramos,  
representante.

Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos  
Reais, SA:

Rua de Campolide, 372 - 3.<sup>o</sup> Dt.<sup>o</sup>. (Edificio Bloom) 1070-040  
Lisboa

NIPC - 503 384 089

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Prevoir Vie - Groupe Prevoir SA (Sucursal):

Rua Júlio Dinis, 826 - 2.<sup>o</sup> 4050-322 Porto

NIPC - 980 132 657

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Atradius Crédito y Caución, SA de Seguros y Reaseguros  
(Sucursal em Portugal):

Av. da Liberdade, 245 - 3.<sup>o</sup> C 1250-143 Lisboa  
NIPC - 980 149 959

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA:

Avenida da Liberdade, 249 - 6.<sup>o</sup> 1250-143 Lisboa  
NIPC - 500 726 000

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA:

Rua de Campolide, 372 - 5.<sup>o</sup> Esq. 1070-040 Lisboa  
NIPC - 504 405 489

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal:

Avenida da Liberdade, 38 - 7.<sup>o</sup> 1269-069 Lisboa

NIPC - 980 055 563

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Real Vida Seguros, SA:

Avenida de França, 316 - 5.<sup>o</sup> - Edifício Capitólio 4050- 276  
Porto  
NIPC - 502 245 140

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Una Seguros, SA:

Avenida de Berna, 24-D 1069-170 - Lisboa  
NIPC - 502 661 321

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Una Seguros Vida, SA:

Avenida de Berna, 24-D 1069-170 - Lisboa  
NIPC - 502 661 313

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Victoria - Seguros, SA:

Avenida da Liberdade, 200 1250-147 Lisboa  
NIPC - 506 333 027  
Código da certidão permanente: 3004-7153-1271

Representada por: Francisco Xavier Mendonça de Moraes  
Sarmento Campilho, procurador.

Victoria - Seguros de Vida, SA:

Avenida da Liberdade, 200 1250-147 Lisboa  
NIPC - 502 821 060  
Código da certidão permanente: 0343-3537-7403

Representada por: Francisco Xavier Mendonça de Moraes  
Sarmento Campilho, procurador.

Compagnie Française D'assurance pour le Commerce  
Exterieur - Sucursal em Portugal:

Avenida José Malhoa, 16-B - 7.<sup>o</sup> Piso - Fração B1 Edifício  
Europa 1070-159 Lisboa  
NIPC - 980 204 208

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación  
Sociedade Anónima Acompañía Seguros Y Reaseguros  
- Sucursal em Portugal:

Avenida Duque de Ávila, 46 - 1.<sup>o</sup> A 1050-083 Lisboa  
NIPC - 980 265 843

Representada por: Rita da Silva Eusébio Nunes de Lacerda  
Vasconcelos Guimarães, mandatária.

Metlife Europe Dac - Sucursal em Portugal:

Avenida da Liberdade, 36 - 2.º 1269-047 Lisboa

NIPC - 980 479 436

Código da certidão permanente: 5343-3156-8772

Representada por: Óscar Herencia Rodrigo, representante.

Arag Se - Sucursal em Portugal:

Rua Julieta Ferrão, 10 - 13.º-A 1600-131 Lisboa

NIPC - 980 256 283 2053

Representada por: José Carlos Ferreira Proença, mandatário.

Popular Seguros - Companhia de Seguros, SA:

Rua Ramalho Ortigão, 51 1099-090 Lisboa

NIPC - 507 592 034

Código da certidão permanente: 2355-4833-2032

Representada por: Nuno Miguel Fries Costa, administrador.  
Manuela Vieira Marinho, administradora.

Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida,  
SA:

Rua da Mesquita, 6 - Torre A 1070-238 Lisboa

NIPC - 505297213

Código da certidão permanente: 7072-1034-2614

Representada por: Nuno Miguel Fries Costa, administrador.  
Maria Cristina Machado Beirão Reis de Melo Antunes,  
administradora

Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA:

Rua Andrade Corvo, 32 - 1069-014 Lisboa

NIPC - 500 069 514

Representada por: Luís Carlos Melo Antunes Ferreira,  
mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora  
(STAS):

Avenida Almirante Reis, 133 - 5.º Dt.º 1150-015 Lisboa

NIPC - 500 952 205

Representada por: Carlos Alberto Marques, presidente  
direção.  
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 2.º vice-presidente  
direção.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:  
Rua Prof. Fernando da Fonseca, 16 1600-618 Lisboa  
NIPC - 502 326 956

Representado por: António Carlos Videira dos Santos,  
membro da direção.

Elisabete Dourado da Silva Lima, membro da direção.

SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros  
e Afins:

Rua do Breiner, 259 - 1.º 4050-126 Porto  
NIPC - 501 081 674

Representado por: Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato,  
legal representante.

Francisco José Fonseca Lima Andrade Tártaro, legal  
representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, legal representante.

Depositado em 22 de maio de 2020, a fl. 123 do livro n.º 12,  
com o n.º 75/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do  
Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

(Publicado no B.T.E., n.º 21 de 08/06/2020)

**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 38, de 15 de outubro de 2017, com a última revisão no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2019, com texto integral.

**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 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

4 - O âmbito do setor 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 2020 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6 - (Mantêm a redação em vigor.)

#### 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 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	6,92 a)
Operador de valores	6,19	6,20
Restantes categorias	6,06 €	6,07

a) Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

#### 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 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	50,02
Escalador	167,18	167,55
Rondista distrito	124,24	124,51
Operador de central	63	63,14
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	41,22
Fiscal de transporte público	63	63,14

#### 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 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	44,21
Operador de valores	44,11	44,21
Empregado de serviços externos	39,47	39,56
Cobrador	39,47	39,56

#### ANEXO VI

##### **Subsídio de deslocação** (valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	11,07
Dormida e pequeno-almoço	33,68	33,75
Diária completa	55,78	55,90

#### ANEXO VII

##### **Subsídio de transporte**

1 - Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,92 €, pagos durante onze meses ao ano.

2 e 3 - (Mantêm a redação em vigor).

Lisboa, 8 de maio de 2020.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Bárbara Marinho e Pinto, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE em representação dos seus sindicatos filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo;  
SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media

Octávio Manuel Ferreira Amaro, na qualidade de mandatário.  
Luís Miguel Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Manuel José Pronto dos Santos, na qualidade de mandatário.  
Adérito Gil, 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 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

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 2020 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

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

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

6 - Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, 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.

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

5 - Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a 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.

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 aspectos 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.

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 respectiva 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 exerce 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 exerce a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

2 - O trabalhador que exerce 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 exerce 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.

#### 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 mantém-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.<sup>º</sup> dia útil anterior ao início da prestação do serviço por este, os trabalhadores que, por acordo se manterão ao seu serviço, e, em simultâneo, a fornecer-lhe os seguintes elementos referentes aos trabalhadores abrangidos pela sucessão:

- i) Nome, morada e contacto telefónico;
- ii) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;
- iii) Categoria profissional e função desempenhada;
- iv) Horário de trabalho;
- v) Antiguidade;
- vi) Antiguidade na categoria e na função;

- vii) Situação contratual (a termo ou sem termo);
- viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;
- ix) Mapa de férias do local de trabalho;
- x) Indicação de férias vencidas e não gozadas;
- xi) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com caráter permanente;
- xii) Informação relativa ao pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal, caso já tenha ocorrido;
- xiii) Cópia da ficha de aptidão médica;
- xiv) Mapa de escalas efetivas no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;
- xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos;
- xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

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.

#### 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.

#### 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:

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Horários normais

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

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

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário trabalho

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Adaptabilidade

1 - O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser

aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.

2 - A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo têm que ser indicados na escala de cada trabalhador.

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

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

5 - 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 excede 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>

### 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 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;
- c) As dadas, durante 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 integrar-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 autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) 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 m) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 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.

8 - As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo 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 respectiva 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, aufere o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100% (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Deslocações**

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

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

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

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

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

4 - As deslocações efetuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na administração pública a não ser que outro

regime mais favorável resulte das práticas existentes nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Fardamento**

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

2 - 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.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

#### **CAPÍTULO X**

#### **Disciplina**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Procedimento disciplinar**

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Sanções abusivas**

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Indemnização por sanções abusivas**

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO XI

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Direitos especiais**

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

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

#### CAPÍTULO XII

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Segurança Social**

1 - As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança

Social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

### **Trabalhadores sinistrados**

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

2 - Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e 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 até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este 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

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

representando no número de trabalhadores.

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

3 - Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais

previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de 3.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Cobrança da quotização sindical**

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

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

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

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

#### CAPÍTULO XIV

##### **Carreiras em geral**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Vigilância**

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Eletricistas**

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

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

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

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

3 - Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade, e ainda os diplomados com

os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exercito, 2.º grau de torpedeiros eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricista e radio montador da Escola Militar de Eletromecânica com dois anos de atividade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

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

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

6 - Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocuação, 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.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:

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

#### Cláusula 64.<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 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%.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

### **Subsídio de alimentação**

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

### **Seguro de acidentes pessoais**

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2019 de 64 726,35 € e para o ano 2020 de 66 829,96 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 69.<sup>a</sup> - A

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

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

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.

- 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

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

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

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

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

#### Cláusula 69.<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 70.<sup>a</sup>

#### **Regime supletivo**

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

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

#### **CAPÍTULO XVI**

#### **Regras específicas para os operadores de valores**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Regime de horários de trabalho**

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

2 - Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30% (trinta por cento) dos dias

efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em dias feriados**

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

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

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

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

Cláusula 74.<sup>a</sup>

### **Subsídio de alimentação**

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

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>

### **Regime supletivo**

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

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

## **CAPÍTULO XVII**

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>

### **Âmbito de aplicação**

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>

### **Categorias e funções**

1 - Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A,

com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.

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

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

### **Condições específicas de admissão**

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>

### **Local de trabalho**

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

### **Regime de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

### **Adaptabilidade**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Regime supletivo**

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

### CAPÍTULO XVIII

#### **Observatório do setor da segurança privada**

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Observatório do setor da segurança privada**

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

### CAPÍTULO XIX

#### **Comissão paritária**

##### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XX

**Disposições finais**Cláusula 85.<sup>a</sup>**Normas transitórias**

1 - Para os trabalhadores com as categorias de vigilante aeroportuário APA-A, telefonista, vigilante, contínuo e porteiro/guarda fica suspenso durante um período de vinte e quatro meses, com início em 1 de janeiro de 2019 e término em 31 de dezembro de 2020, aplicando-se durante o período de suspensão os seguintes valores percentuais:

- a) Cláusula 38.<sup>a</sup>, número 2, alínea a) - 37,5%;
- b) Cláusula 42.<sup>a</sup>, número 2 - 50%.

2 - Decorrido que seja o período de suspensão previsto no número anterior, a partir de 1 de janeiro de 2021 as cláusulas em questão retomarão a redação que vigorava antes do período de suspensão.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e definição de funções**

## A) Administrativos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Técnico administrativo** - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas

informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registo 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, recciona 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 recibimentos 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, recibimentos, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Vigilante** - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e

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

#### D) Segurança eletrónica

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

**Técnico de eletrónica** - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos 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 electrónica 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

**Tabela Salarial A**

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019

Nível	Categorias	Janeiro 2019
I	Diretor de serviços	1301,90
II	Analista de sistemas	1229,62
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1194,80
IV	Chefe de serviços	1157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1088,66
VI	Chefe de divisão	1085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1054,12
VIII	Chefe de secção	1012,84
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Recepcionista	

XXI	Cobrador	717,87
XXII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIII	Telefonista	694,39
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	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) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

#### **Tabela Salarial B**

Entrada em vigor a 1 de julho de 2019

Nível	Categorias	Julho 2019
I	Diretor de serviços	1301,90
II	Analista de sistemas	1229,62
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1194,80
IV	Chefe de serviços	1157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1088,66
VI	Chefe de divisão	1085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1054,12
VIII	Chefe de secção	1012,84
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	980,60

X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospector de vendas	
	Recepcionista	
XXI	Telefonista	729,11
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XXII	Cobrador	717,87
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	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) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

### Tabela Salarial C

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2020

Nível	Categorias	Janeiro 2020
I	Diretor de serviços	1340,96
II	Analista de sistemas	1266,51
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1230,64
IV	Chefe de serviços	1192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1121,32
VI	Chefe de divisão	1118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1088,38
VIII	Chefe de secção	1043,23
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XIV	Vigilante aeroportuário/APA-A	857,52
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	

XIX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2. <sup>a</sup> classe	773,59
XX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/Guarda	765,57
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Rececionista	760,16
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2. <sup>º</sup> ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1. <sup>a</sup> classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	630,82
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1. <sup>º</sup> ano Trabalhador de limpeza Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2. <sup>º</sup> ano Estagiário de 2. <sup>a</sup> classe Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1. <sup>º</sup> ano Paquete Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2. <sup>º</sup> período Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1. <sup>º</sup> período	a)

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

#### Tabela salarial D

Entrada em vigor a 1 de julho de 2020

Nível	Categorias	Julho 2020
I	Diretor de serviços	1340,96
II	Analista de sistemas Contabilista/Técnico de contas	1266,51
III	Gestor aeroportuário	1230,64
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1192,09
V	Supervisor aeroportuário	1121,32
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1118,16

VII	Vigilante de transporte de valores	1088,38
VIII	Chefe de secção	1043,23
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	891,82
XIV	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Telefonista	796,19
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospector de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43

XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	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) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

#### 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 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	6,92 a)
Operador de valores	6,19	6,20
Restantes categorias	6,06 €	6,07

a) Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

#### 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 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	44,21
Operador de valores	44,11	44,21
Empregado de serviços externos	39,47	39,56
Cobrador	39,47	39,56

#### 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 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	50,02
Escalador	167,18	167,55
Rondista distrito	124,24	124,51
Operador de central	63	63,14
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	41,22
Fiscal de transporte público	63	63,14

#### ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**  
(valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	11,07
Dormida e pequeno-almoço	33,68	33,75
Diária completa	55,78	55,90

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

1 - Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,92 €, pagos durante onze meses ao ano.

2 - Este subsídio será pago a partir de 1 de julho de 2019.

3 - O valor do subsídio de transporte será atualizado a 1 de janeiro de 2020, pelo IPC sem habitação.

As percentagens de aumento do IPC referidos nos anteriores anexos III, IV, V, VI e VII referem-se à taxa de variação média sem habitação do ano anterior, fixada pelo INE, cujos respetivos valores serão estabelecidos em reunião de comissão paritária que se realizará em janeiro do ano seguinte para seguidamente ser publicada em Boletim do Trabalho e Emprego.

Depositado em 1 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 80/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 22 de 15/06/2020).

**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 38, de 15 de outubro de 2017, com a última revisão no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, 29 de maio de 2019.

**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 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

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

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 - O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2020 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6 - (Mantém a redação em vigor.)

**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 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	6,92 a)
Operador de valores	6,19	6,20
Restantes categorias	6,06	6,07

a) Ao aumento definido soma-se nove centimos por cada dia de trabalho prestado.

## 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 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	50,02
Escalador	167,18	167,55
Rondista distrito	124,24	124,51
Operador de central	63	63,14
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	41,22
Fiscal de transporte público	63	63,14

## 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 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	44,21
Operador de valores	44,11	44,21
Empregado de serviços externos	39,47	39,56
Cobrador	39,47	39,56

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**

(valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	11,07
Dormida e pequeno-almoço	33,68	33,75
Diária completa	55,78	55,90

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

1 - Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,92 €, pagos durante onze meses ao ano.

2 e 3 - (Mantêm a redação em vigor.)

Lisboa, 8 de maio de 2020.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

Bárbara Marinho e Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD:

Rui Manuel de Melo Tomé, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisuais - 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 92 e o número total de trabalhadores é de 39268.

4 - O âmbito do setor 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 2020 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

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

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

6 - Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, 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.

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

5 - Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a 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.

**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 exerce 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 aspectos 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) sindicato(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.

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 respectiva 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 exerce a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

2 - O trabalhador que exerce 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 exerce 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.

#### 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 mantém-se em vigor, agora com a nova prestadora de serviços, os contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores que naquele local ou cliente prestavam anteriormente a atividade de segurança privada, mantendo-se, igualmente, todos os direitos, os deveres, as regalias, a antiguidade e a categoria profissional que vigoravam ao serviço da prestadora de serviços cessante.

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

- a) Os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;
- b) Os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da

aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

- c) Os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida;
- d) Os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

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

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

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

- i) Nome, morada e contacto telefónico;
- ii) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;
- iii) Categoria profissional e função desempenhada;
- iv) Horário de trabalho;
- v) Antiguidade;
- vi) Antiguidade na categoria e na função;
- vii) Situação contratual (a termo ou sem termo);
- viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;
- ix) Mapa de férias do local de trabalho;
- x) Indicação de férias vencidas e não gozadas;
- xi) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com caráter permanente;
- xii) Informação relativa ao pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal, caso já tenha ocorrido;
- xiii) Cópia da ficha de aptidão médica;
- xiv) Mapa de escalas efetivas no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;
- xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos;
- xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

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.

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.

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 e vigilante aeroportuário/APA-A

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Adaptabilidade

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

2 - A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo têm que ser indicados na escala de cada trabalhador.

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

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

5 - 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 excede 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>****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 perfeçam 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 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;
- c) As dadas, durante 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 autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) 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 à 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 m) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 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.

8 - As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo 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, aufera o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

### **Deslocações**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

### Fardamento

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

2 - 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.

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>

### Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

### Utilização de serviços sociais

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

## CAPÍTULO X

### Disciplina

Cláusula 47.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

1 - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Procedimento disciplinar

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

### **Indemnização por sanções abusivas**

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO XI**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

### **Direitos especiais**

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

2 - Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente

CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos caso sejam mais favoráveis.

## **CAPÍTULO XII**

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Segurança Social**

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

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores sinistrados**

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

2 - Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e 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 até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este 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 no número de trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Crédito de horas

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

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

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

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

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

6 - Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará

conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Cobrança da quotização sindical**

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

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

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

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

#### CAPÍTULO XIV

##### **Carreiras em geral**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Vigilância**

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Electricistas**

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

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

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

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

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

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

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

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

6 - Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocuação, 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.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe.

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

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

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

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

6 - Quadro mínimo de densidade para escriturários:

#### **Técnico administrativo**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2019 de 64 726,35€ e para o ano 2020 de 66 829,96€. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 69.<sup>a</sup> - A

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

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

- a) Aconselhamento e patrocínio jurídico em processo de natureza penal e pedidos indemnizatórios;
- b) Apoio psicológico no âmbito da medicina do trabalho, até ao termo da vigência do contrato de trabalho ou pelo prazo medicamente estabelecido, após o evento que lhe der causa, que não pode ser cumulativo com o mesmo apoio prestado em sede de acidente de trabalho;
- c) Não determina a perda de quaisquer direitos, incluindo quanto à retribuição e são consideradas como prestação

efetiva de trabalho, as seguintes ausências do trabalhador:

- i) Até 2 dias seguintes ao incidente;
- ii) As ausências, pelo tempo estritamente necessário, para tratamento de assuntos legais relacionados com o incidente, desde que devidamente comprovadas por documento a emitir pela autoridade judiciária;
- iii) Pagamento das despesas de deslocação, devidamente comprovadas, a tribunal ou a autoridade judiciária relacionada com o incidente, de acordo com os critérios previstos no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>

Cláusula 69.<sup>a</sup> - B

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

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

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

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

Cláusula 69.<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 70.<sup>a</sup>

#### **Regime supletivo**

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

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

## CAPÍTULO XVI

### Regras específicas para os operadores de valores

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Regime de horários de trabalho

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

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

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

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

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

## CAPÍTULO XVII

### Regras específicas de vigilância aeroportuária

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Âmbito de aplicação

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Categorias e funções

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

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

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Condições específicas de admissão

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

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Regime de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Adaptabilidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

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

## CAPÍTULO XVIII

### **Observatório do setor da segurança privada**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

### **Observatório do setor da segurança privada**

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

## CAPÍTULO XIX

### **Comissão paritária**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

### **Comissão paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

9 - As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omisssas 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.

## CAPÍTULO XX

### **Disposições finais**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

### **Normas transitórias**

1 - Para os trabalhadores com as categorias de vigilante aeroportuário APA-A, telefonista, vigilante, contínuo e porteiro/guarda fica suspenso durante um período de vinte e quatro meses, com início em 1 de janeiro de 2019 e término em 31 de dezembro de 2020, aplicando-se durante o período de suspensão os seguintes valores percentuais:

- a) Cláusula 38.<sup>a</sup>, número 2, alínea a) - 37,5%;
- b) Cláusula 42.<sup>a</sup>, número 2 - 50%.

2 - Decorrido que seja o período de suspensão previsto no número anterior, a partir de 1 de janeiro de 2021 as cláusulas em questão retomarão a redação que vigorava antes do período de suspensão.

## 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 registo de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livrâncias, 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.

**Repcionista** - 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 setores de vendas.

**Chefe de vendas** - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores, 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.

**Prospector de vendas** - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. 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.

**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, ensaiá 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

##### Tabela Salarial A

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019

Nível	Categorias	Janeiro 2019
I	Diretor de serviços	1301,90
II	Analista de sistemas Contabilista/Técnico de contas	1229,62
III	Gestor aeroportuário	1194,80
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1157,37
V	Supervisor aeroportuário	1088,66
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1085,59
VII	Vigilante de transporte de valores	1054,12

VIII	Chefe de secção	1012,84
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospector de vendas	
	Recepcionista	
XXI	Cobrador	717,87
XXII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIII	Telefonista	694,39
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	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) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabela Salarial B**

Entrada em vigor a 1 de julho de 2019

Nível	Categorias	Julho 2019
I	Diretor de serviços	1301,90
II	Analista de sistemas	1229,62
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1194,80
IV	Chefe de serviços	1157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1088,66
VI	Chefe de divisão	1085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1054,12
VIII	Chefe de secção	1012,84
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	

XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospector de vendas	
	Rececionista	
XXI	Telefonista	729,11
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XXII	Cobrador	717,87
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	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) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

#### Tabela Salarial C

Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2020

Nível	Categorias	Janeiro 2020
I	Diretor de serviços	1340,96
II	Analista de sistemas	1266,51
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1230,64
IV	Chefe de serviços	1192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1121,32
VI	Chefe de divisão	1118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1088,38

VIII	Chefe de secção	1043,23
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XIV	Vigilante aeroportuário/APA-A	857,52
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Telefonista	765,57
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospector de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	

XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	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) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

#### **Tabela Salarial D**

Entrada em vigor a 1 de julho de 2020

Nível	Categorias	Julho 2020
I	Diretor de serviços	1340,96
II	Analista de sistemas	1266,51
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1230,64
IV	Chefe de serviços	1192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1121,32
VI	Chefe de divisão	1118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1088,38
VIII	Chefe de secção	1043,23
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	

XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	891,82
XIV	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Telefonista	796,19
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	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) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

## 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 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	6,90	6,92 a)
Operador de valores	6,19	6,20
Restantes categorias	6,06	6,07

a) Ao aumento definido soma-se nove céntimos por cada dia de trabalho prestado.

## 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 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	49,91	50,02
Escalador	167,18	167,55
Rondista distrito	124,24	124,51
Operador de central	63	63,14
Chefe de equipa aeroportuário	41,13	41,22
Fiscal de transporte público	63	63,14

## 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 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	44,11	44,21
Operador de valores	44,11	44,21
Empregado de serviços externos	39,47	39,56
Cobrador	39,47	39,56

## ANEXO VI

**Subsídio de deslocação**  
(valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	11,05	11,07
Dormida e pequeno-almoço	33,68	33,75
Diária completa	55,78	55,90

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

1 - Os VAP/APA - A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,92 €, pagos durante onze meses ao ano.

2 - Este subsídio será pago a partir de 1 de julho de 2019.

3 - O valor do subsídio de transporte será atualizado a 1 de janeiro de 2020, pelo IPC sem habitação.

As percentagens de aumento do IPC referidos nos anteriores anexos III, IV, V, VI e VII referem-se à taxa de variação média sem habitação do ano anterior, fixada pelo INE, cujos respetivos valores serão estabelecidos em reunião de comissão paritária que se realizará em janeiro do ano seguinte para seguidamente ser publicada em Boletim do Trabalho e Emprego.

Depositado em 1 de junho de 2020, a fl. 124 do livro n.º 12, com o n.º 79/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 22 de 15/06/2020).

**Organizações do Trabalho:****Associações de Empregadores:****Estatutos:**

**TAXISRAM - Associação de Táxis e Outros Transportes Terrestres da Madeira - Constituição.**

**CAPÍTULO I****Denominação, âmbito, fins e competência**

Artigo 1.<sup>º</sup>

**Denominação, natureza e âmbito**

1 - A TAXISRAM - Associação de Táxis e Outros Transportes Terrestres da Madeira, a seguir designada por TAXISRAM, é uma Associação, de âmbito regional da Região Autónoma da Madeira, constituída por duração ilimitada, regendo-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

2 - A TAXISRAM abrangerá as pessoas individuais e coletivas que nela se inscrevam e que explorem a indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis ligeiros de passageiros, ou qualquer outra atividade afim da indústria rodoviária, bem como entidades privadas, cuja atividade esteja relacionada com o setor automóvel.

Artigo 2.<sup>º</sup>

**Sede e delegações**

1 - A TAXISRAM tem a sua sede em Rua da Calçada, Edifício Varandas Mar, Bloco D, 1.<sup>º</sup> G, 9125-052 Caniço, podendo, no entanto, ser criadas Delegações em outros concelhos regionais.

2 - A criação das Delegações, bem como a definição do respetivo estatuto, competirá à Direção.

Artigo 3.<sup>º</sup>

**Fins**

A TAXISRAM - Associação de Táxis e Outros Transportes Terrestres da Madeira tem por objeto e finalidade a representação, formação e defesa dos interesses dos seus associados, entidades de direito privado ligadas direta ou indiretamente ao sector automóvel, bem como a promoção do seu desenvolvimento técnico e económico, pretendendo exercer e desenvolver todas as funções necessárias para a prossecução destes fins.

Artigo 4.<sup>º</sup>

**Competência**

Para a realização dos seus fins, compete à TAXISRAM, designadamente:

- a) Contribuir para o estudo e definição das medidas de política económica, financeira, social e jurídico-

administrativa relacionadas com os setores representados;

- b) Representar os seus Associados junto de todas as entidades, públicas e privadas, com as quais se devam manter relações para defesa dos seus legítimos interesses, quer no plano regional e nacional quer no plano internacional, e, nomeadamente, por si ou através de entidade em quem delegue, no que toca a contratação coletiva e demais relações sociais e de trabalho, de acordo com a respetiva legislação em vigor;
- c) Estudar, definir e prosseguir as medidas, tendentes à defesa e harmonização dos interesses dos Associados, bem como ao exercício coordenado dos direitos e obrigações comuns;
- d) Estudar e promover as medidas tendentes à estruturação e dimensionamento técnico e económico das empresas do setor, nomeadamente pela divulgação, junto dos associados, das modernas técnicas de gestão e organização;
- e) Coligir e difundir as informações consideradas de interesse para os Associados;
- f) Prestar assistência aos Associados, pelos meios e nos termos a definir em regulamento, nos domínios jurídico, social, técnico e financeiro no âmbito do exercício da respetiva atividade económica;
- g) Levar a efeito e apoiar iniciativas que promovam a formação e aperfeiçoamento do pessoal, a racionalização dos métodos de trabalho, a melhoria das relações humanas e o fomento da qualidade dos serviços prestados, nas empresas do sector;
- h) Colaborar com outras entidades cujos objetivos se relacionem com os que lhe compete prosseguir e defender;
- i) Promover e desenvolver atividades de formação profissional dirigidas aos seus associados ou colaboradores;
- j) Organizar e manter os serviços necessários à prossecução dos seus fins;
- k) Em geral, desempenhar todas as funções e tomar as iniciativas de interesse para os sócios e para as atividades dos seus sectores.

**CAPÍTULO II****Dos sócios**

Artigo 5.<sup>º</sup>

**Categorias**

Poderão ser admitidos como sócios as pessoas individuais e coletivas abrangidas pelo n.<sup>º</sup> 2, do artigo 1.<sup>º</sup>

Artigo 6.<sup>º</sup>

**Admissão**

1 - A admissão dos sócios compete à Direção a pedido do interessado.

2 - As deliberações sobre admissão ou rejeição de sócios, deverão ser comunicadas diretamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido, sendo afixadas na sede para conhecimento dos associados.

3 - Da decisão da admissão ou rejeição de associado, haverá recurso para a Assembleia Geral e desta, em última

instância, para os tribunais comuns, a interpor pelos interessados diretos, ou por qualquer outro associado, no prazo de quinze dias seguidos.

4 - O pedido para admissão como associado, envolve plena e incondicional adesão aos Estatutos, regulamentos e deliberações legítimas dos órgãos sociais da Associação.

5 - Não podem ser admitidos como sócios:

- a) Os que tenham aberto processo de falência ou insolvência;
- b) Os que tiverem sido administradores ou gerentes de uma sociedade que tenha sido expulsa de sócio da TAXISRAM, exceto quando se verifique que não tiveram responsabilidades pelos factos que deram causa à expulsão.

#### Artigo 7.º

#### **Representação dos sócios pessoas coletivas**

1 - A representação, junto da TAXISRAM, dos sócios que sejam pessoas coletivas só poderá ser confiada a indivíduos que nelas exerçam, com carácter efetivo, cargos de administração, gerência ou direção.

2 - Para os efeitos do número anterior, as pessoas coletivas designarão os representantes, no prazo máximo de 15 dias, a contar da sua admissão, por carta dirigida à Direção, na qual se mencionará o órgão que fez a designação e a disposição legal e estatutária em que se baseou ou ata de que conste a deliberação tomada.

3 - A revogação da representatividade, por parte da pessoa coletiva ao seu mandatário, obrigá-la-á a designar-lhe substituto, no prazo máximo de 15 dias, e implicará, automaticamente, a perda do mandato para que essa pessoa coletiva haja sido designada em qualquer dos órgãos da TAXISRAM, mantendo-se, todavia, o mandato se o mandatário for representante de outra pessoa coletiva ou for associado também como pessoa singular.

#### Artigo 8.º

#### **Direitos dos sócios**

São direitos dos sócios:

1 - Eleger e ser eleitos, nos termos estatutários, para os cargos associativos, não podendo, no entanto, participar em mais do que um cargo social.

Só poderão ser eleitos para os órgãos sociais da TAXISRAM:

- a) Os sócios que desenvolvam a sua atividade em nome individual;
- b) No caso de pessoas coletivas, desde que o seu representante preencha os requisitos do número 1 do artigo 7.º, há mais um ano.

2 - Participar, nos termos estatutários, nos trabalhos dos órgãos da TAXISRAM.

3 - Apresentar aos órgãos da TAXISRAM as sugestões, que julguem adequadas à melhor realização dos fins

associativos, e solicitar a sua intervenção para a defesa dos legítimos interesses, gerais e próprios.

4 - Utilizar os serviços da TAXISRAM e frequentar a sede e as Delegações, nos termos regulamentares.

5 - Requerer a convocação da Assembleia Geral, nos termos destes estatutos.

6 - Possuir cartão de identidade emitido pela Associação.

7 - Em geral, usufruir de todos os benefícios e regalias concedidos pela TAXISRAM.

#### Artigo 9.º

#### **Deveres dos sócios**

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos e deliberações aprovadas pelos órgãos competentes da TAXISRAM;
- b) Pagar pontualmente a jóia, as quotas e outros encargos que forem fixados pelos órgãos competentes da TAXISRAM;
- c) Exercer, diligentemente, os cargos associativos para que forem designados, sendo-lhes vedado recusar a sua aceitação, pelo menos na primeira eleição, sem motivo justificado;
- d) Participar nos trabalhos da TAXISRAM, prestando colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o seu prestígio e desenvolvimento;
- e) Em geral, contribuir para o bom nome e progresso da TAXISRAM.

#### Artigo 10.º

#### **Disciplina dos sócios**

1 - O não cumprimento do disposto nos presentes estatutos constitui infração disciplinar, punível, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que a rodeiam, como:

- a) Mera advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até ao montante da quotização de 2 anos;
- d) Suspensão dos direitos associativos até 180 dias;
- e) Expulsão.

2 - Compete à Direção a aplicação das sanções referidas no número anterior, a qual, no caso da alínea e), só pode ser aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.

A aplicação desta sanção e das sanções referidas nas alíneas c) e d) do número anterior, será sempre precedida da dedução de acusação escrita no âmbito de um processo disciplinar a instaurar, contendo especificamente os factos que integram a presumível infração, e da sua notificação ao sócio acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa, no prazo de 30 dias seguidos.

3 - Da aplicação das penas previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1, caberá recurso a interpor no prazo de 15 dias seguidos para a Assembleia Geral e desta, em último

recurso, para os tribunais comuns a interpor no prazo de 30 dias seguidos.

4 - Os recursos previstos neste artigo terão sempre efeito suspensivo.

5 - A falta de pagamento pontual das contribuições a que os sócios se obriguem ou estejam obrigados para com a TAXISRAM dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

6 - Em caso de expulsão, haverá lugar à perda automática do mandato para que a pessoa coletiva expulsa haja sido designada em qualquer dos órgãos da TAXISRAM, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 do artigo 7.º

#### Artigo 11.º

#### **Perda da qualidade de sócio**

1 - Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que deixarem de preencher as condições estatutárias de admissão;
- b) Os que forem punidos disciplinarmente com pena de expulsão de harmonia com o disposto no artigo anterior;
- c) Os que, tendo em dívida quaisquer encargos ou mais de 6 meses de quotas, não liquidarem os respetivos débitos dentro do prazo que, por carta registada com aviso de receção, lhes for fixado;
- d) Os que o solicitem, por carta registada dirigida à Direção, com antecedência mínima de 90 dias sobre a data em que a perda de qualidade de sócio deverá começar a ter efeito.

2 - No caso referido na alínea c) do número anterior, poderá a Direção readmitir o sócio, uma vez liquidado o débito respetivo, desde que pague novamente a jóia de admissão.

3 - A perda da qualidade de sócio, não o desonera do pagamento das quotas e encargos devidos até à data em que esse facto tiver lugar.

### CAPÍTULO III

#### **Dos órgãos e serviços**

##### SECÇÃO I

###### **Disposições gerais**

###### Artigo 12.º

#### **Enumeração e designação**

1 - São órgãos da TAXISRAM:

A Assembleia Geral;  
O Conselho Fiscal;  
A Direção.

2 - A designação para os cargos sociais será sempre feita por eleição e por escrutínio secreto e presencial, com exceção do caso dos Associados a viverem no Porto Santo

que poderão votar por correspondência, mediante o envio dos boletins de votos para a sede da Associação por carta registada nos termos a definir em Regulamento.

3 - A duração dos mandatos é de 3 anos, não podendo os respetivos titulares serem reconduzidos para os mesmos cargos, mais do que 3 mandatos consecutivos;

4 - Nenhum associado poderá fazer parte em mais do que um dos órgãos sociais;

5 - Não sendo permitido a delegação do direito de voto a outro Associado, com a ressalva do caso dos Associados a viverem no Porto Santo.

6 - A apresentação das candidaturas para a Mesa da Assembleia Geral, para a Direção e para o Conselho Fiscal far-se-á em listas, contendo, cada uma, além de dois substitutos para a Direção, um para a Mesa da Assembleia Geral e outro para o Conselho Fiscal, a indicação dos membros e dos cargos a eleger, para a totalidade destes órgãos da Associação, obrigatoriamente subscritas por, pelo menos, 25 sócios.

7 - O titular de cargo social na TAXISRAM poderá, com a ressalva do disposto na al. c) do artigo 9.º dos presentes Estatutos e em qualquer momento, renunciar ao cargo para que foi designado, desde que a sua demissão seja apresentada, por escrito, ao Presidente da Mesa da Assembleia geral ou, se se tratar da renúncia deste, ao Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral.

8 - São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos sociais, devendo constituir-se para fiscalizar o Processo Eleitoral uma Comissão Eleitoral composta pelo Presidente da Mesa da Assembleia Geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

### SECÇÃO II

#### **Assembleia Geral**

##### Artigo 13.º

###### **Composição e mesa**

1 - A Assembleia Geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma Mesa, por ela eleita, e será composta por um Presidente, um Vice-presidente e um Secretário.

2 - A Mesa será eleita pelo período de três anos.

3 - Compete ao Presidente convocar as reuniões da Assembleia Geral e dirigir os respetivos trabalhos, mantendo a ordem e disciplina das sessões.

4 - Compete ao Presidente da Mesa verificar a regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos, nos termos previstos no n.º 8, do artigo 12.º dos presentes estatutos;

5 - Compete ao Presidente cumprir e fazer cumprir as deliberações da Assembleia Geral e no caso de matérias e questões complexas que pressupõem o domínio de conhecimentos técnicos poderá o Presidente da Mesa

contratar um assessor jurídico e/ou assessor técnico para o auxiliar no cumprimento das suas atribuições, sendo os respetivos honorários suportados pela Associação;

6 - Dar posse aos membros dos órgãos sociais;

7 - Rubricar e assinar o livro de Atas da Assembleia Geral;

8 - Compete ao Vice-Presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

9 - Compete ao Secretário auxiliar o Presidente e o Vice-Presidente e elaborar as Atas das reuniões.

Artigo 14.<sup>º</sup>

### **Competência**

Compete à Assembleia Geral:

- a) Eleger a sua Mesa, a Direção e o Conselho fiscal;
- b) Aprovar o relatório, contas de gerência de cada exercício anual, parecer do Conselho Fiscal e o plano de atividade e orçamento;
- c) Deliberar sobre a destituição de quaisquer titulares de cargos sociais, no exercício do poder disciplinar que lhe assiste sobre os titulares dos órgãos sociais e deliberar sobre a concessão de autorização para que estes sejam demandados por factos praticados no exercício dos mesmos cargos, nos termos previstos no artigo 32.<sup>º</sup> dos presentes estatutos;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, sobre a dissolução da Associação e sobre as propostas que lhe sejam apresentadas pelos sócios, pela Direção ou pelo Conselho Fiscal;
- e) Deliberar sobre a filiação ou a participação da TAXISRAM noutras Associações ou organismo no âmbito regional, nacional e internacional, bem como sobre a participação da TAXISRAM na constituição de fundações ou no capital social de outras entidades de direito privado ligadas, direta ou indiretamente, ao setor automóvel;
- f) Aprovar o Regulamento de eleição e funcionamento das Delegações concelhias.

Artigo 15.<sup>º</sup>

### **Reuniões**

1 - A Assembleia Geral reunirá, ordinariamente, até 30 de abril de cada ano, para apreciar e aprovar o relatório de contas do exercício findo.

2 - Extraordinariamente, a Assembleia Geral reunirá sempre que a convoque o seu Presidente, por sua iniciativa, ou a solicitação de:

- a) A maioria dos membros da Direção ou do Conselho Fiscal;
- b) Pelo menos 25 sócios no pleno uso dos seus direitos, em pedido devidamente justificado.

3 - A convocação das reuniões será feita, sempre que possível, através de email de cada um dos sócios, com comprovativo de receção, com a antecedência mínima de quinze dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respetiva ordem do dia.

4 - A convocatória da Assembleia Geral deve, também, ser publicada num dos jornais da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais regionais.

Artigo 16.<sup>º</sup>

### **Funcionamento**

1 - A Assembleia Geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente a maioria dos sócios.

2 - Em segunda convocatória, a Assembleia Geral poderá funcionar com qualquer número dos sócios, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira convocação.

Artigo 17.<sup>º</sup>

### **Deliberações**

1 - As deliberações da Assembleia Geral serão tomadas por Maioria Absoluta dos Votos dos sócios presentes, salvo o disposto nos números 2 e 3 do presente artigo.

2 - As deliberações sobre Alterações dos Estatutos são tomadas pela Maioria Qualificada de Três Quartos dos votos dos associados presentes, devendo a convocação da Assembleia Geral ser publicada com antecedência de pelo menos 20 dias, acompanhada do texto das alterações propostas aos Estatutos.

3 - A deliberação sobre a Dissolução da Associação exige a Maioria Qualificada de Três Quartos dos votos de todos os associados.

4 - Cada sócio tem o direito a um voto por cada viatura licenciada de que seja titular, até ao máximo de 10 votos.

## **SECÇÃO III**

### **Conselho fiscal**

Artigo 18.<sup>º</sup>

### **Composição, competência e funcionamento**

1 - O Conselho Fiscal será constituído por um Presidente, um Vice-presidente e um Vogal, eleitos pela Assembleia Geral, nos termos do n.<sup>º</sup> 2 do artigo 12.<sup>º</sup> podendo, quando o entenda necessário, propor à Assembleia Geral a utilização de serviços de revisores oficiais de contas.

2 - O Conselho Fiscal reunirá, obrigatoriamente, uma vez por ano e, além disso, sempre que convocado pelo seu Presidente; poderão também efetuar-se reuniões do Conselho Fiscal com a Direção, sempre que qualquer destes órgãos o julgue conveniente.

3 - Compete ao Conselho Fiscal:

- a) Dar parecer sobre o relatório, balanço e contas elaborados anualmente pela Direção, bem como sobre quaisquer outros assuntos que sejam submetidos à sua consideração pela Assembleia Geral, e pela Direção;
- b) Verificar as contas da TAXISRAM sempre que o entenda conveniente;

c) Zelar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

4 - As deliberações do Conselho Fiscal são tomadas com a presença da maioria do número dos seus membros.

## SECÇÃO IV

### Direção

Artigo 19.<sup>º</sup>

#### Composição e eleição

1 - A Direção será composta por cinco membros, sendo o Presidente, um Vice-presidente, um Tesoureiro e dois Vogais eleitos pela Assembleia Geral.

2 - O mandato da Direção terá duração de três anos, não podendo os respetivos titulares serem reconduzidos para o mesmo cargo mais do que 3 mandatos consecutivos.

3 - Se por qualquer motivo, a Direção for destituída ou se demitir, será a gestão da Associação, até realização de novas eleições, regulada por deliberação da Assembleia Geral, nos termos previstos no artigo 32.<sup>º</sup> dos presentes Estatutos.

Artigo 20.<sup>º</sup>

#### Competência

1 - Compete à Direção:

- a) Fixar o valor da joia, das quotas;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da TAXISRAM e contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- c) Promover a execução das deliberações da Assembleia Geral;
- d) Apresentar, anualmente, à Assembleia Geral o relatório de atividades e as contas da gerência correspondentes ao exercício anterior;
- e) Apresentar à Assembleia Geral, anualmente, a proposta do orçamento e do plano de atividades para o exercício seguinte;
- f) Aprovar os orçamentos anuais de cada Delegação de cada concelho regional, cujos membros serão eleitos segundo Regulamento aprovado em Assembleia Geral;
- g) Indicar representantes da TAXISRAM nos organismos em que a tal haja lugar;
- h) Propor à Assembleia Geral a filiação ou participação da TAXISRAM noutras associações ou organismos no âmbito regional, nacional ou internacional, bem como a participação da TAXISRAM na constituição de fundações ou no capital social de outras entidades de direito privado ligadas, direta ou indiretamente, ao setor automóvel;
- i) Apreciar e aprovar os regulamentos dos serviços técnicos e administrativos;
- j) Orientar as atividades da TAXISRAM, no sentido do seu desenvolvimento e do setor que representa, bem como no da defesa e harmonização dos interesses dos sócios;
- K) Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos presentes Estatutos e nos regulamentos internos;
- l) Apreciar os pedidos de admissão dos interessados, nos termos previstos no artigo 6.<sup>º</sup> dos presentes Estatutos.

2 - Para obrigar a Associação em quaisquer atos ou contratos mesmo de alienação ou oneração de bens, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros, devendo uma delas ser a do Presidente ou a do Vice-presidente.

Artigo 21.<sup>º</sup>

#### Atribuições do Presidente da Direção

1 - São atribuições do Presidente da Direção:

- a) Representar a TAXISRAM em juízo ou fora dele, devendo o Presidente informar por escrito todos os dirigentes dos órgãos sociais da Associação, nos três dias uteis seguintes, os motivos, os fundamentos e as deliberações tomadas no exercício desta atribuição;
- b) Convocar e presidir as reuniões da Direção, reduzindo-as a escrito através de Atas;
- c) Promover, coordenar e orientar a boa gestão dos serviços;
- d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos Estatutos e Regulamentos da Associação.

2 - Ao Vice-presidente compete cooperar com o Presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer funções por ele delegadas.

Artigo 22.<sup>º</sup>

#### Reuniões

1 - A Direção reúne, obrigatoriamente, uma vez por mês e, além disso, sempre que convocada pelo seu Presidente ou por maioria dos seus membros.

2 - As deliberações da Direção são tomadas com a presença da maioria do número dos seus membros, tendo o Presidente ou o Vice-presidente, quando o substitua, voto de qualidade em caso de empate.

3 - É obrigatória a comparecência dos membros da Direção às reuniões; a ausência sem motivo justificado ou com justificação não aceite pela maioria dos restantes membros, a duas reuniões consecutivas, implica a perda automática do respetivo mandato.

4 - No caso de perda automática do mandato, para a substituição adotar-se-á o disposto na alínea a) do n.<sup>º</sup> 4 do artigo 32.

5 - A Direção pode decidir convocar outros sócios ou colaboradores da TAXISRAM, para as suas reuniões, sempre que tal se lhe afigure conveniente.

## SECÇÃO V

### Dos serviços

Artigo 23.<sup>º</sup>

#### Organização e dependência

1 - A TAXISRAM terá os serviços técnicos e administrativos necessários à realização das suas finalidades, com a organização que for definida pela Direção.

2 - Os serviços dependem, exclusivamente, da Direção, a qual poderá, no entanto, delegar a sua competência num secretário-geral ou em chefe de serviços.

Artigo 24.<sup>º</sup>

### **Utilização**

Os sócios e os diversos órgãos da TAXISRAM poderão recorrer aos serviços nos termos que forem fixados nos respetivos regulamentos, os quais devem ser devidamente divulgados aos sócios.

## **CAPÍTULO IV**

### **Do regime financeiro**

Artigo 25.<sup>º</sup>

#### **Receitas**

1 - Constituem receitas da TAXISRAM:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos sócios;
- b) O produto da venda de impressos e documentos relacionados com o exercício da indústria;
- c) Os juros e outros rendimentos de bens que possuir;
- d) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que venham a ser atribuídas.
- e) O produto das multas aplicadas aos sócios nos termos dos presentes Estatutos.

2 - Poderão os sócios propor à Direção novas modalidades de receitas, pela prestação de serviços técnicos ou profissionais, não previstos nos regulamentos em vigor.

Artigo 26.<sup>º</sup>

#### **Despesas**

1 - As receitas da TAXISRAM são destinadas:

- a) Às despesas de organização e funcionamento;
- b) À aquisição de bens móveis e imóveis;
- c) À constituição dos fundos que venham a ser criados por proposta da Direção, aprovada em Assembleia Geral.

2 - As despesas serão, obrigatoriamente, autorizadas pela Direção, devendo as despesas serem submetidas a Parecer e Aprovação do Conselho Fiscal acima de montantes a determinar.

3 - Os atos de mero expediente de montante a determinar serão assinados pelo Presidente da Direção.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições finais**

Artigo 27.<sup>º</sup>

#### **Dissolução**

1 - A TAXISRAM dissolve-se nos casos previstos na lei ou desde que assim o delibere a Assembleia Geral, para esse fim expressamente convocada, por Maioria Qualificada de três quartos dos votos de todos os associados, conforme estabelecido no artigo 17.<sup>º</sup>, n.<sup>º</sup> 3 dos presentes Estatutos.

2 - Em caso de dissolução, o destino a dar ao património da TAXISRAM será decidido pela Assembleia Geral, ressalvadas as disposições legais imperativas aplicáveis.

3 - A liquidação da TAXISRAM, em caso de dissolução, competirá a uma comissão para o efeito nomeada pela Assembleia Geral.

Artigo 28.<sup>º</sup>

### **Destituição dos titulares de cargos sociais**

1 - Compete à Assembleia Geral, em reunião extraordinária para o efeito convocada, deliberar sobre a destituição dos titulares de quaisquer cargos nos órgãos da TAXISRAM, que vier a culminar no exercício do respetivo poder disciplinar.

2 - A destituição basear-se-á em proposta explícita e pormenorizadamente em atos ou atitudes do titular ou titulares visados que envolvam grave e injustificado prejuízo ou desprestígio para a TAXISRAM, para os associados ou para algum ou alguns deles.

3 - Deliberada a destituição, realizar-se-á, no prazo máximo de 45 dias seguidos, eleição suplementar para preenchimento da vaga ou vagas em aberto, de acordo com as normas estatutárias e regulamentares pertinentes, caso não haja quórum suficiente até ao fim do mandato no órgão a que pertencia o destituído.

4 - Durante a vacatura proceder-se-á da seguinte forma:

- a) O cargo do titular destituído será assegurado primeiramente pelo membro efetivo do órgão a que pertença e ou o siga na ordem da lista eleita;
- b) Se a destituição for coletiva, a Mesa da Assembleia Geral será substituída por uma Comissão provisória a constituir pela Assembleia Geral, a Direção ou o Conselho Fiscal serão substituídos pela mesa da Assembleia Geral.

Registados na Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania em 6 de julho de 2020, ao abrigo do n.<sup>º</sup> 4, alínea a) do art.<sup>º</sup> 447.<sup>º</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.<sup>º</sup> 7/2009 de 12 de fevereiro, sob o n.<sup>º</sup> 1/2020, a fl.<sup>as</sup> 8 do livro n.<sup>º</sup> 1.

**CORRESPONDÊNCIA**

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

**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 e da Ação Inspetiva  
Departamento do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: € 32,28 (IVA incluído)