

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outro - Revisão global**

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021.

## TÍTULO I

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

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outro e pelo SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço em todas as especialidades previstas no regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada.

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

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança privada, a que corresponde o CAE n.º 80100, podendo abranger outros CAE com a mesma área de atividade.

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

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2023 e vigora até 31 de dezembro de 2023.

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

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

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

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

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente nos termos previstos no número um.

## 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 às especialidades previstas no regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada, serão aquelas que, a todo o 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 vagas disponíveis, as entidades empregadoras deverão, sempre que possível, dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente aos trabalhadores em regime de tempo parcial, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou especialidade profissional, necessárias para o efeito.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas para o exercício das atividades

Sem prejuízo do disposto no regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada, as condições de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas especialidades encontram-se indicadas no anexo I deste CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem avisoprévio e sem necessidade de invocação de justa causa, salvo o disposto na lei geral, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2- O período experimental terá a duração prevista na lei geral, nomeadamente, de 90 dias para ageneralidade dos trabalhadores, nestes se incluindo os trabalhadores com as especialidades de segurança privada.
- 3- No momento da cessação, será entregue ao trabalhador documento idóneo correspondente à situação de desemprego.
- 4- À contagem e denúncia do contrato durante o período experimental aplica-se o disposto na lei geral.
- 5- Considera-se, igualmente, tempo de período experimental, o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador, o qual dará lugar ao pagamento de remuneração, exclusivamente, de acordo com as expressões pecuniárias em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

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

## CAPÍTULO III

### Mobilidade funcional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

- 1- 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.
- 2- O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a seis meses, ou nove meses

interpolados, no decurso de um ano.

3- 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 um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO IV

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

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

*a)* Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

*b)* Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho e também, assegurar ainda a formação profissional sobre as renovações dos cartões profissionais das respetivas especialidades de segurança privada;

*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 ou para a própria organização do serviço - 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, a entidade empregadora deverá facultar ao trabalhador exemplar do contrato de

trabalho, nele devendo constar as seguintes informações:

- 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- A obrigação de fornecer as informações previstas no número anterior, considera-se cumprida desde que do contrato conste remissão expressa para a lei ou CCT.

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

5- Os recibos de retribuição, devem ser entregues ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

6- 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.

7- 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.

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

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

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

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

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

3- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado ou pessoal de vigilância com as respetivas especialidades 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.

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

5- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre que lhe seja solicitado, apresentar quaisquer documentos pedidos pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

6- 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.

7- O não cumprimento do estipulado no número 2 da presente cláusula fará com que o trabalhador seja responsável pela obtenção da formação necessária à renovação do cartão profissional.

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 for-

mação 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 profissional necessária para a renovação do cartão profissional das especialidades previstas na lei, 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 bem como, o respetivo subsídio de alimentação por cada dia de formação;
- 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>

##### Transição de serviços entre empresas

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.

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

- a) 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;
- b) 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;
- c) Beneficiária/cliente - A empresa utilizadora dos serviços prestados pela prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.

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

4- O número de trabalhadores que se mantêm ao serviço da nova prestadora de serviços será correspondente ao número de trabalhadores estritamente necessários à execução dos serviços e nos termos previstos nas peças do procedimento ou das disposições contratuais estabelecidas com a beneficiária, ficando a entidade prestadora dos serviços cessantes, responsável pelos trabalhadores não necessários à execução dos serviços.

5- No prazo de dez dias úteis a contar da comunicação prevista no número oito da presente cláusula, a nova prestadora de serviços poderá opor-se aos trabalhadores indicados pela prestadora de serviços cessante com fundamento na incompatibilidade do número de trabalhadores, da categoria profissional ou de qualquer outra desconformidade com o previsto nas peças do procedimento ou das disposições contratuais estabelecidas com a beneficiária, ficando a entidade prestadora dos serviços cessantes, responsável pelos trabalhadores não necessários à execução dos serviços.

6- 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 que não estejam unicamente afetados, de forma permanente, àquele posto de trabalho, excluindo-se assim qualquer pessoal de vigilância, nomeadamente, vigilante, que prestes serviços naquele local

de forma esporádica ou em substituição de outro trabalhador que esteja temporariamente ausente por motivos de férias, doença ou qualquer outro impedimento;

c) 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, ou de promoção de função ou categoria profissional;

d) Os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida, ou cuja validade de cartão profissional seja inferior a 30 dias relativamente à data de início da nova prestação;

e) Os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

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 ao novo prestador de serviços, expressamente e por escrito, sob pena de nulidade da transmissão e até dez dias úteis anteriores 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:

a) Nome, morada e contacto telefónico;

b) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;

c) Categoria profissional e função desempenhada;

d) Antiguidade;

e) Antiguidade na categoria e na função;

f) Situação contratual (a termo ou sem termo);

g) Cópia do contrato de trabalho, cópia do cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;

h) Cópia da ficha de aptidão médica;

i) Declaração de honra do trabalhador abrangido e da prestadora de serviços cessante, atestando que o trabalhador presta serviço no local há mais de 90 dias;

j) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos, mediante comunicação escrita da vontade do trabalhador;

k) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

9- O não cumprimento dos prazos definidos nos números sete e oito implicam a não obrigatoriedade de aceitação do(s) trabalhador(es) cuja informação se encontre em falta, mantendo-se este(s) ao serviço da prestadora de serviços cessante. O incumprimento do prazo previsto no presente número não imputável à prestadora de serviços cessante não obsta à aplicação da cláusula.

10- O trabalhador abrangido pela mudança de empregador nos termos previstos na presente cláusula poderá opor-se a esta, sem necessidade de fundamentação, no prazo de cinco dias contados desde o conhecimento da comunicação da sucessão, junto da prestadora de serviço cessante e da nova prestadora de serviços. A oposição à mudança poderá ser efetuada por via eletrónica, sem prejuízo do envio de carta registada com aviso de receção dentro do prazo previsto no presente número.

11- A prestadora de serviços cessante procederá ao pagamento de todos os créditos devidos ao trabalhador até à data da sucessão, nomeadamente, proporcionais de férias, subsídio de férias, férias não gozadas e subsídio de Natal relativos ao ano da mudança de empregador, trabalho suplementar, trabalho noturno ou qualquer outra prestação pecuniária que lhe seja devida, não podendo a nova prestadora de serviços ser responsabilizada pelo pagamento de tais créditos.

12- O pagamento dos créditos devidos conforme o número anterior, não impede o gozo normal das férias, no ano ou período em que ocorra a transição de serviços.

13- A prestadora de serviços cessante será a única responsável pelo pagamento de quaisquer quantias devidas a qualquer entidade, incluindo eventuais sanções administrativas, relativas ao período em que o trabalhador esteve ao seu serviço.

14- A beneficiária poderá opor-se à permanência de qualquer trabalhador nas suas instalações, ainda que contra a vontade deste, bastando para tal que comunique a sua oposição à nova prestadora de serviços, mantendo-se o trabalhador, neste caso, ao serviço da prestadora de serviços cessante.

15- A nova prestadora de serviços poderá opor-se à mudança de qualquer trabalhador que já haja para si desempenhado funções e cuja relação contratual tenha cessado com fundamento em justa causa ou relativamente ao qual exista ou tenha existido qualquer litígio judicial, mantendo-se o trabalhador, neste caso, ao serviço da prestadora de serviços cessante.

16- A nova prestadora de serviços e o trabalhador deverão celebrar adenda ao contrato anteriormente escrito nos termos do regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada, no qual constará expressamente a antiguidade deste último, sem qualquer período experimental.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
- 4- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador envia à entidade patronal, o pedido por escrito, indicando o período de início e termo, a que se refere a licença sem retribuição.
- 5- A entidade patronal deverá responder ao trabalhador no prazo máximo de 20 dias, contados da receção do pedido.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso ao fim de 30 dias conforme o disposto na lei 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 de imediato 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.
- 3- Posto de trabalho é o sítio ou local em que o trabalhador, momento a momento, exerce as suas funções, podendo estar adstrito a uma instalação fixa ou a várias, inscritas na área do local de trabalho.
- 4- Não se considera, mudança de local de trabalho a alteração do posto de trabalho dentro das instalações do mesmo cliente.

#### 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 ou para a organização do serviço;

c) O cliente ou seu representante 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 ou por razões decorrentes do dispositivo operacional, desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador, i.e, desde que não resulte acréscimo significativo de tempo e/ou deslocação para o novo local de trabalho.

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.

7- 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.

8- No caso previsto na alínea 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

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais para todas as especialidades previstas na lei.

#### 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 legais, conforme disposto na lei.

#### 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 geral, 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 seis meses, cujos início e termo têm que ser indicados no mapa de trabalho de cada trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período normal de trabalho definido nos termos previstos no número um não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos, sem prejuízo do cumprimento das cargas horárias máximas previstas no presente CCT.

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

6- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o regime de turnos, se outra não for a vontade das partes manifestada por escrito.

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

## 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 o pessoal de segurança e pessoal de vigilância nas suas especialidades e, dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso, sem prejuízo da aplicação do regime previsto na lei geral se assim for determinado pela entidade patronal.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Regime de turnos

1- Para efeitos do regime de turnos considera-se:

a) Folga - Um ou mais dias completos sem trabalho;

b) Descanso - O período efetivo após o fim do turno ou horário de trabalho.

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

3- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal com folga, com uma duração não inferior a 24 horas.

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

5- 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.

6- O trabalhador que completar 53 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime. A aplicação do disposto no presente número não fica prejudicado pela aplicação do disposto na cláusula décima quarta.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 130 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 130 horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- O limite previsto no número anterior não prejudica os contratos celebrados até 31 de dezembro de 2022 que prevejam um limite máximo de 132 horas mensais.

4- 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.

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

6- 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.

7- O trabalhador a tempo parcial que, por forma continuada por um período de 120 dias após decorrido o período experimental, deve passar à contratação no regime de tempo inteiro.

## CAPÍTULO VIII

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Às férias será aplicado o regime geral previsto na lei geral, sem prejuízo do seguinte:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Aos feriados será aplicado o regime geral previsto na lei geral, sem prejuízo do seguinte:

a) O feriado municipal é considerado um feriado obrigatório;

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

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, desde que com o consentimento desta, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa;

d) O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

#### 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- Às férias será aplicado o regime geral previsto na lei geral, sem prejuízo do número seguinte.

2- São consideradas faltas justificadas as motivadas por mudança de residência, durante um dia.

3- 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 na lei geral.

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

3- 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.

4- 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.

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

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do turno de trabalho, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos e para reinício do turno de trabalho, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1- Às disposições reguladoras da retribuição e outras prestações pecuniárias será aplicado o regime geral previsto na lei geral, sem prejuízo do seguinte:

a) As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II;

b) A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês, sendo que o montante devido ao trabalhador tem de se encontrar disponível naquele dia;

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

2- 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.

3- Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve disponibilizar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

4- Às demais condições referentes à remuneração e que não se encontram aqui publicadas, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho.

#### 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- Nos regimes de turnos fixos ou rotativos, 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.
- 6- O subsídio de alimentação tem de ser pago mensalmente, sendo disponibilizado ao trabalhador, no último dia útil de cada mês ou anterior a este.

#### 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 ou ainda para a especialidade de fiscal de exploração de transportes públicos, 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.

#### 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 todo aquele que é 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- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.ª o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.
- 7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei geral.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>-A

#### Complemento adicional de especialidade

Os trabalhadores das seguintes especialidades, terão direito ao valor da retribuição horária em singelo prevista no anexo IV, encontrando-se incluído naquele valor o subsídio de alimentação, bem como todos os demais acréscimos:

- ARD - Assistente de recinto desportivo.
- ARE - Assistente de recinto espetáculos.

### 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 até ao final do mês subsequente sem perda de retribuição.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.
- 2- Para os trabalhadores admitidos até dia 15 de julho de 2004, considera-se trabalho noturno o prestado no período que medeia entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 3- Considera-se trabalhador noturno, com o estatuto especial que lhe é conferido atenta a maior penosidade da prestação de trabalho, aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.
- 4- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor hora de trabalho normal relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado no período diurno.
- 5- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de

férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho e não por mudança de posto 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 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, sob pena de incorrer em crime de responsabilidade civil pelos danos causados.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

1- O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após a reclamação do trabalhador no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente CCT ou o faça através de forma diversa do estabelecido, causando-lhe dano e que, após reclamação nesse sentido apresentada pelo trabalhador, não responda ao trabalhador, no prazo de trinta dias após a receção da reclamação, será obrigado a indemnizar o trabalhador no valor mínimo de três vezes do montante em dívida.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o trabalhador deve reclamar por escrito, através de carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na qual deverá identificar inequivocamente a presente cláusula e concretizar as prestações pecuniárias que entenda devidas e previstas no presente CCT, durante a vigência do contrato e até um ano após a cessação do mesmo.

3- Em cumprimento do no número 1, após receção da comunicação prevista no número anterior, o empregador deverá responder ao trabalhador no prazo de trinta dias.

4- Sem prejuízo do recurso às vias judiciais para reclamação das quantias que o trabalhador entenda serem devidas, a resposta do empregador nos termos previstos no número anterior afasta automaticamente a aplicação da presente cláusula, não podendo o trabalhador exigir o pagamento da indemnização prevista no número 1.

5- Sem prejuízo do disposto nos artigos anteriores, a falta de resposta prevista no número 3 não implica a aceitação de qualquer dívida por parte do empregador.

6- Toda a matéria regulada pela presente cláusula não se aplica aos créditos laborais relativos a trabalho suplementar, férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e subsídio noturno.

### 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 prevenção ou comissões paritárias.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

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

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

## CAPÍTULO XII

### Segurança Social e saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Segurança Social

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

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Complemento do subsídio de doença**

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

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o trabalhador deverá reclamar junto da entidade patronal, no prazo de 30 dias após o *terminus* do tempo de incapacidade para o trabalho, o pagamento do complemento, fazendo prova das quantias auferidas da Segurança Social.

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.

## 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- As empresas devem abster-se de questionar os trabalhadores, nos seus inquéritos ou candidaturas de emprego.

3- 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.

4- 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**

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:

$$6 + \frac{n - 500}{20}$$

(representando  $n$  o número de trabalhadores.)

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

2- 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.

3- 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- De acordo com a lei, o empregador que retiver e não entregar à associação sindical a quota sindical cobrada é punido com a pena prevista para o crime de abuso de confiança.

3- 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.

4- 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.

5- 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>**Empregados de escritório**

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

2- Os estagiários de 1.<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 62.<sup>a</sup>**Profissionais técnicos de vendas**

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

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

## CAPÍTULO XV

**Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores**Cláusula 63.<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 neste 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 64.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

Ao trabalho suplementar para esta especialidade, aplicar-se-á o disposto na cláusula 38.ª deste CCT.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

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

#### Cláusula 66.<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 ou permanente, com um capital para o ano de 2023 de = 73 284,44 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>-A

##### **Saúde e segurança no trabalho**

1- É criado, no âmbito de cada empresa de transporte de valores ou nas empresas de segurança privada que prestem exclusivamente este serviço, um grupo de trabalho permanente para a segurança e a saúde no local de trabalho (GTPSST).

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

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

4- O GTPSST é presidido pelo responsável de segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa, que terá a competência de dirigir e convocar as reuniões com a antecedência de quinze dias, de onde constará a respectiva ordem de trabalhos, dela constando as matérias que qualquer um dos membros do grupo pretenda apresentar e discutir nessa reunião, que deverão ser-lhe enviadas até 21 dias de antecedência, e elaborar o projecto da respectiva acta, a ser aprovada no prazo de 21 dias, para o efeito fazendo-a circular informaticamente.

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

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

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

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

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

10- As faltas dadas pelos representantes sindicais da empresa por força da sua participação no GTPSST são consideradas justificadas, não são contabilizadas para o crédito de horas nos termos do CCT e as despesas de deslocação, se as houver, serão suportadas pela empresa.

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Regime supletivo**

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

## CAPÍTULO XVI

**Regras específicas para os operadores de valores**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Regime de horários de trabalho**

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.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

Ao trabalho suplementar para esta especialidade, aplicar-se-á o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup> deste CCT.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Regime supletivo**

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

## CAPÍTULO XVII

**Regras específicas para a especialidade aeroportuária e portuária**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Categorias e funções**

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

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

Cláusula 74.<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 e APA-P 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 75.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

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

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

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

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### A) Administrativos

*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.

*Programador de informática* - 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.

#### **B) Técnicos de vendas**

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

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

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

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

#### **C) Pessoal de segurança e pessoal de vigilância**

*Diretor de serviços ou diretor de segurança* - 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.

*Vigilante/VIG* - O vigilante de segurança privada, exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor.

*Vigilante de transporte de valores/TVA* - O vigilante de transporte de valores/TVA, exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor.

*Vigilante aeroportuário/APA-A* - O vigilante aeroportuário/APA-A, exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor.

*Supervisor de segurança privada/chefe de brigada* - É o elemento de segurança privada, que supervisiona um conjunto de seguranças privados nas suas específicas especialidades, efetuando a gestão de pessoas para cada posto de trabalho com um ou mais trabalhadores. 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/controlador* - É o elemento de segurança privada, subordinado do supervisor de segurança/chefe de brigada/gestor de zona, que supervisiona o pessoal de vigilância, efetuando o controlo dos serviços nos diversos postos de trabalho na ausência do seu superior.

*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.

*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.

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



#### 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.

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

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

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

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

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categorias	2023
I	Diretor de serviços	1 456,78 €
II	Analista de sistemas contabilista Técnico de contas	1 375,91 €
III	Gestor aeroportuário	1 336,94 €
IV	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 295,06 €
V	Supervisor aeroportuário	1 218,17 €
VI	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de eletrónica	1 214,74 €
VII	Vigilante de transporte de valores	1 193,49 €
VIII	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	1 133,33 €
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 118,56 €
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 092,89 €
XI	Encarregado de eletricista Encarregado de armazém Técnico de eletrónica Vigilante chefe de TVA Técnico de telecomunicações	1 076,34 €

XII	Técnico administrativo principal Secretario de direção	1 003,43 €
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	968,84 €
XIV	Vigilante chefe/controlador	957,38 €
XV	Oficial electricista de sistemas de alarme	921,26 €
XVI	Operador de valores	922,49 €
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	913,30 €
XVIII	Caixa Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	883,16 €
XIX	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	864,96 €
XX	Fiel de armazém Técnico administrativo 2.ª classe	840,40 €
XXI	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Rececionista	825,81 €
XXII	Cobrador	803,27 €
XXIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	791,35 €
XXIV	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	(a)
XXV	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Trabalhador de limpeza Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano Estagiário de 2.ª classe Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano Paquetez Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	(a)
(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal		

## ANEXO III

**Subsídios de alimentação**

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é:		
Categories	2023	
Vigilante de transporte de valores (a)		7,61 €
Operador de valores		6,82 €
Restantes categorias		6,68 €
(a) Exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor		

## ANEXO IV

**Subsídios de função**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês ou hora	
Função	2023
Chefe de grupo (e)	54,20 €
Escalador	181,55 €
Rondista distrito (e)	134,91 €
Operador de central (e)	68,42 €
Chefe de equipa aeroportuário (e)	44,66 €
Fiscal de transportes públicos (e)	155,00 €
VAP-APA-Portuário (e)	(a)
Assistente de recintos de espetáculos - ARE (e)	8,50 € (b)
Assistente de recintos desportivos - ARD (e)	8,25 € (c)
Segurança porteiro - SPR (e)	(d)
Vigilante de proteção e acompanhamento pessoal - VPAP (e)	(d)
<p>(a) O subsídio de função para o vigilante que exerce a função de VAP-APA-Portuário entrará em vigor em 1 de janeiro de 2024 e será de valor igual à diferença do salário atribuído ao vigilante (nível XIX) e o salário atribuído ao vigilante aeroportuário/APA-A (nível XIII);</p> <p>(b) Valor por hora em 2023;</p> <p>(c) A partir de 2024, o valor hora será igual ao valor do assistente de recintos de espetáculos - ARE;</p> <p>(d) A ser revisto no próximo CCT;</p> <p>(e) Exerce as funções dispostas na legislação de segurança privada em vigor</p>	

## ANEXO V

**Abono para falhas**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês	
Função	2023
Caixa	47,90 €
Operador de valores	47,90 €
Empregado de serviços externos	42,86 €
Cobrador	42,86 €

## ANEXO VI

**Subsídios de deslocação**

Função	2023
Almoço ou jantar	11,99 €
Dormida e pequeno-almoço	36,56 €
Diária completa	60,57 €

## ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

Os VAP-APAS-A têm direito a auferir um subsídio de transporte pago onze meses ao ano, de acordo com a tabela seguinte	
Função	2023
VAP-APA-A	44,34 €

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF:

*Paulo Miguel Jorge Patação Maia*, presidente da direção.

Pela ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada e outro:

*Rui Jorge Pinto de Sousa Brito da Silva*, presidente da direção e mandatário.

Pelo SUSP - Sindicato Unificado da Segurança Privada:

*António Cláudio Neves Ferreira*, presidente da direção e mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2023, a fl. 15 do livro n.º 13, com o n.º 37/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.