

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 12/2023 de 6 de março de 2023

**CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - SINDESCOM -
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos
da Região Autónoma dos Açores (Setor de Segurança Privada) - Revisão Global**

A Revisão Global do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores para o Setor de Segurança Privada, vem alterar os anteriormente publicados no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 24, de 4 de fevereiro de 2020, *Jornal Oficial*, II Série, n.º 76, de 20 de abril de 2021 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 232, de 23 de novembro de 2021, e é revisto da seguinte forma:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente Contrato Coletivo de Trabalho - adiante designado por Contrato aplica-se, por um lado, às Empresas associadas na Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, que se dedicam à prestação de serviços de Segurança Privada, compreendendo a proteção de bens, a vigilância de controlo de acessos e, por outro lado, aos trabalhadores ao serviço daquelas empresas, inscritos no Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, que exerçam as funções correspondentes às categorias profissionais previstas no Anexo I.

2 - Este CCT aplica-se a 56 trabalhadores sindicalizados e a 4 Empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 - O contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

2 - As tabelas salariais vigorarão por um período efetivo de 12 meses. A tabela salarial referente ao ano civil de 2023, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e a tabela salarial referente ao ano 2024 produz efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2024.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4 - A validade deste CCT persistirá enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma sua revisão total ou parcial.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

São condições mínimas para admissão de trabalhadores para as categorias a que se aplica este Contrato, para além das habilitações mínimas legais, as seguintes:

- a) Maioridade;
- b) Não terem sido condenados por crime doloso;
- c) Possuir robustez física e mental;
- d) Capacidade auditiva e visual.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 - A admissão de trabalhadores considera-se a título experimental nos primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização. Findo este período o profissional será definitivamente incluído no quadro do pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no n.º 1, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 - Em relação aos trabalhadores contratados em regime de tempo parcial, apenas relevarão para efeitos da contagem do período experimental, os dias de trabalho efetivo, num período máximo de 90 dias.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 6.^a

Trabalho a tempo parcial

1 - Quando as circunstâncias o justificarem, poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente CCT.

2 - Considera-se em tempo completo o trabalhador que trabalhe pelo menos 30 horas semanais.

3 - Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda o número de horas contratado e/ou o prestado fora do período normal de trabalho.

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

5 - O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 26.^a.

6 - Não é considerado violação do dever de lealdade, o simples facto de o trabalhador a tempo parcial, prestar trabalho para diversas entidades patronais ainda que do mesmo setor de atividade.

CAPÍTULO III

Liberdade do exercício do direito sindical

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.

2 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato o solicite, dentro dos condicionalismos legais.

3 - As atividades sindicais, não poderão ser exercidas nas instalações dos clientes da empresa.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de quatro dias de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções sindicais disporão os delegados de um crédito mensal de 5 horas.

3 - As faltas previstas nos números anteriores não determinam perda de retribuição ou qualquer outra regalia e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Contrato e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 12.^a

Definição

1 - O local de trabalho é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para a prestação de atividade do trabalhador.

2 - A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da atividade.

Cláusula 13.^a

Mudança de local de trabalho

1 - A entidade patronal, salvo estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho quando:

- a) Se verificar mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço;
- b) Não causar prejuízo para o trabalhador;
- c) Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
- d) Quando o trabalhador o solicite e tal seja possível sem prejuízos para terceiros;

e) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento.

2 - Havendo mudança de local de prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade patronal custeará as despesas mensais acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 14.^a

Duração máxima do trabalho semanal

O Período normal de trabalho semanal é de 40 horas, sendo a duração normal do trabalho semanal em relação aos trabalhadores sujeitos a horários em regime de turnos rotativos definido em termos médios com um período de referência de 12 semanas.

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 - Os horários de trabalho deverão ser elaborados tendo em consideração os limites estipulados pela legislação vigente, ressaltando-se os casos de horários de menor duração já em prática nas Empresas.

2 - Os horários deverão prever alternância, ainda que irregular, entre semanas com 2 dias ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

3 - A folga semanal deverá coincidir 2 vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

4 - Em nenhum caso poderá haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

5 - O período de trabalho diário máximo é de oito horas.

6 - Dadas as condições particulares desta atividade o período de trabalho diário decorrerá com dispensa de intervalos para o descanso, sem prejuízo do trabalhador poder dispor de trinta minutos para tomar a refeição não abandonando o local de trabalho.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição especial igual a 30% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efetiva do trabalho prestado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

Feriados obrigatórios

São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado Regional;
- O Feriado Municipal da Localidade onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a

Aquisição do direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

9 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

10 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 19.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

Cláusula 20.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 21.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 22.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e em legislação especial;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos da lei;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 - São consideradas faltas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 22.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha recta (filhos e enteados);
- b) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha recta (pais e sogros);
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta (avós, bisavós, netos, bisnetos, etc.) ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados).

Cláusula 23.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 21.^a quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 21.^a, se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 21.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 24.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 25.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas não tem efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dias de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO VIII

Retribuições

Cláusula 26.^a

Retribuições mínimas mensais

1 - As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT, são as constantes do anexo II.

2 - Para calcular o valor da hora, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh - o valor da hora de trabalho;

Rm - a remuneração mensal;

n - o número de horas de trabalho normal por semana.

3 - O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

Sendo N correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efetivo, que é calculado como segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

Sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

4 - No ato de pagamento da retribuição a Empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o número de sócio do Sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o número da apólice de acidente de trabalho e a Companhia Seguradora, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

5 - A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua atividade, salvo nos casos de transferência ou depósito bancário.

6 - As retribuições decorrentes do n.º 1 da presente cláusula, serão pagas ao profissional até ao último dia útil do mês de calendário a que diz respeito, salvo se, por uso ou regulamentos internos, a entidade patronal fixe dias anteriores aos especificados neste número.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar remuneração

- 1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.
- 2 - Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, não podendo, contudo, ultrapassar 2 horas diárias e 200 anuais.
- 3 - O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
 - a) Se for diurno - 50% na primeira hora e 75% nas horas ou frações subsequentes;
 - b) Se for noturno - 100%.
- 4 - Sempre que um trabalhador seja obrigado a prestar trabalho suplementar, por demora na rendição no turno da noite, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo da prestação do trabalho suplementar o trabalhador perder a possibilidade de utilizar transportes coletivos e não utilizar transporte próprio.

Cláusula 28.^a

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

- 1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efetiva, acrescida de 200%.
- 2 - O trabalho prestado em dia feriado dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição efetiva acrescida de 100%.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

- 1 - Considera-se trabalho noturno o prestado entre às 21 horas de um dia e às 6 horas do dia seguinte.
- 2 - O trabalho noturno dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 30%, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 27.^a.
- 3 - O acréscimo médio mensal do subsídio de trabalho noturno passará a integrar a retribuição do trabalhador para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de natal.
- 4 - Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:
 - a) O acréscimo para efeitos de subsídio de natal será igual à média mensal correspondente aos primeiros 11 (onze) meses do ano em que ele for devido;

- b) O acréscimo para efeito de férias e subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses até 31 de março do ano em que aquelas prestações são devidas.

Cláusula 30.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Subsídio de alimentação

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este CCT, será pago um subsídio de alimentação no valor de € 7,25 por cada dia efetivo de trabalho.

2 - Não será devido subsídio de alimentação:

- a) Nos dias de folga, de descanso semanal ou de descanso semanal complementar;
- b) No período de férias e nos dias de faltas ao trabalho, ainda que justificadas.

3 - O trabalho efetivo prestado normalmente em dia feriado não confere direito a qualquer acréscimo no subsídio de alimentação.

4 - No cálculo do valor da retribuição durante as férias e do subsídio de férias, tomar-se-à em conta uma incidência média do subsídio de alimentação, nos seguintes termos:

- a) O valor do subsídio diário de alimentação vezes o número de dias de calendário englobado no período de férias a que o trabalhador tiver direito, em relação àqueles cujo período normal de trabalho diário seja sempre igual ou superior a 7 horas;

- b) O valor de metade do subsídio diário de alimentação vezes o número de dias de calendário englobado no período de férias a que o trabalhador tiver direito, em relação àqueles cujo período normal de trabalho diário seja sempre inferior a 7 horas.
- c) A média ponderada dos valores mencionados nas alíneas anteriores, em relação àqueles cujo período normal de trabalho diário seja variável ao longo de uma semana, ou seja, com alguns períodos com duração igual ou superior a 7 horas e outros de duração inferior.

Cláusula 32.^a

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 que compreende a retribuição base e outras prestações com caráter regular e periódico, nomeadamente as mencionadas no n.º 4 da cláusula anterior.
- 3 - O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo oito dias úteis de duração.
- 4 - No caso de proporcionais de férias, o subsídio de Férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 33.^a

Subsídio de natal

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 10 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 34.^a

Indumentária

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

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

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.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 35.^a

Infração disciplinar

1 - Considera-se infração disciplinar o facto voluntário, doloso ou culpado, que viola por ação ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes aqueles em que a alegada infração foi do conhecimento da entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 35.^a as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

Cláusula 37.^a

Limites às sanções disciplinares

1 - 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.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 38.^a

Exercício da ação disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente, crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 39.^a

Aplicação da sanção

1 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 - Sem prejuízo do n.º 1, a aplicação da sanção de perda de dias de férias, ocorrerá no primeiro período de férias que o trabalhador gozar.

Cláusula 40.^a

Consequências do despedimento abusivo

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a sessenta dias de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.

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 previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do trabalho, indemniza 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 calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 41.^a

Processo disciplinar

1 - Qualquer facto, circunstância ou situação que a entidade patronal, considere suscetível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá esta observar o estipulado na lei e neste contrato.

2 - Qualquer sanção, à exceção da repreensão, aplicada sem existência ou irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais nos termos gerais de direito.

Cláusula 42.^a

Nota de culpa

1 - Em qualquer processo disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração a sua intenção de proceder disciplinarmente em conformidade com o estipulado neste contrato e na Lei, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data é remetida ao Sindicato outorgante, cópia daquela comunicação e nota de culpa, se o trabalhador for sindicalizado, ou se for dirigente sindical.

3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 38.^a.

Cláusula 43.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 44.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

CAPÍTULO X

Proteção social

Cláusula 45.^a

Contribuições

1 - As empresas e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei e nos respetivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas.

2 - Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhe seriam devidas por o empregador não ter efetuado os respetivos descontos e até ao efetivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela segurança social.

3 - No caso previsto no número anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição completa durante o período de ausência.

Cláusula 46.^a

Trabalhadores sinistrados

1 - No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a diferença entre a retribuição líquida e a comparticipação da Companhia Seguradora a que o trabalhador tenha direito.

2 - Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital igual à sua remuneração anual.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Licença parental inicial

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

6 - Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

8 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo

período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11 - Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.

12 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13 - O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.ºs 5 e 6.

Cláusula 48.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 48.^a-A

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 49.^a

Direitos dos trabalhadores estudantes

O regime estabelecido para o trabalhador estudante é o que está definido, previsto ou a prever na lei.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celerado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 - A empresa obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores a roupa para o exercício da profissão e, tendo em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar e o período do ano por quem enverga.

Cláusula 51.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respetivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 52.^a

Obrigações gerais do empregador

1 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, obrigações do empregador as seguintes:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;
- c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 53.^a

Comissões de higiene - Segurança

1 - Com o objetivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma Comissão paritária de higiene e segurança no trabalho, observando-se a regra da proporcionalidade quanto aos resultados do ato de eleição dos representantes de SHST.

2 - A Comissão será constituída por representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora, em número paritário, de acordo com o que está determinado na Lei.

3 - Os representantes dos trabalhadores são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto.

4 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6 - Os representantes dos trabalhadores dispõem para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, não acumulável com créditos de horas por integrar estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Prevenção do álcool e drogas

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

3 - O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de ações de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será feito no ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efetuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - O exame de pesquisa do álcool será efetuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que, para o efeito, disporá de 30 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado, entre os 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário com a consequente perda da

remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se ao caso couber

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela associação patronal e dois pelos sindicatos outorgantes deste CCT.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Constituição da comissão paritária

1 - Até trinta dias da entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por dois elementos representando os trabalhadores e outros dois representando as entidades patronais.

2 - Haverá por cada membro efetivo um suplente, que substituirá o efetivo nos seus impedimentos.

3 - Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas Associações que os representam, e manter-se-ão no efetivo enquanto não forem revogados.

4 - Os mandatos dos membros representantes do Sindicato e da Câmara do Comércio poderão ser revogados por essas instituições em qualquer momento.

5 - A Comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas neste contrato.

6 - A Comissão Paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

7 - Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir.

8 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

9 - As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato e são aplicáveis automaticamente às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de alargamento do âmbito do contrato sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos do contrato.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais transitórias

Cláusula 56.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 - O regime contido neste CCT é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores do Setor do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, e publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 24, de 4 de fevereiro de 2020, *Jornal Oficial*, II Série, n.º 76, de 20 de abril de 2021 e no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 232, de 23 de novembro de 2021.

2 - Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, qualquer que seja a sua fonte.

3 - Os anexos e notas respetivas ao presente contrato obrigam as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos no mesmo modo que o próprio contrato, dele se considerando para todos os efeitos, parte integrante.

ANEXO I

Categorias profissionais

Definição de funções

1 - *Vigilante* - É o profissional ao qual compete, de acordo com as instruções recebidas e regulamentos específicos de cada posto de vigilância, assegurar a segurança em estabelecimentos industriais, comerciais e de prestação de serviços (incluindo aeroportos), em prédios de habitação ou de rendimento, em moradias, centros comerciais, hotéis, aldeamentos turísticos, clubes, museus e em outros edifícios ou instalações, públicas ou privadas.

2 - *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 pelo seu controlo.

3 - *Vigilante-Operador de Central* - É o profissional que podendo executar todas as tarefas do vigilante, tem como afetação predominante a observação à distância e a operação de sistemas eletrónicos de segurança a partir de uma central.

4 - *Controlador* - É o profissional ao qual compete verificar e dar assistência a mínimo de 10 e a um máximo de 15 postos de vigilância. Recolhe as fitas de controlo e mensagens; confere os registos do serviço dos vigilantes, esclarecendo as dúvidas e corrigindo procedimentos; anota e transmite superiormente as necessidades e materiais, de fardamento, etc.; participa

superiormente as ocorrências por escrito ou verbalmente, consoante a natureza do acontecimento; elabora o diário do serviço; exerce outras funções similares. Pode também desempenhar serviços de vigilância móvel e substituir temporariamente vigilantes, havendo determinação superior nesse sentido. Constitui condição preferencial para o desempenho destas funções, possuir carta de condução de veículos automóveis e a experiência de vigilante em pelo menos 5 postos.

5 - *Supervisor* - É o profissional a quem compete receber, apresentar e procurar solução aos assuntos que forem apresentados ou que diretamente tenha tido conhecimento, e que respeitam ao serviço de vigilância. Coordena a elaboração e revisão das escalas; elabora o registo de faltas e trabalho suplementar, contata regularmente os clientes para a solução de problemas de vigilância ou de casos havidos com vigilantes; Fiscaliza o trabalho dos controladores e inspeciona, sempre que conveniente, os postos de vigilância; participa e/ou relata superiormente as infrações disciplinares e anomalias ocorridas nos postos; Colabora na elaboração de planos de vigilância e redige relatórios sobre os serviços para apreciação pela Direção da Empresa ou para entrega aos clientes. Nos impedimentos dos controladores cabe-lhe substituí-los nas tarefas de verificação e assistência aos postos de trabalho. Pode também encarregar-se das ações com vista à seleção e conhecimento e demais requisitos previstos em normas legais e em uso na empresa.

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

7 - *Vigilante Aeroportuário APA-A* - O trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo zonas “AR” desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transporte.

8 - *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.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias Profissionais	01.01.2023	01.01.2024
Supervisor	€ 1.070,00	€ 1.144,00
Vigilante-Chefe de Transportes de Valores	€ 891,00	€ 953,50
Controlador	€ 864,00	€ 924,50
Vigilante de Transportes de Valores	€ 816,00	€ 873,00
Vigilante	€ 816,00	€ 873,00
Vigilante Operador Central	€ 816,00	€ 873,00
Vigilante APA-A a)	€ 816,00	€ 873,00
Supervisor Aeroportuário	€ 816,00	€ 873,00

a) Sempre que desempenhar as funções de Supervisor Aeroportuário, auferirá um acréscimo de € 48,00/mês.

Quando efetuem serviço de transporte de valores ou de Guarda-Costas, os trabalhadores terão direito aos seguintes acréscimos.

Transporte de Valores	3.10/hora
Guarda-Costa	2.50/hora

A presente tabela salarial produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023 e vem alterar as anteriormente publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 24, de 4 de fevereiro de 2020, *Jornal Oficial*, II Série, n.º 76, de 20 de abril de 2021 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 232, de 23 de novembro de 2021.

Este CCT aplica-se a 56 trabalhadores e 4 Empresas.

Ponta Delgada, 11 de janeiro de 2023.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, Nuno Miguel de Medeiros Silva Couto e Brenda Couto Furtado, Consultores Jurídicos. Pelo SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *Paulo Alexandre França Mota*, Presidente da Direção e *José Maria Pereira Rego*, Secretário da Direção e *António José Fontes Fortuna*, Secretário Adjunto da Direção.

Entrado em 16 de fevereiro de 2023.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 2 de março de 2023, com o n.º 10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.