



SINDICATO DOS TRABALHADORES
de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, e
ACTIVIDADES DIVERSAS
(Antigo Sindicato dos Contínuos e Porteiros, fundado em 1/11/41)

STAD

SEDE NACIONAL: Rua de S. Paulo, Nº 12 -1º -1200-428 LISBOA - Tifs: 21-3463756 21-3475596/9 / Fax: 21-3475590
E-mail - stad_nacional@stad.pt Página www.stad.pt

FILIADO:

Em Portugal, na CGTP- IN e FEPCES e, internacionalmente, na UNI-EUROPA E UNI-GLOBAL

A TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS VIGILANTES DA

PRESTIBEL

INFORMAÇÕES MUITO IMPORTANTES SOBRE A REUNIÃO DO PASSADO DIA 27/01/14

AMIGO E AMIGA

O **STAD** reuniu com a empresa **PRESTIBEL** no passado dia 27/01/14 para tratar de vários assuntos muito importantes para os trabalhadores e trabalhadoras da **PRESTIBEL**.

Esta reunião foi realizada no quadro do Dialogo Social existente entre o **STAD** e a empresa e nela foi possível retirar conclusões acerca de várias matérias laborais muito importantes para os trabalhadores, as quais, seguidamente, vamos expor, de forma sintética, e que estão devidamente expressas e assinadas na Acta da reunião realizada entre as partes.

1. CONTRATOS DE TRABALHO

A Lei nº. 34/2013 de 16 de Maio estabelece o regime do exercício da atividade de segurança privada, sendo que o nº. 1 do artigo 21.º define que: "*Os contratos de trabalho do pessoal de segurança privado e do diretor de segurança revestem a forma escrita, devendo incluir a especificidade de cada função*".

Daqui resulta a obrigatoriedade da existência de um contrato escrito. Esta obrigatoriedade não permite de forma nenhuma as entidades patronais à imposição (através de chantagens) da diminuição dos direitos e garantias dos seus trabalhadores.

Naturalmente que as empresas que estiverem de boa-fé neste processo não iludirão ou chantagearão os trabalhadores para que assinem um contrato com a perda dos seus direitos. As que tiverem má-fé, fá-lo-ão!

No caso concreto da **PRESTIBEL**, o **STAD** nunca pôs em causa as intenções da empresa.

Porém, para clarificar algumas dúvidas sobre algumas cláusulas do contrato que os trabalhadores já assinaram, o **STAD** e a **PRESTIBEL**, acordaram o texto de um novo contrato tipo para esta situação.

CAMARADA

Assim, para que tu possas assinar o contrato sem qualquer receio, ou se já o assinaste, poderes comparar e verificar se o texto que assinaste está em conformidade com o **CONTRATO TIPO** acordado entre o **STAD** e a **PRESTIBEL**, vamos seguidamente transcrever na íntegra o texto acordado deste contrato tipo. Se o contrato que assinaste não estiver em conformidade com este que

foi acordado entre as partes, deves dirigir-te imediatamente à empresa para se fazer a respectiva correcção.

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO
(texto acordado entre o STAD e a PRESTIBEL)

Entre a PRESTIBEL – Empresa de Segurança, S.A., com Sede na Avenida Torre de Belém, nº 24, 1400-343 Lisboa, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o nº 61464, Pessoa Coletiva nº 501326456, na qualidade de primeiro outorgante, e;

[-----], portador do documento de identificação n.º [-----], válido até [-----], contribuinte n.º [-----], beneficiário da segurança social n.º [-----], residente na [-----], na qualidade de segundo outorgante;

é celebrado o presente contrato de trabalho por tempo indeterminado que se rege pelas seguintes cláusulas:

I

O segundo outorgante foi admitido ao serviço do primeiro por tempo indeterminado em [-----], com a categoria profissional de Vigilante, exercendo actualmente as funções previstas no artigo 18º, nº 2 da Lei 34/2013, de 16 de Maio.

II

O segundo outorgante cumprirá o horário de trabalho constante do CCT aplicável.

III

O segundo outorgante exercerá a sua atividade nos locais onde o primeiro outorgante prestar serviços, na Região [-----], podendo este último determinar alterações nos postos de trabalho quando conveniências do próprio serviço o exigirem, nos termos da Cláusula 15ª do CCT.

IV

O primeiro outorgante pagará ao segundo a remuneração mensal ilíquida de 641,93 (seiscentos e quarenta e um euros e noventa e três cêntimos), sendo o pagamento efetuado até ao final de cada mês em numerário, transferência bancária ou cheque bancário.

V

O vencimento ilíquido mensal será calculado tendo em conta o estabelecido nas Cláusulas 23ª, 24ª, 25ª e 37ª do CCT.

VI

O segundo outorgante terá direito ao período de férias determinado segundo o regime previsto na lei geral e no Contrato Coletivo de Trabalho aplicável.

VII

Se o segundo outorgante pretender rescindir o contrato, não existindo justa causa, deve avisar o primeiro outorgante com a antecedência mínima prevista na legislação aplicável, sob pena de incorrer na obrigação de indemnizar prevista na mesma legislação.

VIII

Cessando o contrato de trabalho o segundo outorgante compromete-se a fazer a devolução do fardamento confiado para o seu uso durante o tempo de serviço, sob pena de procedimento judicial.

IX

O segundo outorgante compromete-se a proceder à entrega do cartão profissional ao primeiro outorgante no prazo de 10 (dez) dias úteis após a cessação do vínculo contratual, nos termos do artigo 27º, nº 4 da Lei 34/2013, de 16 de Maio.

X

O segundo outorgante obriga-se ainda a cumprir escrupulosamente as Normas Gerais de Conduta do Vigilante e Missões Gerais, bem como a observar o disposto no Regulamento de Prevenção e Controlo de Consumo Excessivo de Álcool desta Empresa, na parte em que aquelas Normas e Regulamentos não contrariem disposições imperativas, Normas e Regulamentos que igualmente assina e que ficam anexos ao presente contrato, dele fazendo parte integrante.

XI

Em tudo o mais não expressamente acordado vigorará a legislação aplicável (Lei Geral e Convenção Coletiva de Trabalho).

Lisboa,..... de de 2014.

O Primeiro Outorgante

O Segundo Outorgante

2. TRABALHO NOCTURNO – (Pagamento nas férias, subsídio de férias e de natal -Clausula 24ª do CCT)

A cláusula 24ª do CCT estipula que o acréscimo médio mensal resultante do pagamento noturno é incluído na retribuição das férias bem como no pagamento do subsídio da férias e no subsídio de Natal.

Sobre esta matéria, a PRESTIBEL informou o STAD que cumpre com o CCT. No entanto, referiu que existem trabalhadores a quem o pagamento ainda não foi processado, comprometendo-se a fazer um levantamento dos casos em que ainda não foi processado e a liquidá-lo no prazo de 3 meses, isto é, até ao final do mês de Abril.

- **CONCLUSÃO** - Sobre esta matéria houve acordo entre as partes.

3. FÉRIAS – (Clausula 20ª do CCT);

a) MARCAÇÃO

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

O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e a empresa, cabendo a esta a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que só poderá fazer entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Sobre esta matéria a PRESTIBEL informou o STAD que cumpre com o CCT, referindo que, na falta de acordo, o trabalhador goza um mês inteiro de férias.

No caso de existir acordo entre o trabalhador e a empresa, a empresa tenta, sempre que possível, atender às solicitações de marcação de gozo de férias do trabalhador.

- **CONCLUSÃO** - Sobre esta matéria houve acordo entre as partes.

b) TERMINUS

Sobre esta matéria, o STAD entende que, se após o término das férias, existir imediatamente a seguir uma folga, o trabalhador deve gozá-la e só depois se apresentar ao trabalho.

Por sua vez, a PRESTIBEL referiu que os trabalhadores que terminam as férias num dia têm uma folga por escala no dia seguinte e são chamados a trabalhar nesse dia, considera este procedimento legal, pois considera que as folgas apenas dizem respeito a trabalho prestado, o que não sucede nas férias.

No entanto, e na tentativa de resolver a situação, a PRESTIBEL clarificou que sempre que tal suceder, as férias dos trabalhadores serão organizadas para que, após o término das mesmas, o trabalhador não tenha folga.

- **CONCLUSÃO** - Sobre esta matéria não foi possível chegar a um acordo, uma vez que as partes têm posições divergentes.

c) MAJORAÇÃO

Sobre esta matéria, o STAD questionou a PRESTIBEL sobre a forma de cumprimento do plasmado no Acórdão do Tribunal Constitucional, em matéria de majoração de férias.

Por parte da PRESTIBEL foi referido que concede tal majoração, a qual pode ser paga ou gozada, sendo que no primeiro caso deve ser sempre requerida. Pela PRESTIBEL foi ainda referido que desde Novembro de 2013 que este procedimento já se encontra implementado.

- **CONCLUSÃO** - Sobre esta matéria houve acordo entre as partes.

4. DESPEAS INERENTES À PENHORA:

Sobre esta matéria, a PRESTIBEL afirmou que cobra despesas administrativas sempre que, por ordem do Tribunal, proceda a penhoras nos vencimentos, justificando a mesma com os elevados custos administrativos que isso implica.

Por sua vez o STAD entende que as despesas administrativas relativas às penhoras de vencimento não devem ser suportadas pelos trabalhadores.

- **CONCLUSÃO** - sobre esta matéria não foi possível chegar a um acordo, uma vez que as partes têm posições divergentes.

COMPANHEIRO E COMPANHEIRA

Como se acabou de ler, existem vários e importantes compromissos por parte da PRESTIBEL.

Se, eventualmente, no teu caso individual, a empresa não estiver a cumprir algum, deves informar a empresa para que ela corrija o erro. Caso a situação não seja resolvida, dirige-te ao STAD para que se resolva a tua situação,

Sobre as matérias em que não existe acordo, deves igualmente dirigir-te ao STAD para que a tua situação seja resolvida através de outros meios de acção sindical.

STAD – O SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO SECTOR DA VIGILÂNCIA PRIVADA!

**SINDICALIZA-TE NO STAD E, UNIDOS,
OS TEUS DIREITOS SERÃO
DEFENDIDOS E OS TEUS INTERESSES
SERÃO PROTEGIDOS!**

Saudações Sindicais
A DIRECÇÃO NACIONAL