

## DENUNCIAMOS AS MALFEITORIAS QUE OS PATRÕES QUEREM FAZER À CLASSE TRABALHADORA!!!

### VAMOS COMBATER

**PELOS DIREITOS QUE JÁ TEMOS E PELOS DIREITOS QUE QUEREMOS TER!**

- Explicação e denuncia detalhada dos principais direitos que os patrões querem eliminar e das novas cláusulas prejudiciais que querem integrar no actual CCT;
- CCT ÚNICO? O essencial é haver um CCT com direitos = o CCT / STAD;
- Orientação geral para a revisão de 2024 do CCT;
- O fundamental é continuar a organizar a Classe Trabalhadora porque,

### A LUTA CONTINUA - VENCEREMOS!!!

**C**omo sabemos, o CCT da Vigilância Privada entrou em vigor em 1.Janeiro e vigorará até 31.Dezembro e o novo CCT entrará em vigor em 1.Janeiro.2025.

Legalmente, as negociações iriam começar em Setembro. Contudo, neste ano, o patronato já enviou as suas propostas de revisão – a AES (Associação de Empresas de Segurança), em final de Junho e a AESIRF neste mês de Julho.

Mas ambas as associações têm o mesmo objectivo: eliminar direitos que estão no CCT e integrar cláusulas sobre matérias altamente prejudiciais para os trabalhadores e trabalhadoras – estas matérias são devidamente descritas neste boletim “O VIGILANTE” para que os vigilantes conheçam o verdadeiro perigo que nos rodeia!!

É neste quadro que o STAD denuncia as malfeitorias que os patrões querem fazer, seja querendo eliminar direitos que já temos seja querendo integrar cláusulas muito prejudiciais – ou seja, uma verdadeira estratégia terrorista! Contra esta estratégia, o STAD convoca a Classe Trabalhadora para o COMBATE SINDICAL -- só com uma grande mobilização, organização e muita luta defenderemos os actuais direitos do CCT, derrotaremos a estratégia terrorista do patronato e conquistaremos os novos direitos que necessitamos!!!



# O STAD DENUNCIA AS PRINCIPAIS MALFEITORIAS QUE OS PATRÕES QUEREM FAZER À CLASSE TRABALHADORA!!!

(= eliminação de importantes direitos e integração de cláusulas altamente prejudiciais)

## 1. - REGIME DE ORGANIZAÇÃO DE HORÁRIOS DE TRABALHO

No actual CCT, a CIª 19ª estabelece que o horário de trabalho (HT) é de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

No CCT, na CIª. 22ª. - Adaptabilidade, o HT pode ser encontrado em termos médios, podendo o limite diário de 8 horas ser aumentado até 10 horas ou reduzido até 6 horas e o período máximo de trabalho semanal poderá chegar às 50 horas, encontrando-se a média semanal (de 40 horas) num período máximo de 6 meses.

A proposta patronal para esta CIª. é de que o limite diário possa chegar às 12 horas de trabalho e às 60 horas de trabalho semanais e o período de referência passe a ser de 12 meses!!!

O patronato quer ainda mais duas cláusulas novas sobre o horário de trabalho: o do Horário Concentrado (nova CIª. 22-A) e o Banco de Horas (nova CIª. 22-B).

O HORÁRIO CONCENTRADO significa que o horário diário pode ser aumentado mais 4 horas, ou seja, para 12 horas diárias, e trabalhado em 3 ou 4 dias consecutivos, seguidos de 2 ou 3 dias de descanso, sendo a média encontrado num período de referência de 45 dias. As horas trabalhadas a mais das 40 horas semanais durante o período de referência e que não sejam compensadas em tempo, serão pagas ao valor/hora de trabalho normal.

O BANCO DE HORAS significa que o horário trabalho pode ser aumentado mais 5 horas diárias até atingir 60 horas semanais e o total anual de horas trabalhadas pode ter um acréscimo até mais 200 horas anuais do que o total anual legal (2080 horas/ano). Estas 200 horas poderão ser compensadas em tempo ou pagas ao valor/hora de trabalho normal.

**NÃO, NUNCA, JAMAIS ACEITAREMOS ESTAS PROPOSTAS DE HORÁRIOS DE TRABALHO,**

**QUE SÃO AINDA PIORES DO QUE A PRÓPRIA LEI**

**ESTES HORÁRIOS DE TRABALHO SÃO UMA VERDADEIRA ESCRAVATURA!!!!**

## 2. - O PAGAMENTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR (EXTRAORDINÁRIO)

No actual CCT, as CIªs 38ª e 39ª estabelecem que o trabalho suplementar diurno é pago a 50 %, o noturno é pago a 75% e em folga a 200%.

A proposta patronal para estas CIªs. é de que, até 100 horas anuais, seja pago a 37,5%; a partir das 100 horas anuais seja pago a 75%. O trabalho suplementar em folga seja pago a 50% até 100 horas anuais e, a partir das 100 horas, a 100%.

**NÃO, NUNCA, JAMAIS ACEITAREMOS ESTAS PROPOSTAS DE REDUÇÃO DAS PERCENTAGENS**

**DE PAGAMENTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR!**

## 3. - O PAGAMENTO DO TRABALHO EM FERIADOS

No actual CCT, a CIª 42ª estabelece que, se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, e o fizer, auferirá 100% (sem folga compensatória).

Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, receberá mais 200% e tem direito a um dia de folga compensatória.

A proposta patronal é de 50 % pelo trabalho prestado se estiver escalado para trabalhar em feriado.

Se estiver de folga e for convocado para trabalhar, receberá a 50% até 100 horas anuais e, a partir das 100 horas, a 100%, não tendo direito a folga compensatória!

**NÃO, NUNCA, JAMAIS ACEITAREMOS ESTA PROPOSTA DE REDUÇÃO DAS PERCENTAGENS**

**DE PAGAMENTO DE TRABALHO EM FERIADOS!**

## 4. - A MUDANÇA DE EMPRESA QUANDO EXISTE CONCURSO PÚBLICO

No actual CCT, a CIª 14ª estabelece que, em caso de mudança de empresas no cliente quando existe concurso, o/a trabalhador/a tem o direito de passar automaticamente da empresa que perdeu a concessão para a empresa que a ganhou mantendo todos os seus direitos, especialmente o da antiguidade e efectividade.

A proposta patronal é a de acabar com esta garantia de manutenção de direitos do/a trabalhador/a!!! Para isso, apresenta uma alteração profunda ao texto desta cláusula, impedido na prática a passagem automática com direitos do/a trabalhador/a para a nova empresa (ver estudo comparativo no site do STAD).

**NÃO, NUNCA, JAMAIS ACEITAREMOS ESTA PROPOSTA PATRONAL DE SE VOLTAREM A FAZER MUDANÇAS DE EMPRESAS À “MODA DO PATRÃO”, OU SEJA, COMO SUCEDIA NO PASSADO RECENTE, QUANDO O/A TRABALHADOR/A MUDAVA DE EMPRESA MAS A NOVA EMPRESA NÃO LHE RECONHECIA OS DIREITOS, ESPECIALMENTE, OS DA ANTIGUIDADE E EFECTIVIDADE**

**– E PERDIA-OS TODOS E ENTRAVA A CONTRATO, OU SEJA, PRECÁRIO/A PARA A NOVA EMPRESA!**

## 5. - DIREITOS ESPECÍFICOS DOS TVA'S (Cap. XV)

O patronato apresenta várias propostas de alteração profunda dos direitos deste capítulo, concretamente:

**HORÁRIOS DE TRABALHO (CIª. 65ª.)** – o patronato quer eliminar os limites da aplicação da adaptabilidade (ponto 2) e quer introduzir o horário concentrado e o banco horas (ver acima ponto 1) nos HT dos TVAs.

**TRABALHO SUPLEMENTAR (CIª.66)** – eliminam esta cláusula e remetem todo o pagamento para as cláusulas 38ª e 39ª. (ver acima ponto 2).

**TRABALHO EM DIAS FERIADOS ((CIª. 67ª.)** – o patronato propõe o pagamento de 50% (em lugar dos actuais 100%).

**SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO EM TRABALHO EM ADAPTABILIDADE (CIª.68ª)** – eliminam o n.º 2, em que deixa de haver o cálculo proporcional ao horário diário trabalhado.

**DESPEDIMENTOS COLECTIVOS (CIª. 69-B + CIª. 69-C)** – o patronato propõe a eliminação destas cláusulas que defendem os interesses dos trabalhadores (ver CCT do Sector);

**NÃO, NUNCA, JAMAIS ACEITAREMOS ESTA PROPOSTA PATRONAL DE ACABAR  
COM IMPORTANTES DIREITOS DOS TRABALHADORES VIGILANTES DE TRANSPORTES DE VALORES!!!**

## 6. - DIREITOS ESPECÍFICOS DOS OPERADORES DE VALORES (Cap. XVI)

O patronato, neste capítulo específico de condições de trabalho dos Operadores de Valores, segue a mesma lógica destruidora de direitos dos trabalhadores. A exemplo do que se atrás se descreveu quanto aos TVAs, (ver acima ponto anterior) também os Operadores de Valores vêm os seus direitos atacados brutalmente!! Concretamente:

**HORÁRIOS DE TRABALHO (CIª. 71ª.)** – o patronato quer eliminar os limites da aplicação da adaptabilidade (ver acima ponto 2) e quer introduzir o horário concentrado e o banco horas (ver acima ponto 1) nos HT dos OV's.

**TRABALHO SUPLEMENTAR (CIª.72)** – eliminam esta cláusula e remetem todo o pagamento para as cláusulas 38ª e 39ª. (ver acima ponto 2).

**TRABALHO EM DIAS FERIADOS ((CIª. 73ª.)** – o patronato propõe o pagamento de 50% (em lugar dos actuais 100%)(ver acima ponto 3).

**SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO EM TRABALHO EM ADAPTABILIDADE (CIª.74ª)** – eliminam o n.º 2, em que deixa de haver o cálculo proporcional ao horário diário trabalhado.

**NÃO, NUNCA, JAMAIS ACEITAREMOS ESTA PROPOSTA PATRONAL DE ACABAR  
COM IMPORTANTES DIREITOS DOS TRABALHADORES OPERADORES DE VALORES!!!**



## 7. - DIREITOS ESPECÍFICOS DOS VAP-APAS (Cap. XVII)

Também no capítulo específico dos Vigilantes Aeroportuários – Assistentes de Portos e Aeroportos (VAP-APA) o patronato ataca os direitos dos trabalhadores, concretamente:

**HORÁRIOS DE TRABALHO (Cl.ª 81ª.)** – o patronato quer eliminar os limites da aplicação da adaptabilidade (ver acima ponto 2) e quer introduzir o horário concentrado e o banco horas (ver acima ponto 1) nos HT dos VAP-APA, aplicando as restantes cláusulas do CCT, aliás, como nas restantes matérias mais importantes para os Vigilantes VAP-APA (pagamento do trabalho suplementar, trabalho em feriados, entre outros.

**NÃO, NUNCA, JAMAIS ACEITAREMOS ESTA PROPOSTA PATRONAL  
DE ACABAR COM IMPORTANTES DIREITOS DOS TRABALHADORES VAP-APA!!!**

## 8. - AUMENTOS SALARIAIS PARA 2025

O patronato apresentou uma proposta de aumentos para 4 anos com um esquema de aumentos da seguinte forma:

- 1º ano / 2025 – aumento conforme o aumento do SMN de 2025, acrescido de 1%;
- 2º. Ano / 2026 - aumento conforme o aumento do SMN de 2026, acrescido de 0.5%;
- 3º Ano / 2027 - aumento conforme o aumento do SMN de 2026, acrescido de 0.5% (igual a de 2026);
- 4º. Ano / 2028 – aumento de acordo com a Inflação de 2027 sem habitação

O STAD e as organizações da P.O.S. recusam totalmente esta proposta patronal de aumentos para 4 anos!

Por um lado, há uma relação estreita com o SMN – e o STAD e a P.O.S recusa esta relação e quer que os salários no sector sejam maiores, o que implica aumentos mais substanciais e dignos!!

Por outro lado, a situação económica, política e social está cada vez mais instável e imprevisível e é impossível antecipar aumentos para 4 anos – o risco de novas guerras, resultados desfavoráveis de eleições, crises económicas e outros problemas sociais é um facto incontornável!!

Portanto, a contra - proposta do STAD e da P.O.S. é de aumentos para um ano (2025) de 12%

**NÃO, NUNCA, JAMAIS ACEITAREMOS UM AUMENTO PARA 4 ANOS**

**É ERRADO TER OS SALÁRIOS DO SECTOR RELACIONADOS COM O SMN E SERIA CORRER UM RISCO MUITO GRANDE!!!**



**JÁ ESTAMOS A ORGANIZAR O COMBATE PARA DEFENDER OS NOSSOS DIREITOS,  
POR AQUELES QUE JÁ TEMOS + POR AQUELES QUE QUEREMOS:**

**A LUTA CONTINUA, VENCEREMOS!!!**

- O FUNDAMENTAL É CONTINUAR A ORGANIZAR A CLASSE TRABALHADORA PARA OS COMBATES NECESSÁRIOS!!!!**

O quadro que temos pela frente está totalmente claro para a Classe Trabalhadora – vamos negociar a revisão do CCT para entrar em vigor em 2025 mas, acima de tudo, temos que saber que somente com a **UNIÃO, ORGANIZAÇÃO e FORTE ESPÍRITO DE LUTA** conseguiremos alcançar os nossos objectivos!!

Por isto, o STAD convoca a Classe Trabalhadora para lutar pelos direitos: aqueles que já temos, mas também por aqueles que queremos e por salários dignos!!!

Assim derrotaremos a estratégia patronal!!!

**A LUTA CONTINUA - VENCEREMOS!!!**



- ORIENTAÇÃO GERAL PARA A REVISÃO DE 2024 DO CCT**

Perante o cenário que acabámos de descrever, é necessário afirmar e clarificar qual é a orientação geral do STAD para revisão do CCT/2024. Por isto, concretamente,

a orientação do STAD para a revisão do CCT/2024 é clara e directa:

- 1. Manter os direitos que existem actualmente no CCT, ou seja, recusar totalmente as propostas do patronato!**
- 2. Conquistar novos direitos para os trabalhadores, ou seja, melhorar as condições de trabalho da Classe!**
- 3. Conquistar salários dignos, ou seja, aumentos que reponham o poder de compra perdido devido à inflação e aumentem o poder de compra dos trabalhadores!**
- 4. Manter e reforçar a P.O.S., ou seja, valorizar e elevar a grande prática de UNIÃO através da P.O.S., com os resultados positivos que temos tido no Sector nos últimos oito anos**



## • CCT ÚNICO? O ESSENCIAL É HAVER UM CCT COM DIREITOS - O CCT / STAD

Nos últimos dias tem surgido nas redes sociais várias intervenções a afirmar que é necessário um CCT único no Sector da Vigilância Privada.

O STAD sempre defendeu um CCT único, com direitos iguais, mesmo que sejam CCTs diferentes. Quem dividiu o CCT, quem assinou CCTs com perda de importantes direitos para os trabalhadores são os mesmos que agora estão a apregoar a existência de um “CCT único”! Seria estranho se estivéssemos com amnésia, mas, como não estamos, percebemos que esta é mais uma manobra para tentar enganar a Classe!!!

O importante, o que é mesmo fundamental, é que o CCT

TENHA DIREITOS – e este CCT com direitos já existe e é o CCT / STAD (e os CCTs dos outros sindicatos da P.O.S.).

O que é necessário é manter os direitos existentes no CCT / STAD e conquistar novos direitos – se este for o CCT único, tudo bem!

Este é o único caminho que assegura a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e trabalhadoras vigilantes. O resto, as palavras “bonitas” de um “CCT ÚNICO”, ditas por gente que já traiu a Classe Trabalhadora e que dividiu a contratação colectiva, é somente mais uma manobra para tentar enganar o Povo Trabalhador!!! **CCT ÚNICO???**

**SIM, CLARO, MAS DESDE QUE TENHA OS DIREITOS QUE JÁ EXISTEM  
= CCT/STAD + CCTs da P.O.S.!!!**



COMUNICADO N.º 84/2024  
29/07/2024

SAUDAÇÕES SINDICAIS  
A DIRECÇÃO NACIONAL

**SINDICATO dos TRABALHADORES de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e ACTIVIDADES DIVERSAS**

(Antigo Sindicato dos Contínuos e Porteiros, fundado em 1/11/41)

SEDE NACIONAL: Rua João da Silva, nº20 1900-098 LISBOA

213 463 756 | 213 475 596 | 213 475 599 | stad\_nacional@stad.pt | www.stad.pt

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