



# AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS do STAD SECTOR DA VIGILÂNCIA PRIVADA

Revisão do CCT Vigilância Privada de 2024:

O STAD RECEBEU UMA PROPOSTA PATRONAL DE REVISÃO DO CCT,

## ALERTA VIGILANTE:

### O PATRONATO PRETENDE ELIMINAR DO CCT OS DIREITOS DOS TRABALHADORES!

NÃO, NUNCA, JAMAIS O PERMITIREMOS – EXIGIMOS É TER MAIS DIREITOS!!!

## A LUTA CONTINUA – VENCEREMOS!!!

**COLEGA E CAMARADA**

O STAD acabou de receber uma proposta da AES, a Associação das Empresas de Segurança (e principal representante patronal), de revisão do nosso CCT da Vigilância Privada para entrar em vigor em 2025!

O patronato tem uma linha clara em todas as cláusulas propostas: **ELIMINAR DO CCT OS DIREITOS DOS TRABALHADORES** e, quanto aos salários, pretende uma tabela salarial de 4 anos - este ataque é feito em todas as categorias profissionais e em todos capítulos do nosso Contrato: **ALERTA, CAMARADA!!!**

**COMPANHEIRA E COMPANHEIRO**

O STAD está a proceder a um estudo pormenorizado e rigoroso sobre esta terrível proposta patronal e, nos próximos dias, comunicará concretamente quais são as “malfeitorias” que o patronato pretende fazer no CCT.

A este feroz ataque patronal, a resposta da Classe Trabalhadora e do STAD é só uma: **NÃO, NUNCA, JAMAIS PERMITIREMOS QUE O PATRONATO ELIMINE OS NOSSOS DIREITOS - EXIGIMOS É TER MAIS DIREITOS!!!**

É neste quadro que o STAD informa a Classe Trabalhadora que a P.O.S. / Plataforma de Organizações Sindicais foi renovada - isto representa que, novamente, vamos enfrentar unidos e venceremos este cruel ataque patronal! Como sabemos, a P.O.S. tem um histórico de coesão, negociação, firmeza e luta – e, este ano, vai repeti-lo!!!

### COM UNIÃO, ORGANIZAÇÃO E LUTA, NO STAD, DEFENDEREMOS O NOSSO CCT, OS NOSSOS DIREITOS E OS INTERESSES DA CLASSE!

## SINDICALIZA-TE NO STAD – FORÇA SINDICAL!

## A LUTA CONTINUA – VENCEREMOS!

COMUNICADO 75/2024  
Lisboa, 30/06/2024

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



# VIGILÂNCIA PRIVADA

## ESTUDO COMPARATIVO ENTRE O CCT / STAD E A PROPOSTA DE REVISÃO AES

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>Área, âmbito e vigência</b> <b>Cláusula 1<sup>a</sup></b> <b>Área e Âmbito</b></p> <p>4. O âmbito do sector de atividade profissional é de Atividades de Segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100</p>	<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>Área, âmbito e vigência</b> <b>Cláusula 1.<sup>a</sup></b> <b>Área e âmbito</b></p> <p>4- O âmbito do sector de atividade profissional é de atividades de segurança privada, a que corresponde o CAE n.º 80100, <b>podendo abranger outros CAE com a mesma área de atividade.</b></p> <p>5 - <b>Novo ponto - O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre as partes signatárias publicado no BTE n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, sendo o presente CCT considerado globalmente mais favorável</b></p>	<p>n.º 4 da proposta da AES remete para outros CAE diferente do da segurança privada desde que seja da mesma atividade</p> <p>n.º 5 da proposta da AES é novo e pode ser perigoso nomeadamente no que se refere a direitos adquiridos tal como sucedeu como CCT da Limpeza, pois diz que substitui integralmente os CCTs anteriores e que é globalmente mais favorável</p>
<p><b>Cláusula 2<sup>a</sup></b> <b>Vigência, denúncia e revisão</b></p> <p>1. O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024 e vigora até 31 de dezembro de 2024, renovando-se sucessivamente por igual período.</p> <p>2. a 5 igual</p> <p>6. Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos n.ºs 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1, 2 e 3</p>	<p><b>Cláusula 2.<sup>a</sup></b> <b>Vigência, denúncia e revisão</b></p> <p>1 - <b>O presente CCT entra em vigor no quinto dia após a sua publicação em Boletim do Trabalho e Emprego e vigora pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.</b></p> <p>2- igual</p> <p>3- igual</p> <p>4- igual</p> <p>5- igual</p> <p>6- <b>Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente nos termos previstos no número um da presente cláusula.</b></p>	<p>nº 1 da proposta da AES é nova refere que o CCT entra em vigor no 5º dia após a sua publicação referindo ainda que vigora pelo prazo de 4 anos renovando-se sucessivamente pelo prazo de um ano</p> <p>n.º 6 do CCT da AES retira a referencia aos números 2 e 3, que falam da denuncia e da resposta á mesma</p>
<p><b>Cláusula 4<sup>a</sup></b> <b>Condições específicas para o exercício das categorias</b></p> <p>As condições de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas categorias indicadas no Anexo I deste CCT, constam dos capítulos XIV, XV, XVI e XVII deste CCT.</p>	<p><b>Cláusula 4.<sup>a</sup></b> <b>Condições específicas para o exercício das categorias</b></p> <p><b>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</b></p>	<p>Na proposta da AES no corpo do artigo acrescenta-se</p> <p>Sem prejuízo do disposto no regime jurídico do exercício da atividade de segurança privada Ou seja, mais uma vez é feita uma clara remissão para a lei da segurança privada Retira-se ainda de tal CCT a remissão constante dos capítulos XIV, XV, XVI e XVII deste CCT</p>
<p><b>Cláusula 5<sup>a</sup></b> <b>Período experimental</b></p> <p>1. Igual</p> <p>2. Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:</p> <p>a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;</p> <p>b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;</p> <p>c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.</p>	<p><b>Cláusula 5.<sup>a</sup></b> <b>Período experimental</b></p> <p>1- igual</p> <p>2- <b>Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.</b></p> <p>3 - <b>Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denuncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.</b></p> <p>4 - <b>O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 da presente Clausula, determina o pagamento</b></p>	<p>n.º 1 –igual</p> <p>n.º 2 do atual CCT é o n.º 5 da proposta da AES alterando no entanto no se corpo a terminologia de sem termo para tempo indeterminado, o que no fundo se traduz no mesmo significado dividindo no entanto na alinea b) os trabalhadores que exerçam cargos de levada complexidade, grau de responsabilidade ou especial qualificação dos que desempenhem funções de confiança criando ainda uma alinea iii) para os trabalhadores à procura do primeiro emprego ou trabalhadores de longa duração</p>

3. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sendo de 30 dias no caso de ter durado mais de 120 dias.

4. A denúncia pelo empregador é ilícita se constituir abuso de direito, a apreciar nos termos legais.

5. Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6. Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.

7. Caso não conste do respetivo contrato de trabalho e o empregador não comunique ao trabalhador a duração e as condições do período experimental até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental

da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5 No contrato de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam a procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

6- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

7- Anterior número 4

8 - Anterior numero 5, mas alteração a redação em vigor - Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, desde que não exceda metade do período experimental.

9- Anterior numero 6.

10 - Anterior numero 7

#### Cláusula 5ª A – (nova)

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:

a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;

b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação

O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador

#### Cláusula 6ª

##### Contratos a Termo

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

2 - Novo ponto - Para além das situações previstas no n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, considera-se, expressamente, para efeitos de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, como sendo uma necessidade temporária da empresa a execução de funções no âmbito de contratos de prestação de serviços adjudicados a entidade emprega-

n.º 3 do atual CCT é o n.º 2 e 3 da proposta da AES

n.º 4 do atual CCT que se refere que a denúncia do período experimental sem ter cumprido os requisitos pode constituir num abuso de direito passa a n.º 7 da proposta da AES

na proposta da AES é criado um novo n.º 4 que determina que o não cumprimento do aviso prévio em falta determina o pagamento da retribuição em falta

quanto a esta questão tal pode conduzir a que um trabalhador possa ver cessado o seu contrato de trabalho, ou seja à um esvaziamento do conteúdo da cláusula e compensado-o em dinheiro.

n.º 5 do atual CCT é o n.º 8 da proposta da AES, acrescentando-se apenas a parte final desde que não exceda metade do período experimental o que significa que é imposta uma limitação ao n.º de ações de formação frequentadas pelo trabalhador

n.º 6 do atual CCT é o n.º 9 da proposta da AES

n.º 7 do actual CCT é o n.º 10 da proposta da AES

Esta cláusula constante da proposta da AES é nova e não é prejudicial para o trabalhador antes pelo contrário já que impõe um ónus ao empregador de entregar ao trabalhador certos documentos aquando da sua cessação

A proposta da AES no n.º 1 acrescenta a palavra geral a seguir a lei, o que não acarreta qualquer alteração já que se limita a completar o sentido

A proposta da AES acrescenta ainda os números 2 e 3 nos quais se limita a contratação a termo a épocas sazonais situação que reveste maior destaque para os trabalhadores vigilantes aeroportuários

#### Cláusula 6ª

##### Contrato de Trabalho a Termo

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

dora nas épocas festivas e época de Verão, sem prejuízo dos demais períodos sazonais nos quais se constate maior atividade na empresa.

3 - Novo ponto - Na vigilância aeroportuária, consideram-se ainda, expressamente, para efeitos de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, como sendo uma necessidade temporária da empresa a execução de funções no âmbito de contratos de prestação de serviços adjudicados a entidade empregadora nos períodos sazonais tradicionalmente marcados por maior tráfego aéreo

**CAPÍTULO III**  
**Mobilidade Funcional**  
**Cláusula 7ª**  
**Mobilidade Funcional**

1. As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.
2. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas, ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efetuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.
3. O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a 6 meses, ou 9 meses interpolados, no decurso de um ano.
4. A ordem de alteração de funções deve ser fundamentada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de 1 ano, salvo por razões devidamente justificadas.

**CAPÍTULO IV**  
**Garantias, direitos e deveres das partes**  
**Cláusula 9ª**  
**Deveres da Entidade Patronal**

- 1- igual
- a) a e) igual
- 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) igual
- h) Passar ao trabalhador, quando este o soli-

**CAPÍTULO III**  
**Mobilidade Funcional**  
**Cláusula 7ª**  
**Mobilidade Funcional**

1- **Alteração à redação em vigor** - As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique **modificação substancial da posição do trabalhador**.

2- Alteração à redação em vigor - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior as suas, **o trabalhador terá direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas, enquanto a substituição persistir**.

3- Eliminar o numero 3.

4- Passa a 3 e mantém a redação em vigor

**CAPÍTULO IV**  
**Garantias, direitos e deveres das partes**  
**Cláusula 9ª**  
**Deveres da Entidade Patronal**

- 1- igual
- a) a e) igual
- f) Alteração à redação em vigor - Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem **que possa ser contrária aos direitos e garantias do trabalhador, de forma fundamentada, assim como qualquer ordem** a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) igual

n.º 1 a proposta da retira desde que al não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa, passando apenas a constar modificação substancial da posição do trabalhador

ou seja, recorre a conceitos vagos e indeterminados, no entanto o constante do n.º 1 do atual CCT resulta da lei

n.º 2 na proposta da AES é retirado a parte do atual CCT onde se refere que o trabalhador terá direito à retribuição do trabalhador substituído a partir da data da substituição e enquanto esta perdurar passando-se apenas a recorrer a conceitos genéricos tais como condições mais favoráveis inerentes à função exercida enquanto esta persistir

n.º 3 do atual CCT é eliminado na proposta da AES ou seja que o trabalhador adquire a categoria inerente ao trabalhador que está a substituir desde que no prazo de um ano a exerça durante 6 meses seguidos ou nove meses interpolados

Alínea f da proposta da AES retira a parte do CT atual no qual se refere ordem considerada incorreta pelo trabalhador e acrescenta que que possa ser contrária aos direitos e garantias do trabalhador

Alínea h do CCT atual é alterada na proposta para entregar ao trabalhador em vez de passar ao trabalhador

alinea K do CCT atual é eliminada na proposta, ou seja facilitar ao trabalhador se este o pretender mudança de local de trabalho sem prejuízo de troca de posto de trabalho

alinea m do atual CCT é alterada no sentido que a afixação dos comunicados apenas podem ser relativos à vida sindical e aos in-

cite, 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) e j) igual

k) ~~Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros—troca de posto de trabalho;~~

l) Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados.

m- Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) Sindicatos(s) ~~aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora.~~

n) igual

o) igual

p) igual

2. igual

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho, entendido nos termos da Cláusula 17ª;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) igual;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) ~~O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.~~

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

4. Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5. A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

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

h) Alteração à redação em vigor - **Entregar 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) e j) igual

k) eliminada

l) passa a K

m) passa a l e alteração à redação em vigor - 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) **relativos a vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, ficando expressamente excluídos quaisquer comunicados, nomeadamente aqueles de natureza político-partidária, respeitantes a outros sectores ou de divulgação de greves de carácter nacional;**

n) **passa a m**

o) **passa a n**

p) **passa a o**

2- igual :

a) **A respetiva identificação, bem como a sede ou domicílio;**

b) **O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em varias localizações;**

c) **A categoria do trabalhador e a descrição sumaria das funções correspondentes;**

d) **mantem redação em vigor;**

e) **Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;**

f) **A duração das férias ou o critério para a sua determinação;**

g) **Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;**

h) **O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação**

**dos seus elementos constitutivos;**

i) **O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicavel em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;**

j) **O numero da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;**

k) **O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicado, com designação das entidades celebrantes;**

l) **A identificação do Fundo de Garantia de**

teresses socioprofissionais, excluindo situações partidárias ou afixação de comunicados relativos a outros setores ou de divulgação de greves de carácter nacional;

N.º 2 alínea a) da proposta da AES acrescenta domicilio

b) na proposta da AES deixa de ser feita remissão para a cláusula 17ª do CCT e refere-se em relação ao local de trabalho que tem de indicar o local fixo ou predominante ou caso este não exista tem de se referir que é prestado em várias localizações

c) na proposta da AES deixa de se fazer referência ao conteúdo por referencia às funções desempenhadas e passa-se a referir descrição sumaria das funções correspondentes

e) na proposta da AES deixa de se fazer referencia à duração do contrato se este for apenas a termo resolutivo e passa-se a fazer discriminação entre contrato a termo certo e incerto

f) a proposta da AES altera regras de determinação das férias para critério de determinação das férias

g) nesta alínea a proposta da AES acrescenta requisitos formais e altera a terminologia regras para a sua determinação para critérios para a sua determinação

h) a proposta da AES em relação à retribuição acrescenta método de pagamento incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos

i) a proposta da AES acrescenta em relação aos horários de trabalho que deve-se indicar o regime aplicável no caso de trabalho suplementar ou por turnos

j) na proposta da AES é retirada a menção ao IRCT aplicável colocando em sua substituição a menção à entidade seguradora e respetivos elementos que a compoem alíneas K) a r) da prosta da AES são novas e reportam-se a:

k) IRCT aplicável

l) identificação do FGCT

m) identificação do utilizador no caso de trabalho temporário

n) período experimental

o) formação continua

p) trabalho intermitente

q) regime de proteção social

r) inteligência artificial

n.º 3 da proposta da AES e novo e refere que as obrigações constantes das alíneas f) a i), o), p) e r) consieram-se cumpridas por remissão à legislação aplicável

n.º 7 da proposta da AES corresponde ao n.º 6 do atual CCT retira a parte de obrigação de prestação de informações relativas à legalização e altera para todas as informações relevantes para a ermanência em território Português nos termos legais

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p>7. Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos</p>	<p>Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;</p> <p>m) No case de trabalhador temporario, a identificação do utilizador;</p> <p>n) A duração e as condições do período experimental, se aplicavel;</p> <p>o) O direito individual a formação continua;</p> <p>p) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alinea b) do nº 1 do artigo 158º, nos n.05 1, 2 e 4 do artigo 159º e no n.º 2 do artigo 160.0 do Código do Trabalho;</p> <p>q) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;</p> <p>r) Os parametros, os criterios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligencia artificial que afetam a tomada de decisoes sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim come as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.</p> <p>2- Novo ponto - A obrigação de fornecer as informações previstas nos pontos f) a i), o),p) e r) considera-se cumprida desde que seja efetuada referencia as disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicavel ou do regulamento interno de empresa.</p> <p>3- Anterior numero 3</p> <p>4- Anterior numero 4</p> <p>5- Anterior numero 5</p> <p>7 - Anterior número 6 e alteração a redação em vigor - No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações relevantes para a permanência do trabalhador em território português, nos termos legais.</p> <p>8- Anterior numero 7 e alteração a redação em vigor - Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no numero 2 da presente clausula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos</p>	<p>n.º 8 da proposta corresponde ao n.º 7 do atual CCT alterando-se apenas o prazo de 30 dias de comunicação das alterações do n.º 2 para no máximo até à data em que começar a produzir efeitos</p>
<p align="center"><b>Cláusula 10ª</b> <b>Garantias dos trabalhadores</b></p> <p>e) Baixar a categoria do trabalhador;</p>	<p align="center"><b>Cláusula 10ª</b> <b>Garantias dos trabalhadores</b></p> <p>e) Alteração da redação em vigor - <b>Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;</b></p>	<p>Alínea e) da proposta da AES acrescenta a mdar o trabalhador para categoria inferior salvo nos casos da lei ou do CCT</p>
<p align="center"><b>Cláusula 11ª</b> <b>Deveres dos trabalhadores</b></p> <p>j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes <del>nem apresentar uma taxa de alcoolemia de valor igual ou superior a 0,5 g/l</del></p>	<p align="center"><b>Cláusula 11.ª</b> <b>Deveres do Trabalhador</b></p> <p>f) Alteração da redação em vigor - Não se encontrar durante a prestação de trabalho <b>sob o efeito de alcool ou estupefacientes;</b></p> <p>g) Alteração da redação em vigor - <b>Sujeitar-se a exames de controlo de alcoolemia ou estupefacientes realizados nos termos legais e previstos no presente CCT.</b></p>	<p>Alínea f) da proposta da AES retira a meção constante no CCT atual da taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l</p> <p>Alínea g) é uma inovação na proposta da AES e refere que os trabalhadores tem de se sujeotar a exames e controlo de alcoolemia o estupefacientes nos termos legais ou previstos no CCT</p>

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

3. A entidade empregadora, em posse da documentação referida no número anterior, entregue pelo trabalhador, tem o dever de a enviar à entidade responsável pela emissão do cartão profissional, desde que a documentação lhe seja entregue entre 90 e 30 dias antes do termo do prazo de validade do cartão profissional.

4. O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deverá entregar, todos os anos, um certificado de registo criminal, em data a definir pela entidade patronal, bem como cópia do cartão profissional após a sua emissão ou renovação.

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

6. Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos solicitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

7. O trabalhador no cumprimento do disposto nos números anteriores só tem que entregar mais do que um certificado de registo criminal:

- a) Por imposição de entidades externas;
- b) Se daí puder resultar a sua progressão profissional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

8 - Fica a cargo da entidade empregadora o pagamento da consulta de avaliação física e mental, bem como o respetivo atestado, assim como a consulta e certificação psicológica relativa às especializações que os trabalhadores exerçam de forma permanente.

9 - Fica excluído o pagamento pelo empregador dos custos e encargos referidos no número anterior, quando realizados na sequência de decisão de inaptidão, bem assim de quaisquer taxas ou encargos devidos pelo respetivo recurso.

**Cláusula 12- A****Proibição de assédio e discriminação****Cláusula 12<sup>a</sup>****Deveres e condições especiais de trabalho**

4- Novo ponto - **0 não cumprimento do estipulado no numero 3 da presente clausula fara com que o trabalhador seja responsavel pela obtenção da renovação do cartão profissional.**

5- Novo ponto - **A não obtenção da renovação do cartão profissional por facto imputavel ao trabalhador, determina:**

a) **a suspensão do contrato de trabalho por impedimenta temporario por facto imputavel ao trabalhador; ou, consoante o caso,**

b) **a caducidade do contrato de trabalho por impedimenta definitivo do trabalhador que determina a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho e de o empregador o receber.**

6- Anterior numero 4 e mantem a redação em vigor

7- Anterior numero 5 e mantem a redação em vigor

8- Anterior numero 6 e mantem a redação em vigor

9- Anterior numero 7 e mantem a redação em vigor

10- Anterior numero 8 e mantem a redação em vigor

11- Anterior numero 9 e mantem a redação em vigor

**Cláusula 12- A****Proibição de assédio e discriminação**

6 - Novo ponto - **A realização de falsas denúncias acerca de práticas assediantes ou discriminatórias consubstancia infração disciplinar grave.**

7 - Novo ponto - **A entidade empregadora adotara códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assedio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.**

n.º 4 do atual CCT passa a n.º 6 da proposta da AES sendo que a AES cria um novo n.º 4 no qual impõe um ónus ao trabalhador no caso de não entregar a documentação necessária à renovação do cartão é este o responsável pela sua obtenção

n.º 5 da redação atual é o n.º 7 na proposta da AES sendo que esta cria também um novo n.º 5 no qual elenca quais as consequências para o trabalhador pela não obtenção do cartão profissional por facto que lhe seja imputável as quais passam pela suspensão do contrato de trabalho ou cessação do contrato de trabalho A proposta da AES mantem a redação atual aditando no entanto um novo

n.º 6 – no qual o trabalhador pode ser alvo de uma sanção disciplinar grave pelo facto de denunciar práticas assediantes ou discriminatórias falsas, o que naturalmente é altamente prejudicial para o trabalhador limitando o seu direito de denuncia já que basta que a mesma não se confirme para poder ser considerada de falsa

n.º 7 – no qual se refere que a empresa tem de adotar condigos de boa conduta desde que tenha sete ou mais trabalhadores

A proposta da AES mantem a redação atual aditando no entanto um novo

n.º 6 – no qual o trabalhador pode ser alvo de uma sanção disciplinar grave pelo facto de denunciar práticas assediantes ou discriminatórias falsas, o que naturalmente é altamente prejudicial para o trabalhador limitando o seu direito de denuncia já que basta que a mesma não se confirme para poder ser considerada de falsa

n.º 7 – no qual se refere que a empresa tem de adotar condigos de boa conduta desde que tenha sete ou mais trabalhadores



CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p align="center"><b>Cláusula 12.<sup>a</sup>-B Despedimento Coletivo</b></p> <p>2. Em caso de despedimento coletivo, as empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir os contratos de trabalho por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade</p>	<p align="center"><b>Cláusula 12.<sup>a</sup>-B Despedimento Coletivo</b></p> <p>2.- Alteração a redação em vigor - <b>Antes de recorrer ao processo de despedimento coletivo</b>, as empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir os contratos de trabalho por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade.</p>	<p>A proposta da AES acrescenta no n.º 2 que antes de decorrer o despedimento coletivo</p>
<p align="center"><b>Cláusula 13.<sup>a</sup> Formação profissional</b></p> <p>n.º 4 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</p>	<p align="center"><b>Cláusula 13.<sup>a</sup> Formação profissional</b></p> <p>n- 4 Mantem em vigor as alíneas a) e b) e eliminar a alínea c)</p>	<p>A proposta da AES elimina a alínea c do n.º 4 que se refere ao pagamento pela entidade empregadora da deslocação do trabalhador sempre que a formação é ministrada fora da área geográfica do local de trabalho</p>
<p align="center"><b>CAPÍTULO V Vicissitudes Contratuais Cláusula 14.<sup>a</sup> Sucessão do posto de trabalho</b></p> <p>1. A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova empresa ou seja assumida pela entidade a quem os serviços sejam prestados e quer essa sucessão de empresas na execução da prestação de serviços se traduza, ou não, na transmissão de uma unidade económica autónoma ou tenha uma expressão de perda total ou parcial da prestação de serviços.</p> <p>2. Para efeitos da presente cláusula definem-se os seguintes conceitos: Prestadora de serviço cessante – A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de segurança privada, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente; Nova prestadora de serviços - A empresa que sucede à prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de segurança privada; Beneficiária – A empresa utilizadora dos serviços prestados pela prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.</p> <p>3. A mera sucessão de prestadores de serviços num determinado local de trabalho, ou cliente, não fundamenta, só por si, a cessação dos contratos de trabalho abrangidos, nomeadamente por caducidade, extinção do posto</p>	<p align="center"><b>CAPÍTULO V Vicissitudes contratuais Cláusula 14.<sup>a</sup> Sucessão de Prestadores de Serviços de Vigilância</b></p> <p><b>AMBITO E DEFINIÇÕES</b></p> <p>1 - <b>A presente cláusula regula a sucessão dos Prestadores de Serviços de Vigilância Humana manutenção dos contratos individuais de trabalho em situação de sucessão de empregadores na execução de contrato de prestação de serviços de vigilância humana, tendo por princípio orientador a segurança do emprego e a manutenção dos postos de trabalho afetos à execução destes Contratos.</b></p> <p>2 - <b>Para efeitos da presente clausula definem-se os seguintes conceitos:</b></p> <p>a) <b>Prestadora de serviço cessante - A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de vigilância humana, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente;</b></p> <p>b) <b>Nova prestadora de serv;os - A empresa que sucede a prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de vigilância humana;</b></p> <p>c) <b>Beneficiária - A empresa ou pessoa singular utilizadora dos serv;os de vigilância prestados pela prestadora de serv;os cessante e/ou nova prestadora de serv;os, também designada por Cliente.</b></p> <p><b>QUANTIFICAÇÃO DE VIGILANTES A TRANSFERIR:</b></p> <p>3 - <b>O número de vigilantes objeto desta sucessão resulta da aplicação da seguinte formula:</b></p> <p><b>Numero de Horas anualizadas contratadas no novo contrato de prestação de serviços a dividir pela</b></p> <p><b>Media de Horas potenciais mensais de um trabalhador (173,33h) X11 meses</b></p>	<p>Esta cláusula é toda nova</p>

de trabalho, despedimento coletivo, despedimento por justa causa, ou, ainda, o recurso à suspensão dos contratos de trabalho.

4. Nas situações previstas no número um da presente cláusula 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.

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

a) os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;

b) os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

c) os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida;

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

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

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

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

- (i) Nome, morada e contacto telefónico;
- (ii) Número de segurança social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;
- (iii) Categoria profissional e função desempe-

= N.º de vigilantes (arredondado para a unidade inferior)

Nota: 173,33h (40h semanais x 52 semanas ano = 2080h/12 meses)

4 - O número de horas contratadas são as que resultam do novo Caderno de Encargos ou documento equivalente que suporta a sucessão.

5- Se da aplicação da fórmula referida no número 3 resultar que o número de vigilantes afetos à execução do contrato pela prestadora de serviços cessante é superior ao necessário para a execução do contrato agora adjudicado a nova prestadora de serviços, os vigilantes a abranger pela sucessão terão uma antiguidade contratual cuja média seja igual à média da antiguidade contratual dos que não são objeto da sucessão para a nova prestadora de serviços ou o mais aproximado possível.

#### QUALIFICAÇÃO DE VIGILANTES A TRANSFERIR:

6 - São elegíveis para a sucessão os vigilantes que cumpram cumulativamente com os seguintes requisitos:

a) Os trabalhadores que comprovadamente prestem serviço, de forma permanente, no local há 90 ou mais dias relativamente à data da sucessão, ainda que não ao serviço efetivo da prestadora de serviços cessante por um qualquer motivo justificado nos termos da lei; ou

b) Os trabalhadores que prestem serviço no local há menos de 90 dias relativamente à data da sucessão, em substituição direta de trabalhador que cessou o vínculo ou que comprovadamente foi objeto de um pedido de substituição nos termos da alínea c) n.º 3 da cláusula 1a.a deste CCT; e

c) Os trabalhadores em relação aos quais não tenha havido qualquer tipo de oposição, por escrito, por parte da beneficiária relativamente à sua permanência nas suas instalações antes do início do prazo previsto no número 10 da presente cláusula; e

d) Os trabalhadores que reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida.

7- Excluem-se os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias em relação à data da sucessão, desde tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva ou de imposição legal.

8- Com o acordo do trabalhador, a prestadora de serviços cessante poderá manter o trabalhador ao seu serviço. O acordo ocorrerá antes do prazo previsto no número 10 da presente Cláusula.

OBRIGAÇÕES SALARIAIS E CONCESSÃO

nhada;

(iv) Horário de trabalho;

(v) Antiguidade;

(vi) Antiguidade na categoria e na função;

(vii) Situação contratual (a termo ou sem termo)

(viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do Cartão de Cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;

(ix) Mapa de férias do local de trabalho;

(x) Indicação de férias vencidas e não gozadas;

(xi) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com carácter permanente.

(xii) Informação relativa ao pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal, caso já tenha ocorrido;

(xiii) Cópia da ficha de aptidão médica;

(xiv) Mapa de escalas efetivas no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;

(xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos Sindicatos e indicação dos trabalhadores que optaram pela modalidade de pagamento da quota sindical mediante desconto no seu salário, processado pela empresa;

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

8. a) A empresa prestadora de serviços cessante comunicará à nova prestadora de serviços e aos respetivos sindicatos os dados pessoais dos trabalhadores referentes à filiação sindical, cobrança e pagamento das quotas sindicais, desde que, nos termos da Lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas sindicais, nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 458º. do Código do Trabalho.

9. Caso a prestadora de serviços cessante não tenha conhecimento da perda da prestação do serviço e ou da identidade da nova prestadora e por isso não possa cumprir o prazo previsto no número anterior deve, logo que tenha conhecimento dos elementos referidos nos dois números anteriores, dar cumprimento ao que aí se acha previsto.

10. As comunicações previstas nos números 7 e 8 anteriores serão remetidas para os sindicatos representativos dos trabalhadores, devendo, para tanto, ser obtido o consentimento dos trabalhadores abrangidos.

11. A requerimento de algum dos trabalhadores abrangidos ou algum dos sindicatos outorgantes, a nova prestadora de serviços realiza-

#### DE GOZO DE FERIAS:

5 - Em caso de sucessão do posto de trabalho, o direito a férias, a subsídio de férias e de Natal rege-se pelo regime especial de vencimento e de exigibilidade previsto na presente clausula, em derrogação do previsto no Código do Trabalho, nos seguintes termos:

A) Direito a férias vencidas no dia 1 de janeiro do ano da sucessão no posto de trabalho.

#### I.Marcação e gozo das férias.

No ano da sucessão, a marcação e o gozo dos dias de férias a que cada trabalhador tem direito sera dividido e e da responsabilidade da prestadora de serviços cessante e da nova prestadora de serviços na exata medida dos períodos de detenção dos vinculos contratuais com os trabalhadores transferidos. No caso em que um trabalhador a transferir não tenha gozado a totalidade dos dias de férias proporcionais ao período em que esteve contratualmente vinculado a prestadora de serviços cessante, a nova prestadora de serviços obriga-se a marcar e dar o gozo desses dias (a marcação que segue o regime previsto no Código do Trabalho, nos termos aplicaveis), sendo o seu pagamento efetuado nos termos do ponto seguinte (de modo a que a nova prestadora de serviços da o gozo destes dias de férias, mas não tem a obrigação de os pagar ao trabalhador para alem da proporção que lhe cabe).

#### II.Pagamento da retribuição das férias.

No ano da sucessão, o pagamento da retribuição das férias sera dividido e e da responsabilidade da prestadora de serviços cessante e da nova prestadora de serviços na exata medida dos períodos de detenção dos vinculos contratuais com os trabalhadores transferidos. No mês em que se opera a sucessão, a prestadora de serviços cessante pagará a cada trabalhador transferido o valor da retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve vinculado no ano da sucessão, descontando-lhe o restante valor, caso já se tenha verificado o gozo das férias.

No mês em que se opere a sucessão, a nova prestadora de serviços adiantara a cada trabalhador transferido o valor da retribuição de férias a que este tinha direito até final do ano civil da sucessão (correspondente ao período em que aquele lhe esteve vinculado no ano da sucessão).

#### III. Pagamento do Subsídio de férias.

No ano da sucessão, o pagamento do subsídio de férias será dividido e é da responsabilidade da prestadora de serviços cessante e da nova

rá, no prazo máximo de 5 dias úteis contado das comunicações referidas nos números 7 e 8, uma reunião com os referidos Sindicatos, para esclarecimento de eventuais alterações a introduzir nos contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores abrangidos pela sucessão, alterações que não poderão afetar os direitos de filiação sindical ou de aplicabilidade das convenções coletivas vigentes que se mantêm nos termos da lei.

12. Tratando-se de transferência parcial da prestação do serviço com vários postos de trabalho num determinado cliente, os trabalhadores cujos contratos de trabalho são transmitidos terão uma antiguidade contratual cuja média deve ser igual ou superior à média da antiguidade contratual daqueles que permanecem ao serviço da prestadora de serviços cessante.

13. O trabalhador abrangido pela mudança de empregador nos termos previstos na presente cláusula poderá opor-se à mudança, caso demonstre que esta lhe pode causar prejuízo sério, por razões ligadas à sustentabilidade da nova prestadora de serviços.

14. O trabalhador que pretenda opor-se à mudança, deverá comunicá-lo fundamentadamente por escrito, à prestadora de serviço cessante, no prazo de dez dias contados desde o conhecimento da comunicação da sucessão.

15. A prestadora de serviços cessante e a nova prestadora de serviços são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos créditos devidos aos trabalhadores, vencidos e não pagos até à data da sucessão.

16. A responsabilidade prevista no número anterior não afeta o direito de regresso da nova prestadora de serviços relativamente à prestadora de serviços cessante.

17 – A Nova Prestadora de Serviços deverá consignar, por adenda ao contrato individual de trabalho mantido nos termos do número 1, o seguinte:

- a) A identificação completa da Nova Prestadora de Serviços;
- b) A identificação completa do trabalhador;
- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) A antiguidade do trabalhador.

18 - Sem prejuízo das demais obrigações previstas na legislação reguladora da atividade de segurança privada, a Nova Prestadora de Serviços tem o dever de manter a adenda prevista no número anterior disponível para consulta por parte das entidades com competência inspetiva da atividade de segurança privada.

prestadora de serviços, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.

No mês em que se opere a sucessão, a prestadora de serviços cessante pagará a cada trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias.

No mês em que se opere a sucessão, a nova prestadora de serviços entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pela prestadora de serviços cessante (correspondente ao período em que aquele lhe esteve vinculado no ano da sucessão).

B) Direito a férias vencidas no dia 1 de janeiro do ano seguinte ao ano da sucessão no posto de trabalho.

IV. Marcação e gozo das férias.

É obrigação da nova prestadora do serviço marcar e o gozo dos dias férias do trabalhador.

V. Pagamento da retribuição das férias

É obrigação da nova prestadora do serviço o pagamento integral da retribuição devida por férias.

VI. Pagamento do Subsídio de férias.

É obrigação da nova prestadora do serviço o pagamento integral do Subsídio de férias.

C) Direito a férias vencidas em 1 de janeiro do ano anterior ao ano da sucessão do posto de trabalho e anteriores.

Quaisquer eventuais dias de gozo de férias devidos e não gozados, ou créditos relativos a pagamento de férias e subsídio de férias, que sejam vencidos em 1 de janeiro do ano anterior ao ano da sucessão do posto de trabalho e, ou anteriores, constituem obrigação de atribuição e pagamento da prestadora de serviços cessante, aqui se incluindo eventuais dias de férias não gozados, devendo ser atribuídos e pagos, no mês da sucessão do posto de trabalho.

D) Subsídio de Natal.

No mês em que se opere a sucessão, cada trabalhador transferido terá de receber da prestadora de serviços cessante, os proporcionais de subsídio de Natal relativos ao período

do de tempo que a ela prestou a sua atividade. No mês em que se opera a sucessão, a nova prestadora de serviços entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, a cada trabalhador transferido, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

E) Outros Creditos devidos ao trabalhador.

Com exceção dos créditos que se encontram previstos e expressamente regulados na alíneas anteriores, a prestadora de serviços cessante procederá ao pagamento de todos os demais créditos devidos ao trabalhador até à data da sucessão, nomeadamente, trabalho suplementar, trabalho noturno ou qualquer subsidio que seja devido nos termos deste CCT, não podendo a nova prestadora de serviços ser responsabilizada pelo pagamento de tais creditos.

F) Responsabilidade perante terceiros.

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

COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E PRAZOS:

10 - A prestadora de serviços cessante fornecerá à nova prestadora de serviços no prazo de dez dias uteis, 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.

11- Até ao 10.º dia útil anterior ao início da prestação de serviços pela nova prestadora de serviços, a prestadora de serviços cessante é obrigada a comunicar-lhe por escrito, os seguintes elementos referentes aos trabalhadores transferidos e aos trabalhadores que, por acordo, se manterão ao seu serviço

- i) Nome, morada e contacto telefónico;
- ii) Numero de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, numero de identificação fiscal e data de nascimento;
- iii) Categoria profissional e função desempenhada;
- iv) Horário de trabalho;
- v) Antiguidade;
- vi) Antiguidade na categoria e na função;
- vii) Situação contratual (a termo ou sem termo);
- viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do

cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do ultimo registo criminal;

ix) Mapa de ferias do local de trabalho;

x) Indicação de ferias vencidas e não gozadas;

xi) Informação das remunerações pagas nos ultimos 3 meses completos antes da data da sucessão, sendo a informação relativa ao mês da sucessão remetida até 30 dias após esta data, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsidios de função, transporte, acrescimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e premios e regalias com carater permanente;

xii) Informação relativa ao pagamento de subsidio de ferias e/ou subsidio de Natal, caso ja tenha ocorrido e das ferias, caso haja lugar a pagamento nos termos da alinea A) do n.º 9 da presente clausula;

xiii) Cópia da ficha de aptidao medica;

xiv) Informação dos horarios/ escalas do local de trabalho praticados pelos trabalhadores, relativo aos ultimos 3 meses completos antes da data da sucessão, sendo a informação relativa ao mês da sucessão remetida até 30 dias após esta data;

xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referencia aos respetivos sindicatos;

xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical;

xvii) Informação relevante para o calculo das médias previstas nos numeros 4 e 5 da Clausula 41a

12- Caso a prestadora de serviços cessante não tenha conhecimento em tempo util da perda da prestação do serviço e ou da identidade da nova prestadora de serviços e, por isso, não possa cumprir a obrigação de informação dentro do prazo previsto no numero anterior deve, logo que tenha conhecimento, fornecer os elementos referidos nos numeros anteriores, dando assim cumprimento ao que ai se encontra previsto.

13 - A comunicação prevista no numero 10 será remetida para os sindicatos representativos dos trabalhadores sindicalizados abrangidos pela sucessão

**CONDIÇÕES DOS TRABALHADORES:**

14 - Mantêm-se em vigor, com a nova prestadora de serviços os contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores transferidos ao abrigo da presente clausula, mantendo se, igualmente, todos os direitos, deveres, regalias, a antiguidade e a categoria profissional que vigoravam ao serviço da prestadora de serviços cessante.

**OPOSIÇÃO:**

15- O trabalhador abrangido pela sucessão nos termos previstos na presente cláusula poderá opor-se à mudança para a nova prestadora de serviços para a qual já haja desempenhado funções e cuja relação contratual tenha cessado com fundamento em justa causa ou relativamente a qual existia 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 poderá opor-se à mudança de qualquer trabalhador que já haja para si desempenhado funções e cuja relação contratual cessado com fundamento em justa causa ou relativamente a qual exista ou tenha existido qualquer litígio judicial, mantendo-se o trabalhador, neste caso, ao serviço da prestadora de serviços cessante.

17 - O trabalhador ou nova prestadora de serviços que pretenda opor-se à mudança deverá comunicar de forma fundamentada, por escrito, à prestadora de serviços cessante, no prazo de dez dias contados desde o conhecimento da comunicação da sucessão.

#### CONTRATO DE TRABALHO:

18 -A nova prestadora de serviços deverá consignar, por adenda ao contrato individual de trabalho mantido nos termos do número 14 da presente cláusula, o seguinte:

- a) A identificação completa da nova prestadora de serviços;
- b) A identificação completa do trabalhador;
- c) A categoria profissional do trabalhador;
- d) A antiguidade do trabalhador.

19 - Sem prejuízo das demais obrigações previstas na legislação reguladora da atividade de segurança privada, a nova prestadora de serviços tem o dever de manter a adenda prevista no número anterior disponível para consulta por parte das entidades com competência inspetiva da atividade de segurança privada.

#### Cláusula 15ª Licença sem retribuição

- 1. Igual
- 2. Igual
- 3. Igual

#### Cláusula 15ª Licença sem retribuição

- 1. igual
- 2. igual
- 3. igual
- 4 - Novo Ponto - Para efeitos do disposto no n.º 1, o trabalhador envia a entidade patronal, o pedido por escrito, indicando o período de início e termo, a que se refere a licença sem retribuição;
- 5 - Novo Ponto - A entidade patronal deverá responder ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias, contados da receção do pedido

A proposta da AES acrescenta os números 4 e 5 que não são prejudiciais para o trabalhador, porquanto regulam a figura jurídica em análise e ainda estabelecem um prazo máximo de resposta de forma a que o trabalhador não fique indefinidamente à espera de resposta, já que o Código de Trabalho não estabelece também qualquer prazo

**Cláusula 16ª****Impedimento prolongado**

1. Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam atribuídas e não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2. Igual
3. Igual

**Cláusula 18ª****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.~~

3. O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

- a) igual
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) igual

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

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

**Cláusula 16ª****Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, **e o impedimento se prolongue por mais de um mês,** o contrato de trabalho será suspenso **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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2. igual
3. igual

**Cláusula 18.a****Mobilidade geográfica**

1. A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da atividade de segurança privada.

2 - Mantem a redação em vigor

3 - Mantem a redação em vigor

a) Mantem a redação em vigor

b) - O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho) **e 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) Mantem a redação em vigor.

2. e 5. - Mantem a redação em vigor

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, desde que devidamente comprovados através de documento idóneo

7 - O acréscimo de tempo

(de ida para e regresso do local de trabalho), superior **a 60 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 32ª, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

8 - Anterior número 7 e alteração a redação em vigor - No caso previsto na alínea a) do número 3 da presente cláusula, **o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho.**

n.º 1 da proposta da AES acrescenta apenas o prazo a partir do qual o contrato de trabalho fica suspenso que são 30 dias como decorre da lei pelo que tal alteração é completamente inócua

n.º 1 da proposta da AES retira a parte final do CCT atual no qual se refere que a rotatividade de postos pode vir a ser entendida no caso concreto como mudança de local de trabalho n.º 3 alínea b da proposta da AESIRF acrescenta em relação à transferência de local de trabalho a pedido do trabalhador que da mesma não pode resultar prejuízo não só para a terceiros como sucedia até agora, mas também para a organização de serviço, sendo que para além de diminuir as garantias dos trabalhadores na medida em que vê restringidas as possibilidades de poder ser transferido a seu pedido é ainda utilizado um conceito vago e indeterminado de "organização de serviço", conceito que tendo em conta a sua própria natureza pode ser alvo de interpretações extensivas abusivas,

alínea c) da proposta da AES acrescenta apenas à mobilidade geográfica a pedido do cliente também a mobilidade geográfica a pedido do seu representante

n.º 6 da proposta da AES contem apenas parte da cláusula 18ª do CCT atual

n.º 7 da proposta da AES contem o resto do n.º 6 do atual CCT com exceção do período temporal a partir do qual o trabalhador é rescindido do acréscimo de tempo de deslocação que passa de 40 minutos para 60 minutos

n.º 8 da proposta da AES elimina-se a alínea c), ou seja deixa de existir a possibilidade do trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho tendo direito a uma indemnização no caso em que a transferência resulte de pedido do cliente

Alterando ainda a palavra rescisão para resolução remetendo para o artigo 366º do Código de Trabalho deixando o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de trabalho diminuindo-se desta forma o n.º de dias da compensação já que nos termos do 366 do Código de Trabalho atualmente são 14 dias



CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p><b>Cláusula 22ª Adaptabilidade</b></p> <p>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.</p> <p>2. A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses.</p> <p><del>7. Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.</del></p> <p>8. No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24ª.</p>	<p><b>Cláusula 22ª Adaptabilidade</b></p> <p>1. - O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado <b>até doze horas</b> e a duração do trabalho semanal atingir sessenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.</p> <p>2. - A duração média do trabalho é apurada por referência a um período <b>não superior a 12 meses, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguindo com o ano civil.</b></p> <p>3. a 6 - Mantem a redação em vigor</p> <p>7. Eliminar</p> <p>8 Passa a 7</p>	<p>n.º 1 da proposta da AES até o aumento do limite diário até 12 horas e não até 10 horas como se verifica no atual CCT aumentando ainda o período semanal de 50 horas para 60 horas</p> <p>n.º 2 da proposta da AES aumenta o período de referência de 6 meses para 12 meses fazendo ainda referência que tal período deve ser indicado no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguindo com o ano civil</p> <p>A proposta da AES elimina ainda o n.º 7 do atual CCT no qual se refere que não pode existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada 7 dias de trabalho</p>
	<p><b>Cláusula 22ª A (Nova) Horário concentrado</b></p> <p>1 - O período normal de trabalho diário pode ter aumentado até quatro horas diárias.</p> <p>2 - O período normal de trabalho semanal poderá ser estabelecido até um máximo de quatro dias ou três dias de trabalho, concentrando-se o trabalho semanal em quatro ou três dias consecutivos, seguidos de três ou dois dias de descanso, respetivamente, e neste último caso, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias.</p> <p>3 - Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.</p> <p>4 - O trabalho prestado nos termos do n.º 1 e pago de acordo com o valor/hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer retribuição especial.</p> <p>5 - Verificando-se a impossibilidade de descanso dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.</p> <p>6 - Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.</p>	<p>A proposta da AES introduz a figura do horário concentrado</p>
	<p><b>Cláusula 22ª B (nova) Banco de Horas</b></p> <p>1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 19ª pode ser aumentado até 5 horas diárias até atingir 60 horas semanais, tendo o</p>	<p>A proposta da AES introduz a figura do Banco de Horas</p>

acrescimento por limite, 200 horas por ano.  
 1 - O regime de banco de horas obedece as seguintes regras:

a) Os créditos de tempo de trabalho e as consequentes recuperações podem ter origem num acrescimento ou numa redução do tempo de trabalho;

b) O empregador que pretenda utilizar o regime previsto nesta cláusula deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho neste regime com um mínimo de dois dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, ou se outra for acordada ou em caso de força maior;

c) A compensação do trabalho prestado em acrescimento e efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, ou para compensar faltas justificadas sem remuneração ou através do respetivo pagamento em dinheiro, podendo ser aplicadas cumulativamente as várias modalidades;

d) O período de redução de trabalho para compensação do trabalho prestado em acrescimento deve ser acordado entre o empregador e o trabalhador e solicitado com pelo menos 2 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade do trabalhador, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida, sempre que tal seja possível e não coloque em causa o normal funcionamento do serviço ao qual o trabalhador está afeto;

e) Os acréscimos ou as reduções do tempo de trabalho devem ser saldados logo que possível dentro do ano civil a que se reporta a respetiva compensação;

f) Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, por qualquer motivo, a compensação do tempo de trabalho será efetuada nos seis meses subsequentes a data cessação da suspensão do contrato de trabalho;

g) As horas prestadas em acrescimento do tempo de trabalho, não compensadas nos termos e nos prazos indicados nos números anteriores, são pagas com base no valor/hora do trabalho normal;

O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador, mediante pedido deste, a respetiva conta corrente de créditos de tempo de trabalho e de recuperações

**Cláusula 23ª**  
**Intervalo para descanso**

1. Igual
2. Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

**Cláusula 24ª**  
**Regime de turnos**

As escalas de turnos serão organizadas de

**Cláusula 23ª**  
**Intervalo para descanso**

1. igual
2. Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso

**Cláusula 24ª**  
**Regime de turnos**

1. **Considera-se trabalho por turnos qualquer**

A proposta da AES alterou apenas o tempo do verbo de decorrerá para poderá decorrer

n.º 1, 2 e 3 da proposta da AES são novos

modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

2. As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

3. Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o Domingo.

4. O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

5. O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime

organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, continue ou descontinuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2. - Não se considera mudança de turno a alteração do horario de trabalho dentro da mesma parte do dia (manha, tarde e noite).

3- Apenas e considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito a variação continua ou descontinua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia (manha, tarde e noite).

4- Anterior numero um e mantem a redação em vigor

5- Anterior numero dois e mantem a redação em vigor

6- Anterior numero tres e mantem a redação em vigor

7-Anterior numero quatro e mantem a redação em vigor

8- Anterior numero cinco e proposta de alteração a redação em vigor: O trabalhador que completar 60 anos de idade e 15 anos de turnos não podera ser obrigado a permanecer nesse regime

**CAPÍTULO VIII**  
**Férias, Feriados e Faltas**  
**Cláusula 26ª**  
**Férias**

1. Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2. O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

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

4. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, do ano civil subsequente.

5. Da aplicação dos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

7. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entan-

**CAPÍTULO VIII**  
**Férias, Feriados e Faltas**  
**Cláusula 26ª**  
**Férias**

1 - Novo Ponto - As ferias sera aplicado o regime geral previsto na Lei Geral, sem prejuizo do disposto no presente CCT.

2 - Novo Ponto - Em caso de falta de acordo na marcai;ao do período de ferias, cabe ao empregador a marcai;ao das ferias o que podera fazer 01 de abril e 30 de novembro de cada ano.

3 - Novo Ponto-As ferias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano ferias de dois anos, mediante acordo escrito celebrado entre o empregador e o trabalhador

A proposta da AES remete para o Código de Trabalho nesta matéria sendo ainda mais prejudicial do que o o Código de Trabalho porquanto refere que na falta de acordo a entidade patronal pode marcar unilateralmente as férias no período de 01 de abril a 30 de novembro quando no Códio de Trabalho é de 01 de maio a 31 de outubro

O n.º 2 da proposta da AES permite a figura da acumulação de férias

to, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

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

9.- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

10.- Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

11.- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou gozado direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

12.- No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 3 meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 27<sup>a</sup> Feriados

1. São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro

#### Cláusula 29<sup>a</sup> Faltas Justificadas

1. São consideradas faltas justificadas:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As dadas, durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;
- As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos

#### Cláusula 27<sup>a</sup> Feriados

2.- O Feriado Municipal e a Terça-feira de Carnaval, são igualmente considerados como feriado obrigatório.

3 a 7 - Mantem a redação em vigor, mas o número 6 passa a número 5 e o número 7 passa a número 6 (erro de numeração)

#### Cláusula 29<sup>a</sup> Faltas Justificadas

1 – alínea a) a q) e 2 eliminar

1- Novo Ponto - As faltas será aplicado o regime geral previsto na Lei geral, sem prejuízo do número seguinte.

2- Novo Ponto - São consideradas faltas justificadas, com a condição da apresentação pelo trabalhador ao empregador, no prazo de 5 dias, do respetivo documento comprovativo, as motivadas por mudança de residência, durante um dia e as motivadas por doação de sangue, pelo tempo necessário a doação de sangue

A proposta da AES acrescenta o Feriado Municipal e a 3ª feira de Carnaval como feriados obrigatórios

Nesta matéria a proposta das AES elina a redação atual remetendo para a lei e acrescentando as faltas referentes à doação de sangue e à mudança de residência tendo no entanto o trabalhador de apresentar o comprovativo no prazo de 5 dias

termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

g) As ausências não superiores a 4 horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As dadas, durante 5 dias consecutivos, por falecimento de pais, sogros, genros e noras;

m) As dadas pela trabalhadora, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, nos casos em que não tenha havido lugar à licença por interrupção de gravidez;

n) As dadas pelo pai, até 3 dias consecutivos, motivadas por luto gestacional, quando se verifique o gozo da licença ou a falta prevista na alínea anterior;

o) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim;

p) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

q) As que por lei forem como tal qualificadas.

2. É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior

#### Cláusula 30ª

##### Comunicação sobre as faltas justificadas

2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

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.

7. A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais

#### Cláusula 30ª

##### Comunicação sobre as faltas justificadas

1. - Mantem a redação em vigor

2. - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível, **mas nunca depois do dia de regresso à prestação de trabalho.**

3. - Mantem a redação em vigor

4. - O trabalhador **deverá** comunicar as faltas e os

respetivos motivos por escrito, tendo então direito a certificado recebimento da mesma pela entidade empregadora.

**5. – É obrigação do trabalhador habilitar a entidade empregadora com os elementos que provem os motivos invocados para justificação da falta.**

6 - Mantem a redação em vigor

7 - A comunicação das faltas, nos termos dos números anteriores, a entidade empregadora

n.º 2 da proposta da AES é alterado no sentido que a justificação da falta tem de ser entregue no máximo até à data do regresso do trabalhador

n.º 4 da proposta da AES impõe um ónus ao trabalhador já que este tem o dever de comunicar as faltas por escrito ao invés da redação atual em que é uma faculdade

n.º 5 da proposta da AES é o mesmo conteúdo que no CCT atual embora como uma redação diferente

n.º 7 da proposta da AES acrescenta nos termos dos números anteriores

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p align="center"><b>Cláusula 31.ª</b> <b>Consequência das faltas</b></p> <p>1. As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.</p> <p>2- <del>Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:</del></p> <p>a) <del>Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;</del></p> <p>b) <del>As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;</del></p> <p>c) <del>As previstas na alínea q) do n.º 1, da cláusula 29.ª do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.</del></p> <p>d) <del>As previstas na alínea o), quando excedam 30 dias por ano.</del></p> <p>3- <del>No caso da alínea e) do n.º 1, da cláusula 29.ª do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado</del></p>	<p>tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes as previstas nas comunicações iniciais</p> <p align="center"><b>Cláusula 31.ª</b> <b>Consequência das faltas</b></p> <p>1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, <b>salvo o disposto na lei geral.</b></p> <p>2 e 3 - Eliminar</p> <p>4. Passa a numero dois e mantém a redação em vigor</p> <p>5. Passa a numero três e mantém a redação em vigor</p> <p>6. Passa a numero quatro e mantém a redação em vigor</p> <p>7. Passa a numero cinco e mantém a redação em vigor</p>	<p>n.º 1 da proposta da AES adita o salvo o disposto na lei geral</p> <p>n.º 2 e 3 do CCT atual é eliminado na proposta da AES</p>
<p align="center"><b>Cláusula 33.ª</b> <b>Subsídio de Alimentação</b></p> <p>1. O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.</p> <p>3- <del>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.</del></p> <p>4. O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.</p> <p>5- <del>O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.</del></p>	<p align="center"><b>Cláusula 33.ª</b> <b>Subsídio de Alimentação</b></p> <p>1. - O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia trabalho efetivamente prestado no valor previsto no Anexo III.</p> <p>2. Mantem a redação em vigor.</p> <p>3- Eliminar e introduzir Novo Ponto - Não terão direito ao subsídio de alimentação previsto no numero 1, os trabalhadores em deslocação de serviço a quem a entidade empregadora conceda algum dos subsidios de deslocação previstos no Anexo VI ou pague as despesas de refeições em montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.</p> <p>4- Mantem a redação em vigor</p> <p>5- Eliminar</p>	<p>n.º 1 da proposta da AES remete para o valor previsto no Anexo III</p> <p>n.º 3 da proposta elimina o n.º 3 do CCT em vigor que refere o subsídio de alimentação em regime de adaptabilidade criando um novo n.º 3 que refere que os trabalhadores em regime de deslocação desde que recebam um dos subsídios previstos no CCT não tem direito ao subsídio de alimentação</p> <p>n.º 5 do CCT atual é eliminado e refere às categorias XV e XVI</p>
<p align="center"><b>Cláusula 34.ª</b> <b>Abono para falhas</b></p> <p>1. Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, <del>cofrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores,</del> 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.</p>	<p align="center"><b>Cláusula 34.ª</b> <b>Abono para falhas</b></p> <p>n.º 1 do CCT atual é eliminado na proposta no que se refere às categorias de cofrador, empregado de serviços externos ou operadores de valores</p>	<p>n.º 1 do CCT atual é eliminado na proposta no que se refere às categorias de cofrador, empregado de serviços externos ou operadores de valores</p>

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p><b>Cláusula 35.ª</b> <b>Subsídio de Natal</b></p> <p><del>3- A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o Seguro de Acidentes de Trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.</del></p>	<p><b>Cláusula 35.ª</b> <b>Subsídio de Natal</b></p> <p>1. a 3 - Mantem a redação em vigor</p> <p>4.- <b>Eliminar</b></p>	<p>n.º 4 do CCT do STAD é eliminado na proposta da AES ou seja as entidades empregadoras deixam de completar a diferença do subsídio de natal na Segurança Social ou de Seguro</p>
<p><b>Cláusula 38.ª</b> <b>Trabalho suplementar</b></p> <p>1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.</p> <p>2. O Trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:</p> <p>a) Se for diurno - 50%;</p> <p>b) Se for noturno – 75%.</p> <p>6. Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador tiver perdido a possibilidade de utilizar transportes públicos.</p> <p>7. O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei</p>	<p><b>Cláusula 38.ª</b> <b>Trabalho suplementar</b></p> <p>1.- Mantem a redação em vigor</p> <p>2- O trabalho suplementar da direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição;ao horaria em singelo de:</p> <p>a) Ate 100 horas anuais: 37,5% e</p> <p>b) <b>Para além das 100 horas anuais: 75%.</b></p> <p>3. a 5. - Mantem a redação em vigor.</p> <p>6. - Alteração da redação em vigor - Sempre que um trabalhador seja obrigado a prestar trabalho suplementar por demora na rendição;ao dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador tiver perdido a possibilidade de utilizar transportes publicos.</p> <p>7. - Mantem a redação em vigor</p>	<p>n.º 2 da proposta da AES cria limites às percentagens do trabalho suplementar até 100 horas as quais são remuneradas com um acréscimo e 37,5% e para além de 100 horas anuais que são remuneradas com um acréscimo de 75% o que significa que o apuramento de tais horas apenas é feito no final do ano.</p>
<p><b>Cláusula 39.ª</b> <b>Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar</b></p> <p>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 %.</p> <p><del>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.</del></p>	<p><b>Clausula 39.ª</b> <b>Pagamento do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar – Alteração da redação da epigrafe em vigor</b></p> <p>1. - <b>Alteração da redação em vigor (fica sem numero) - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual sera igual a retribuição em singelo, acrescida de:</b></p> <p>a) <b>Até 100 horas anuais: 50%</b></p> <p>b) <b>Para além 100 horas anuais: 100%.</b></p> <p>2 - <b>Eliminar</b></p>	<p>Esta cláusula na proposta da AES tem desde logo uma alteração na sua epigrafe passando a a ser denominada apenas de pagamento de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar, o que significa que é retirada a parte do pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar quando o mesmo não envolve a prestação de trabalho suplementar.</p> <p>O que significa que à desde logo uma redução de 200%</p> <p>Sendo que no que se refere ao acréscimo remuneratório de trabalho suplementar prestado nesses dias temos a mesma regra que foi criada para a remuneração do trabalho suplementar e que se divide entre trabalho até 100 horas o qual é remunerado a 50% e para além das 100 horas que é remunerado a 100%</p> <p>Atenção que mais uma vez verificamos que as 100 horas são anuais o que significa que o trabalhador apenas possa vir a receber tais valores no ano seguinte à realização do mesmo após o apuramento das horas realizadas</p> <p>Em resumo podemos dizer que a proposta da AES cria um número único com uma redação diferente da que se encontrava dividida em dois números no CCT atual</p>
<p><b>Cláusula 40.ª</b> <b>Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório</b></p> <p>O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes</p>	<p><b>Clausula 40ª</b> <b>Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório</b></p> <p>Alteração da redação em vigor - o trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar</p>	<p>Em relação a esta proposta a AES altera o gozo do descanso compensatório a gozar num período de três dias para três meses</p>

sem perda de retribuição.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**  
**Trabalho noturno**

1. Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21 horas de um dia e as 06 horas 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 20 horas de um dia e as 7 horas 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.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**  
**Trabalho em dia feriado**

1. igual
2. Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, aufero o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100% (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.
3. igual
4. Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, para além do seu salário mensal, aufero 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**

- 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

sar **até ao final do terceiro mês seguinte**, sem perda de retribuição

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**  
**Trabalho noturno**

1. - **Mantem a redação em vigor**
2. - **Eliminar**
3. - **Passa para numero dois e mantem a redação em vigor**
4. - **Passa para numero tres e mantem a redação em vigor**
5. - **Passa para numero quatro e mantem a redação em vigor**
6. - **Passa para numero cinco e mantem a redação em vigor**

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**  
**Trabalho em dia feriado**

1. Mantem a redação em vigor
2. - Alteração a redação em vigor - Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, aufero o seu salario mensal **e um acrescimo remuneratório de 50% (cinquenta por cento)** pelo trabalho prestado nesse dia, não tendo direito a qualquer descanso compensatório
3. - Mantem a redação em vigor
4. - Alteração à redação em vigor - Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, **o trabalho suplementar prestado nesse dia será pago com um acrescimo remuneratório de 50% até à 100 horas anuais e de 100% para além das 100 horas anuais pelo trabalho prestado nesse dia, não tendo direito a qualquer descanso compensatório.**
5. , 6. e 7. - Eliminar

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**  
**Deslocações**

1. Mantem a redação em vigor
2. - Mantem a redação em vigor:
  - a) Mantem a redação em vigor;
  - b) - A concessão dos abonos indicados no Anexo VI, desde que, ultrapassando um raio superior a 100 km, a deslocação obrigue o trabalhador

Em relação a esta proposta a única coisa que a proposta da AES faz é eliminar a diferenciação que existia entre trabalhadores admitidos até 15 de julho de 2004 e depois passando todos os trabalhadores a serem remunerados como horas noturnas no período que medeia entre as 21 horas de um dia e as 06 horas do dia seguinte

n.º 2 a proposta da AES diminui o pagamento do trabalho prestado em diaferiado de 100% para 50%

n.º 4 da proposta da AES refere que se o trabalhador estiver escalado para trabalhar em dia feriado o trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo até às 100 horas e de 100% para além das 100%.

Mais refere que o trabalhador não tem direito a qualquer descanso compensatório.

Sendo igualmente eliminado o acréscimo remuneratório de 200% tal como consta do atual CCT valor que o trabalhador tinha direito independentemente de cumprir também prestação de trabalho suplementar ou não. Igualmente é eliminada na proposta o n.º 5 do IRCT atual o qual refere que se em ta dia o trabalhador cumprir prestação de trabalho suplementar tem ainda direito a um descanso compensatório de igual duração quando perfizer um dia de trabalho o qual poderia ser gozado no prazo de 90 dias por mutuo acordo. Eliminando-se igualmente na proposta a parte onde se refere que se tal descanso compensatório não fosse gozado por acordo entre as partes podia ser substituído por um acréscimo remuneratório não inferior a 100%

A proposta da AES é toda igual com excepção da alinea b) do n.º 2 em que aumenta de 50Km para 100Km o direito do trabalhador ter direito à concessão dos abonos referidos no anexo VI



CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
	<p>a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual.</p> <p>3. e 4 - Mantem a redação em vigor</p>	
<p align="center"><b>Cláusula 44.ª</b> <b>Fardamento</b></p> <p>1. Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento, sendo expressamente proibido o trabalhador efetuar o seu pagamento.</p>	<p align="center"><b>Cláusula 44.ª</b> <b>Fardamento</b></p> <p>1 - Os trabalhadores de segurança privada <b>que</b> em serviço usem fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, <b>é</b> obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento sendo expressamente proibido o trabalhador efetuar o seu pagamento, bem como qualquer espécie de caução por conta do fardamento.</p> <p>2. a 4 - Mantem a redação em vigor</p>	<p>Em relação ao n.º 1 desta cláusula a proposta da AES vem referir no seu n.º 1 que é proibido a exigência de qualquer caução a título de fardamento</p>
<p align="center"><b>Cláusula 45.ª</b> <b>Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso</b></p> <p>O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após o seu vencimento no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente capítulo ou o faça através de meio diverso do estabelecido, será obrigado a indemnizar o trabalhador pelos danos causados, calculando-se os mesmos, para efeitos indemnizatórios, no valor mínimo de 3 vezes do montante em dívida</p>	<p align="center"><b>Cláusula 45.ª</b> <b>Pagamento por meio diverso</b></p> <p>O empregador que <b>repetida e reiteradamente</b> efetue o pagamento <b>a um trabalhador</b> das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente capítulo através de meio diverso dos estabelecidos no presente CCT ou na Lei, será obrigado a indemnizar esse trabalhador pelos danos causados, calculando-se os mesmos, para efeitos indemnizatórios, no valor mínimo de 3 vezes do montante da prestação pecuniária em causa.</p>	<p>A proposta da AES em relação a esta cláusula foi de retirar a mora do empregador superior a 60 dias e referir apenas repetida e reiteradamente, ou seja, recorreu a conceitos vagos e indeterminados não se conseguindo precisar quando é que é considerado repetido e reiterado</p> <p>É igualmente feita uma remissão no que se refere ao modo de pagamento para o CCT e lei O que significa que também a epigrafe foi alterada</p>
<p align="center"><b>Cláusula 47.ª</b> <b>Sanções Disciplinares</b></p> <p>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.</p> <p>5. A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.</p> <p>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</p>	<p align="center"><b>Cláusula 47.ª</b> <b>Sanções Disciplinares</b></p> <p>1. a 3. - Mantem a redação em vigor</p> <p>4. - Novo Ponto - <b>Para os trabalhadores que exerçam a profissão de pessoal de segurança privado ou pessoal de vigilância, dadas as especiais condições de trabalho em que executam tais funções, as sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.</b></p> <p>5 - Anterior numero quatro e mantem a redação em vigor</p> <p>6 - Novo Ponto - A suspensão do trabalho com perda de retribuição, no caso dos trabalhadores que exercem a profissão de pessoal de segurança privado ou pessoal de vigilância, dadas as especiais condições de trabalho em que executam tais funções, não pode exceder, por cada infração, 60 dias e, em cada ano civil, o total de 180 dias.</p> <p>6 - Anterior numero cinco e mantem a redação em vigor</p> <p>7 - Anterior numero seis e mantem a redação em vigor</p>	<p>O n.º 4 desta cláusula é diferente a proposta da AES sendo que as principais alterações resultam do facto de ser feita referência a sanções disciplinares praticadas num dia e não como sucede no CCT atual e no Código por infração, sendo que na proposta refere-se ainda que tal sanção não pode exceder 2/3 da retribuição diária e 60 dias por ano quando no atual CCT refere-se que por cada infração disciplinar não pode ser superior a 10 dias e em cada ano civil 45 dias</p> <p>O n.º 6 da proposta da AES vai de encontro ao número 4 do atual CCT aumentando as sanções de 10 dias por cada infração e 45 dias por ano para 60 dias por infração e 180 por ano civil previsão que naturalmente é mais prejudicial que a atual bem como o Código de Trabalho</p>
<p align="center"><b>Cláusula 49.ª</b> <b>Sanções abusiva</b></p> <p>Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a</p>	<p align="center"><b>Cláusula 49.ª</b> <b>Sanções abusivas</b></p> <p>1- Mantem redação em vigor</p> <p>2- Presume-se abusiva, ate prova em contra-</p>	<p>A proposta da AES acrescenta apenas no n.º 2 alinea c do número anterior, ou seja, trata-se</p>

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p>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).</p>	<p>rio, a aplicac;ao de qualquer sanc;ao disciplinar sob a aparencia de punic;ao 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) <b>do numero anterior</b></p>	<p>apenas de completar o sentido do texto</p>
<p align="center"><b>Cláusula 51.ª</b> <b>Direitos especiais</b></p> <p>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 – igual</p>	<p align="center"><b>Cláusula 51.ª</b> <b>Direitos especiais</b></p> <p>1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante, <b>do trabalhador cuidador</b> e da saúde e seguranc;a no trabalho, em vigor a data da publicac;ao. 2- Mantem a redação em vigor</p>	<p>A proposta da AES acrescenta no seu número 1 o trabalhadr cuidador o que é vantajoso para o trabalhador tendo em conta que recentemente foi crada legislação específica sobre esta matéria</p>
<p align="center"><b>Cláusula 53.ª</b> <b>Complemento do subsídio de doença</b></p> <p>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</p>	<p align="center"><b>Cláusula 53.ª</b> <b>Complemento do subsídio de doença</b></p> <p>1. - Em caso de doenc;a superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores <b>25%</b> da diferenc;a entre a retribuc;ao auferida a data da baixa e o subsidio atribuido pela Seguranc;a Social durante os primeiros 30 dias de baixa, e <b>50%</b> nos 30 dias subsequentes. 2. - Mantem a redação em vigor</p>	<p>Em relação a esta cláusula a proposta da AES reduz de 75% para 25% o pagamenti do complemento de doença nos primeiros 30 dias e aumenta de 25% para 50% nos 30 dias subsequentes</p>
<p align="center"><b>Cláusula 54.ª</b> <b>Trabalhadores sinistrados</b></p> <p>1. e 2 igual 3. <del>No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro e o subsídio de alimentação ao trabalhador, como se estivesse efetivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido</del></p>	<p align="center"><b>Cláusula 54.ª</b> <b>Trabalhadores sinistrados</b></p> <p>1 e 2 - Mantem a redação em vigor 3 – eliminar</p>	<p>Em relação a esta matéria a AES na sua proposta elimina o n.º 2 no qual se refere que no caso do trabalhador estiver com uma incapacidade absoluta para o trabalho a entidade empregadora pagará por ano ao trabalhadr durante um período de 180 dias a retribuição por inteiro e o subsidio de alimentação</p>
<p align="center"><b>Cláusula 60.ª</b> <b>Vigilância</b></p> <p>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</p>	<p align="center"><b>Cláusula 60.ª</b> <b>Vigilância</b></p> <p>Em cada grupo de dez vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles, avaliadas as especificidades da respetiva prestac;ao de serviços, poderao ser atribuidas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, a retribuc;ao de chefe de grupo, auferindo o subsidio consignado no Anexo IV deste CCT</p>	<p>Sobre esta cláusula a proposta da AES altera de 5 para 10 vigilantes a existência de um chefe de grupo</p>
<p align="center"><b>Cláusula 61.ª</b> <b>Eletricistas</b></p>	<p align="center"><b>Cláusula 61.ª</b> <b>Eletricistas</b></p> <p>1. a 6 – Eliminar</p>	<p>É eliminada esta cláusula na proposta da AES</p>
<p align="center"><b>Cláusula 62.ª</b> <b>Profissionais de comércio e armazém</b></p>	<p align="center"><b>Cláusula 62.ª</b> <b>Profissionais de comércio e armazém</b></p>	

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES																																													
<p align="center"><b>Cláusula 63.<sup>a</sup></b> <b>Empregados de escritório</b></p> <p>1. Igual 2. Igual 3. Igual 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:</p> <table border="0"> <tr> <td colspan="5">Técnico Administrativo</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td colspan="2">1ª Classe 1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="5">5</td> </tr> <tr> <td colspan="2">2ª Classe -</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td colspan="5">5</td> </tr> </table>	Técnico Administrativo					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1ª Classe 1		1	1	2	2	3	3	4	4	5					2ª Classe -		1	2	2	3	3	4	4	5	5					<p>1 e 2 Eliminar</p> <p align="center"><b>Cláusula 63.<sup>a</sup> – passa a 61<sup>a</sup> - Remuneração</b> <b>Empregados de escritório</b></p> <p>1 a 3 Igual 4.5.6 eliminado</p>	<p>É eliminada esta cláusula na proposta da AES</p> <p>A proposta da AES elimina os números 4, 5 e 6 da redação atual</p>
Técnico Administrativo																																															
1	2	3	4	5																																											
6	7	8	9	10																																											
1ª Classe 1		1	1	2																																											
2	3	3	4	4																																											
5																																															
2ª Classe -		1	2	2																																											
3	3	4	4	5																																											
5																																															
<p align="center"><b>Cláusula 64.<sup>a</sup></b> <b>Profissionais técnicos de vendas</b></p> <p>1. igual 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.</p>	<p align="center"><b>Cláusula 64.<sup>a</sup> – Passa a 62<sup>a</sup></b> <b>Remuneração</b> <b>Profissionais técnicos de vendas</b></p> <p>1. - Manter a redação em vigor 2. - Eliminar</p>	<p>Na proposta da AES é eliminado o n.º 2 do CCT atual</p>																																													
<p align="center"><b>CAPÍTULO XV</b> <b>Regras específicas para os Vigilantes de Transporte de Valores</b></p> <p align="center"><b>Cláusula 65.<sup>a</sup></b> <b>Regime de horários de trabalho</b></p> <p>1. Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT. 2. Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30% (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses. 3. Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal</p>	<p align="center"><b>CAPÍTULO XV</b> <b>Regras específicas para os Vigilantes de Transporte de Valores</b></p> <p align="center"><b>Cláusula 65.<sup>a</sup> – Passa a 63<sup>o</sup></b> <b>remuneração</b> <b>Regime de horários de trabalho</b></p> <p>1. Os regimes de horario de trabalho a vigorar nos servic;os ou empresas de transporte e tratamento de valores serao os de horario normal de trabalho, por turnos, em regime de adaptabilidade, <b>horario concentrado ou banco de horas</b>, tal como previsto no CCT. 2. - Eliminar 3. Passa a numero dois e mantem a redação em vigor</p>	<p>n.º 1 da proposta da AES no que se refere aos horários de trabalho arecsenta o horário concentrado e o banco de horas</p> <p>Na proposta da AES é eliminado o n.º 2 no qual se refere definem as regras dos trabalhadores que estão em regime de adaptabilidade</p>																																													

de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

1. ~~Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.~~
2. ~~O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:~~
  - a) ~~Se for diurno - 50% na primeira hora e 75% nas horas ou frações subsequentes;~~
  - b) ~~Se for noturno - 100%.~~
3. ~~O Trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.~~
4. ~~O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.~~
5. ~~Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 65.<sup>o</sup>, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se tome indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.~~
6. ~~Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.~~
7. ~~O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.~~

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **trabalho em dias feriados**

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

#### **Cláusula 68<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de alimentação**

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

#### **Clausula 66.a - Passa a 64.a Renunera ao Trabalho suplementar**

1 a 7 eliminar

**1 - Novo Ponto - Ao trabalho suplementar para esta especialidade, aplicar-se-a o disposto na clausula 38<sup>a</sup> deste CCT, salvo o disposto no numero seguinte.**

**2 - Novo Ponto - Para todos os efeitos legais, e no que a atividade de transporte de valores respeita, considera-se trabalho suplementar prestado por motivo de forc;a maior aquele que se afigure imprescindivel para assegurar o cumprimento de prazos e obrigac;oes contratualmente estabelecidos entre a entidade empregadora e terceiros.**

**3 - Novo Ponto - Considera-se ainda, nos termos do numero anterior, trabalho suplementar prestado por motivo de força maior aquele que, sendo inferior a um período de 60 minutos, decorra de circunstancias extraordinarias relacionadas com a viatura na qual se desloque o trabalhador (por exemplo, transito, acidentes rodoviarios, furo de pneu, problemas no motor, etc.) ou com o próprio cliente (por exemplo, atrasos)**

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup> passa a 65<sup>o</sup> remuneração trabalho em dias feriados**

1. - Mantem a redação em vigor.
2. - Mantem a redação em vigor:
  - a) e b) - mantem a redação em vigor
  - c) - Alteração à redação em vigor - O trabalhador que realiza a prestac;ao em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório **tem direito a um acrescimo de 50% (cinquenta por cento) da retribuc;ao correspondente pelo trabalho prestado nesse dia, não tendo direito a qualquer descanso compensatório.**
3. - Mantem a redação em vigor

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup> – Passa a 66<sup>o</sup>**

##### **Remuneração Subsídio de Alimentação**

- 1.igual
2. eliminar

A proposta feita pela AES em relação a esta cláusula é toda nova remetendo em matéria de remuneração o n.º 1 para a cláusula 38º do IRCT ou seja para a remuneração do trabalho suplementar

n.º 2 define o que se entende por trabalho suplementar recorrendo a conceitos vagos e indeterminados impondo ónus aos trabalhadores tais como or exemplo o facto de terem de assegurar o cumprimento e prazos e obrigações contratualizadas com terceiros

n.º 3 vai ainda mais longe ao referir que trabalho suplementar prestado por motivo de força maior é ainda aquele que sendo inferior a um período de 60 minutos decorra de circunstâncias extraordinárias tais como transito acidentes etc

Alínea c do número 2 desta cláusula na proposta da AES acaba com o descanso compensatório prestado em dia feriado e reduz o acréscimo remuneratório para 50%

Na proposta da AES em relação a esta matéria mantem-se o número 1 e elimina-se o n.º 2 que se refere aos horários de trabalho em regime de adaptabilidade passando a existir apenas um regime horário único para o cálculo do subsídio de alimentação

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p><b>Cláusula 69ª</b> <b>Seguro de acidentes pessoais</b></p> <p>Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2024 de 78.047,93€. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.</p>	<p><b>Cláusula 69ª passa a 67</b> <b>Seguro de acidentes pessoais</b></p> <p>Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2025 de €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT</p>	<p>A proposta da AES deixa em aberto o valor remuneratório</p>
<p><b>Cláusula 69ª – A</b> <b>Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto</b></p>	<p><b>Cláusula 69ª – A passa a 68º - remuneração</b> <b>Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto</b></p>	<p>A proposta da AES apenas faz uma renumeração na cláusula que passa de 69 A para 68º</p>
<p><b>Cláusula 69ª – B</b> <b>Crítérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização</b></p>	<p><b>Cláusula 69ª – B</b> <b>Crítérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização</b> eliminar</p>	<p>A proposta da AES elimina esta cláusula</p>
<p><b>Cláusula 69ª – C</b> <b>Participação sindical nos processos de despedimento coletivo</b></p>	<p><b>Cláusula 69ª – C</b> <b>Participação sindical nos processos de despedimento coletivo</b> eliminar</p>	<p>Na proposta da AES esta cláusula é eliminada</p>
<p><b>Cláusula 69 - D</b> <b>Saúde e segurança no trabalho (SST)</b> 1 e 2 igual 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 respetiva 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 20 dias de antecedência, e elaborar o projeto da respetiva ata, a ser aprovada no prazo de 20 dias, para o efeito fazendo-a circular informaticamente. 5 a 11 igual</p>	<p><b>Cláusula 69 - Remuneração</b> <b>Saúde e segurança no trabalho (SST)</b> 1. e 2. – igual 3 - O GTPSST e 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 <b>que sejam trabalhadores da empresa</b>. As partes poderao, a todo o tempo, substituir os seus representantes, informando o presidente dessa decisao. 4- O GTPSST é presidido pelo responsável de segurança e saúde no trabalho (SSD) da empresa, que tera a competencia de dirigir e convocar as reunioes com a antecedencia de <b>vinte dias</b>, de onde constara a respetiva ordem de trabalhos, dela constando as materias que qualquer um dos membros do grupo pretenda apresentar e discutir nessa reuniao, que deverao ser-lhe enviadas ate <b>15</b> dias de antecedencia, e elaborar o projeto da respetiva ata, a ser aprovada no prazo de 20 dias, para o efeito fazendo-a circular informaticamente. 5. a 11. - Mantem a redação em vigor</p>	<p>A proposta da AES em relação ao n.º 3 impõe na constituição do GTPSST a exigência que no que se refere à representação sindical a mesma seja feita por trabalhadores da empresa</p> <p>Em relação ao número 4 a proposta da AES altera os prazos das convocatórias bem como da apresentação dos documentos que querem ver discutidos na reunião</p>
<p><b>Cláusula 70ª</b> <b>Regime Supletivo</b></p> <p>1. igual 2. <del>Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 66ª e 67ª, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no BTE nº 38, de 15 de outubro de 2017</del></p>	<p><b>Cláusula 70ª</b> <b>Regime Supletivo</b></p> <p>1. - Mantem a redação em vigor 2. - Eliminar</p>	<p>A proposta da AES em relação a esta matéria elimina o n.º 2 o qual se reportava às cláusulas 67ª e 68º do CCT de 2017</p>

**CAPÍTULO XVI**  
**Regras específicas para os**  
**Operadores de Valores**

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Regime de horários de trabalho**

1. Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.
2. ~~Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30% (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.~~
3. Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

1. ~~Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.~~
2. ~~O Trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:~~
  - a) ~~Se for diurno - 50% na primeira hora e 75% nas horas ou frações subsequentes;~~
  - b) ~~Se for noturno - 100%.~~
3. ~~O Trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.~~
4. ~~O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.~~
5. ~~Sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 71.º, 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.~~

**CAPÍTULO XVI**  
**Regras específicas para os**  
**Operadores de Valores**

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Regime de horários de trabalho**

1. Os regimes de horario de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horario normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, **horario concentrado ou banco de horas**, tal coma previsto no CCT.
2. - Eliminar
3. - Passa a numero dois e mantem a redação em vigor

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

1. a 7 - Eliminar
- Novo Ponto - Ao trabalho suplementar para esta especialidade, aplicar-se-á o disposto na clausula 38º deste CCT.

A proposta da AES acrescenta no número 1 os horários concentrados e banco de horas

n.º 2 é eliminado na proposta da AES o qual reportava-se a horários em regime de adaptabilidade nos quais pelo menos 30% da carga horária corresponde a 8 horas de trabalho

Em relação a esta cláusula a AES apresenta uma proposta toda nova com remissão para o artigo 38º ou seja remuneração trabalho suplementar para os trabalhadores em geral

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p><b>Cláusula 73.<sup>a</sup></b> <b>Trabalho em dias feriados</b></p> <p>1. igual 2. Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras: a) Igual b) igual c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador. 3. igual</p>	<p><b>Cláusula 73.<sup>a</sup></b> <b>Trabalho em dias feriados</b></p> <p>1. e 2, a) e b) - Mantem a redação em vigor c) - O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 50% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador. 3. - Mantem a redação em vigor</p>	<p>Alinea c) da proposta da AES reduz o acréscimo remuneratório de trabalho prestado aos feriados de 100% para 50%</p>
<p><b>Cláusula 74.<sup>a</sup></b> <b>Subsídio de alimentação</b></p> <p>1. igual 2. <del>Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada</del></p>	<p><b>Cláusula 74.<sup>a</sup></b> <b>Subsídio de alimentação</b></p> <p>1. igual 2. eliminar</p>	<p>Na proposta da AES é eliminado as regras relativas ao subsídio de alimentação em regime de adaptabilidade</p>
<p><b>Cláusula 74.<sup>a</sup>-A</b> <b>Abono para falhas</b></p> <p>1- O abono para falhas desta categoria profissional encontra-se previsto no Anexo V; 2- Sempre que a empresa efetue qualquer desconto no abono para falhas, o seu fundamento deve ser devidamente comprovado e documentado</p>	<p><b>Cláusula 74.<sup>a</sup>-A</b> <b>Abono para falhas</b></p> <p>eliminar</p>	<p>Esta matéria é eliminada na proposta da AES</p>
<p><b>Cláusula 75.<sup>a</sup></b> <b>Regime Supletivo</b></p> <p>1. igual 2. <del>Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no BTE n.º 38, de 15 de outubro de 2017</del></p>	<p><b>Cláusula 75.<sup>a</sup></b> <b>Regime Supletivo</b></p> <p>1. igual 2. - Eliminar</p>	<p>A proposta da AES elimina o n.º 2 onde se fazia referência a regras transitórias de 2017</p>
<p><b>Capítulo XVII</b> <b>Regras específicas de Vigilância Aeroportuária</b></p> <p><b>Cláusula 77.<sup>a</sup></b> <b>Categorias e funções</b></p> <p>1. igual 2 - São criadas, a partir de 1 de janeiro de 2018 as categorias profissionais de Gestor de Segurança Aeroportuário, Supervisor Aeroportuário e Chefe de Grupo Aeroportuário, cujos descritivos funcionais se encontram descritos no anexo I. 3. A função de Chefe de Equipa Aeroportuário será exercida por um Vigilante Aeroportuário/ APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV</p>	<p><b>Capítulo XVII</b> <b>Regras específicas de Vigilância Aeroportuária</b></p> <p><b>Cláusula 77.<sup>a</sup></b></p> <p>1 – igual 2 – eliminar 3 – passa a n.º 2</p>	<p>A proposta da AES elimina o n.º 2 do CCT atual onde se fazia remissão a 2018 ano em que foram criadas algumas categorias profissionais</p>

CCT STAD	PROPOSTA AES	OBSERVAÇÕES
<p><b>Cláusula 81.<sup>a</sup> Adaptabilidade</b></p> <p>1. O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.</p> <p>2. A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguido com o ano civil.</p> <p>3. igual</p> <p>4. igual</p> <p>5. igual;</p> <p>6. Aos trabalhadores que laborem em regime de adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30% (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses;</p> <p>7. Sempre que o trabalhador laborar 5 (cinco) dias consecutivos terá direito a gozar, antes e depois desse período, 2 (dois) dias de folga consecutivos;</p> <p>8. Durante dez meses do ano, haverá mensalmente, no máximo, duas folgas isoladas de 1 (um) dia;</p> <p>9. Nos restantes dois meses do ano, que podem ser utilizados separadamente, poderá haver mensalmente, no máximo, quatro folgas isoladas de 1 (um) dia;</p> <p>10. A empresa decidirá quais os dois meses referidos e informará o trabalhador no mês anterior;</p> <p>11. A escala do trabalhador, obrigatoriamente, terá sempre a identificação do seu período de referência (início e termo).</p>	<p><b>Cláusula 81.<sup>a</sup> Adaptabilidade</b></p> <p>1. O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até <b>doze horas</b> e a duração do trabalho semanal atingir <b>sessenta horas</b>, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.</p> <p>2. - A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a <b>12 meses</b>, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguido com o ano civil.</p> <p>3. a 5. - Mantem a redação em vigor</p> <p>6. - Eliminar</p> <p>7. - Passa a número seis e mantém a redação em vigor</p> <p>8. - Passa a número sete e mantém a redação em vigor</p> <p>9. - Passa a número oito e mantém a redação em vigor</p> <p>10 - Passa a número nove e mantém a redação em vigor</p> <p>11. Passa a número dez e mantém a redação em vigor</p>	<p>Na proposta da AES a adaptabilidade é alterada de 10 para 12 horas e a média das horas mensais de 50 para 60 horas</p> <p>n.º 6 do atual CCT onde se falava das percentagens de 30% também é eliminado</p>

Lisboa, 10 de julho de 2024