

PROPOSTA REIVINDICATIVA COMUM PARA 2008

I – ENQUADRAMENTO

Os dados divulgados pelo Banco de Portugal, no seu Boletim Económico de Verão de 2007, revelam uma pequena melhoria da situação económica em 2006 e apresenta previsões de que isso também possa acontecer em 2007 e 2008.

O quadro seguinte, retirado desse Boletim, mostra os valores referentes a 2006 e as previsões para 2007 e 2008.

QUADRO I

Taxa de variação do PIB, da Procura Interna e da Procura Externa – 2006/2008

PROJEÇÕES DO BANCO DE PORTUGAL 2006-2008							
Taxa de variação, em percentagem							
	Pesos	Projecção actual			BE Inverno 2006		
	2006	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Produto Interno Bruto	100.0	1.3	1.8	2.2	1.2	1.8	2.1
Consumo privado	65.4	1.1	1.4	1.4	1.2	1.5	1.7
Consumo público	20.7	-0.3	-0.1	0.3	-0.2	0.0	0.3
Formação bruta de capital fixo	21.5	-2.0	0.6	3.1	-3.1	0.0	3.9
Procura interna	107.8	0.2	0.8	1.6	0.1	1.1	1.9
Exportações	31.3	9.1	7.2	6.5	9.3	6.2	6.1
Importações	39.1	4.2	3.4	4.2	4.3	3.5	4.7
Contributo (em p.p.)							
Exportações líquidas		1.0	0.9	0.5	1.1	0.6	0.1
Procura interna		0.3	0.9	1.7	0.1	1.2	2.0
do qual: Variação de Existências		0.0	-0.1	0.1	0.1	0.2	0.0
Balança Corrente e de Capital (% PIB)		-8.7	-7.9	-8.1	-7.6	-7.3	-7.2
Balança de bens e serviços (% PIB)		-7.6	-5.7	-5.4	-7.6	-6.4	-6.0
IHPC		3.0	2.5	2.3	3.0	2.3	2.4

FONTE: Boletim Económico – Verão de 2007 – Banco de Portugal

Em 2005, o PIB cresceu 0,5% e, em 2006, 1,3%. E, segundo o Banco de Portugal, prevê-se que em 2007 aumente 1,8% e, em 2008, cerca de 2,2%.

Este aumento do PIB esteve, no entanto, associado a uma diminuição da taxa de crescimento do consumo privado (2004: +2,5%; 2005: +2,1%; 2006: +1,1%), mas fundamentalmente a uma quebra muito acentuada do consumo público (2004: +2,5%; 2005: +2%; 2006: -0,3%) e da FBCF, ou seja, do investimento (2004: +0,3%; 2005: -3,9%; 2006: -2%). E mesmo as previsões para 2007 apresentam variações do Consumo Privado de apenas 1,1%, do Consumo Público de -0,1%, e da FBCF de somente +0,6%.

A quase estagnação na Procura Interna (2004:+ 2,4%; 2005: + 0,8%; 2006: + 0,2%), que a variação referida nas suas várias componentes (Consumo Privado, Consumo Público e FBCF) determinou constitui um obstáculo mais importante que impede que a Economia Portuguesa atinja taxas de crescimento mais elevadas. E isto porque, apesar das exportações terem aumentado, a Procura Externa corresponde apenas a 28% da Procura Interna, sendo esta última o principal instrumento da dinamização da actividade económica.

Uma parte muito importante da Procura Interna é gerada pelos trabalhadores através da despesa que fazem, financiada pelas remunerações que recebem. É evidente que se estas não crescerem mais do que a inflação, a Procura Interna tenderá a estagnar ou mesmo a diminuir, e nunca serão alcançadas taxas de crescimento económico elevadas e sustentadas.

O crescimento das remunerações em Portugal tem afastado o País da média das remunerações médias da União Europeia, sendo em vários anos e para muitos trabalhadores, nomeadamente da Administração Pública, mesmo inferiores ao aumento dos preços.

A nível de salários mínimos, o quadro seguinte, construído com dados publicados pelo Eurostat, mostra que Portugal mantém o salário mínimo mais baixo da Europa dos 15 e já foi mesmo ultrapassado por países recém integrados como Malta e Eslovénia. E é dos países onde é maior a percentagem de trabalhadores que auferem o salário mínimo (5,5%), sendo ultrapassado apenas pela França (15,6%) e Luxemburgo (18,0%), países com salários mínimos muito mais elevados do que Portugal.

QUADRO II – Salários Mínimos na Europa – Janeiro de 2007

PAISES	Valor – Mês (12 meses) Euros	% de Trabalhadores a receber o SMN em 2004
Bélgica	1 259	-
Grécia	668	-
Espanha	666	0,8%
França	1 254	15,6%
Irlanda	1 403	3,1%
Luxemburgo	1 570	18,0%
Holanda	1 301	2,1%
Reino Unido	1 361	1,4%
Portugal	470*	5,5%
Eslovénia	522	2,0%
Malta	585	1,5%
República Checa	288	2,0%
Polónia	246	4,5%

FONTE: Salaires minima 2007 – Population et conditios sociales . Statistiques en bref – nº 71/20007 – Eurostat

* Resultado do valor do SMN x 14 : 12

Se se analisarem, não só os salários mínimos, mas também os salários médios constata-se o aumento da diferença, em euros, entre o salário médio pago em Portugal e o salário médio da União Europeia, como mostram os dados divulgados pelo Eurostat constantes do quadro seguinte.

QUADRO III – Salário anual médio na indústria e Serviços – Tempo completo – Euros

PAISES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (E)
PORTUGAL	12.619,6	13.338,0	13.321,5	13.871,1	14.253,2	14.715,0	15.068,2
UE15	30.889,2	31.768,5	32.689,0	32.929,7	35.605,6	34.412,4	35.892,1
DIF (PT-UE15)	-18.269,6	-18.430,5	-19.367,5	-19.058,6	-21.352,4	-19.697,4	-20.824,0

FONTE. Salários anuais brutos na Indústria e Serviços – Eurostat

Em 2000, a diferença entre o salário médio em Portugal e na União Europeia era de 18.269,6 euros e, 2006, já era de 20.824 euros.

Por outro lado, se analisarmos a variação das remunerações verificada em Portugal, no sector privado e no sector público, conclui-se que os trabalhadores da Administração Pública ainda têm sido mais fortemente penalizados que os do sector privado.

Os dois quadros que se apresentam seguidamente, construídos com dados oficiais, provam precisamente não só o agravamento das condições de vida dos trabalhadores portugueses, mas um muito maior agravamento das condições de vida dos trabalhadores da Administração Pública.

**Quadro IV – Variação da remuneração média em Portugal
Toda a Economia e Sector Privado – 2000/2006**

ANO	REMUNERAÇÃO POR TRABALHADOR		Variação IPC	VARIACÃO REAL REMUNERAÇÃO	
	Toda a Economia	Sector Privado		Toda Economia	Sector Privado
2000	5,6%	3,5%	2,9%	2,6%	0,6%
2001	4,3%	3,9%	4,4%	-0,1%	-0,5%
2002	3,0%	3,6%	3,6%	-0,6%	0,0%
2003	2,8%	3,1%	3,3%	-0,5%	-0,2%
2004	2,7%	3,4%	2,4%	0,3%	1,0%
2005	2,9%	3,1%	2,3%	0,6%	0,8%
2006	2,4%	3,1%	3,1%	-0,7%	0,0%
2000-2006	26,2%	26,2%	24,2%	1,6%	1,6%

FONTE: Relatórios Banco de Portugal – 2003 e 2006

Portanto, no período compreendido entre 2000 e 2006, o poder de compra de todos os trabalhadores reduziu-se, nos anos de 2001, 2002, 2003 e 2006. Apesar desta situação ser penalizadora para todos aqueles que vivem fundamentalmente do trabalho, a evolução verificada em relação aos trabalhadores da Administração Pública foi muito mais grave, como revelam os dados do quadro seguinte.

QUADRO V – Variação dos vencimentos médios dos trabalhadores da Administração Pública e dos preços – 2000/2007

ANO	AUMENTO MÉDIO	IPC	VARIAÇÃO REAL
2000	2,5%	2,9%	-0,4%
2001	3,7%	4,4%	-0,7%
2002	2,8%	3,6%	-0,8%
2003 (até 1008,7€)	1,5%	3,3%	-1,7%
2003 (> 1008,75€)	0,0%	3,3%	
2004 (até 1024,09€)	2,0%	2,4%	-0,4%
2004 (> 1024,09€)	0,0%	2,4%	
2005	2,2%	2,3%	-0,1%
2006	1,5%	3,1%	-1,6%
2000-06 (até 1008€ e 1024€)	17,3%	24,2%	-5,6%
2000-06 (> 1008€ e 1024€)	13,3%	24,2%	-8,8%
2007 (E)	1,5%	2,6%	-1,1%
2000-07 (até 1008€ e 1024€)	19,1%	27,4%	-6,5%
2000-07 (> 1008€ e 1024€)	15,0%	27,4%	-9,7%

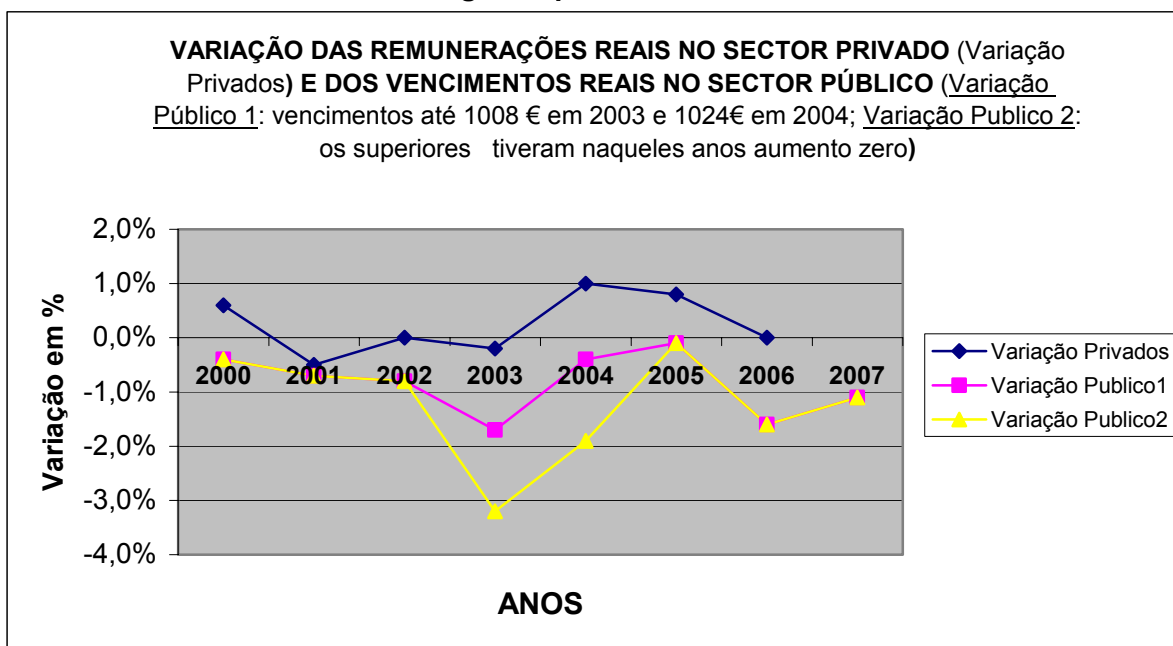
FONTE: IPC: Relatório B. Portugal:2006 e INE ; Vencimentos: Portarias do governo

Entre 2000 e 2006, em todos os anos, os trabalhadores da Administração Pública perderam poder de compra, já que o aumento nos seus vencimentos foi sempre inferior à subida verificada nos preços. Como consequência, entre 2000 e 2006, a redução do poder de compra dos seus vencimentos variou entre -5,6% e -8,8%, pois uma parte importante deles tiveram aumentos zero nos vencimentos em 2003 e em 2004.

A previsão para 2007 é que os vencimentos na Administração Pública sofram uma nova redução de poder de compra que se estima em -1,1%. Portanto, se consideramos o período 2000-2007, a redução no poder de compra dos vencimentos varia **entre -6,5% e -9,7%**. E nesta redução ainda não está contabilizado o aumento de 0,5% nos descontos para a ADSE, verificado em 2007.

O gráfico seguinte, onde constam as variações das remunerações reais no sector privado e no sector público mostra, de uma forma extremamente clara, o que se está a verificar em Portugal.

GRÁFICO I – Variação da remuneração real no sector privado e no sector público em Portugal no período 2000-2007



Embora a variação das remunerações dos trabalhadores do sector privado (linha a azul) revele uma perda de poder em vários anos (2001, 2003) e uma estagnação em outros (2002 e 2006), em relação aos trabalhadores da Administração Pública (linhas a cor de rosa e a amarelo) regista-se uma quebra em todos os anos sendo muito mais acentuada em relação aos trabalhadores que viram os seus vencimentos congelados com crescimento igual a zero em 2003 e em 2004, representados no gráfico pela linha amarela.

O quadro seguinte, construído com dados publicados pela Direcção Geral do Orçamento (DGO), referentes ao período de Janeiro-Junho de 2005, 2006, e 2007, mostra a quebra acentuada das despesas com pessoal quando comparada com as Despesas Totais efectivas do Estado no 1º semestre daqueles três anos.

QUADRO VI – Variação das despesas do subsector Estado no período de Janeiro a Junho de 2005, 2006 e 2007

RÚBRICAS	PERIODO JAN. A JUNHO - Milhões euros			VARIAÇÃO EM %		
	2005	2006	2007	2006-05	2007-06	2007-05
1-DESPESA TOTAL EFECTIVA	19.305,0	20.966,7	21.789,6	8,6%	3,9%	12,9%
2- Despesas com Pessoal	6.419,0	6.326,3	6.538,6	-1,4%	3,4%	1,9%
3-Remunerações Certas e Permanentes	4.276,8	4.179,0	4.206,5	-2,3%	0,7%	-1,6%
4-Abonos variáveis ou eventuais	176,3	186,0	197,4	5,5%	6,1%	12,0%
5-SUBTOTAL (3 + 4)	4.453,1	4.365,0	4.403,9	-2,0%	0,9%	-1,1%
RECEITAS FISCAIS	14.936,5	15.901,2	17.261,0	6,5%	8,6%	15,6%
% Despesas Pessoal / Despesa Total	33,3%	30,2%	30,0%			
% Rem. Certas e permanentes/Despesa Total	22,2%	19,9%	19,3%			
% Abonos/Despesa Total	0,9%	0,9%	0,9%			
% (Rem. Certas e Perm.+Abonos)/Despesa Total	23,1%	20,8%	20,2%			

FONTE: Boletim Informativo com síntese da execução orçamental - Junho de 2006 e Junho de 2007 - DGO

Entre 2005 e 2007, as Despesas totais do Estado aumentaram 12,9%, enquanto as despesas com Pessoal cresceram apenas 1,9%, e as despesas com as “Remunerações Certas e Permanentes” diminuíram, mesmo em termos nominais, em -1,6%. Como consequência, a percentagem que as “Despesas com Pessoal “ e as “Remunerações Certas e Permanentes “ representam em relação às Despesas Totais Efectivas do Estado diminuiu em cerca de 3 pontos percentuais. A mesma situação se verificou em relação aos outros subsectores do Estado, já que as subidas anuais dos vencimentos que se verificaram nos outros subsectores do Estado foram as mesmas que as verificadas no subsector Estado.

Se se analisar a variação das receitas fiscais do Estado, que representam, em média, mais de 90% das receitas efectivas totais conclui-se que as do 1º semestre de 2007 foram superiores às do 1º semestre de 2005 em 15,6%, o que determinou que as “remunerações certas e permanentes”, em percentagem das receitas fiscais, tenham diminuído, entre 2007 de 28,6 & para apenas 24,4%, ou seja, menos 4,2 pontos percentuais, isto é, menos 14,7% em apenas dois anos

Em resumo, a redução do défice do Estado está a ser conseguida fundamentalmente à custa do aumento das receitas fiscais e da diminuição das remunerações reais dos trabalhadores da Administração Pública. É evidente que esta situação não se poderá prolongar por mais tempo, já que ela está a determinar uma inaceitável diminuição do poder de compra dos vencimentos na Administração Pública como se provou anteriormente.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1

No período 2000-2007, em todos os anos, os trabalhadores da Administração Pública perderam poder de compra, tendo-se verificado neste período uma perda de poder de compra acumulada que varia entre -6,5% e -9,7%, tendo a média (média aritmética) atingido -8,1%.

Os anos de maior redução de poder de compra foram 2003, 2004, em que a subida nos vencimentos foi zero para muitos dos trabalhadores, e, em 2006 (-1,6%) e também em 2007 (-1,1).

Por outro lado, se comparamos a evolução verificada nas remunerações reais dos trabalhadores no Sector Privado e no Sector Público conclui-se que a quebra verificada no Sector Público foi muito maior do que a registada no Sector Privado, criando-se assim um situação de maior desigualdade entre os dois sectores. E esta situação é ainda mais grave, se se tiver presente que estudos recentes divulgados em 2006 sobre os salários nos sectores publico e privado, e contrariando uma ideia amplamente difundida, os salários praticados na Administração Pública eram já, para a generalidade das profissões, significativamente inferiores aos praticadas actualmente no sector privado.

Assim, tomando como base tudo aquilo que o trabalhador recebe, a diferença para menos na Administração Pública, em idênticas funções, quando comparada com o pago no sector privado, varia, no grupo “Técnico”, entre -188% e -156%; no grupo “Técnico profissional”, entre -75% e -46%; no grupo “Administrativo”, entre -89% e -55%; no grupo de “Auxiliares” entre -19% e -27%; e no grupo de “Operários” entre -26% e -65%.

O valor do “Índice 100”, que é a base de cálculo dos vencimentos na Administração Pública, continua a ser significativamente inferior ao valor do Salário Mínimo Nacional, tendo-se degradado de uma forma contínua nos últimos anos, como mostram os dados do quadro VII, o que tem contribuído para que o nível médio de remunerações na Administração Pública seja, nesta data, significativamente inferior às remunerações praticadas no sector privado para idênticas funções e idêntico nível de escolaridade, como revelam os estudos feitos.

QUADRO VII – Evolução do valor do Índice 100 e do Salário Mínimo Nacional (SMN) no período 2000-2006

ANOS	Índice100 Euros	SMN Euros	% Índice100 do SMN (Salário Mínimo Nacional)	Diferença para menos em pontos percentuais entre “Índice 100” e SMN
2000	291,21	318,23	91,5%	-8,5
2001	302,02	334,19	90,4%	-9,6
2002	310,33	348,00	89,2%	-10,8
2003	310,33	357,00	86,9%	-13,1
2004	310,33	365,20	85,0%	-15
2005	317,16	374,00	84,8%	-15,2
2006	321,92	385,90	83,4%	-16,6
2007	326,75	403,00	81,1%	18,9
Aumento2000-07	12,2%	26,6%		

No período 2000-2007, o aumento percentual do Salário Mínimo Nacional foi mais que o dobro do verificado no Valor do Índice 100 (a subida foi de 84,77 euros no Salário Mínimo Nacional e de apenas 35,54 euros no Índice 100), tendo diminuído de 91,5% para 81,1% a percentagem que o Índice 100 representa em relação ao SMN.

Por outro lado, como entre 2000 e 2007 o aumento do Índice 100 foi apenas de 12,2%, e como durante o mesmo período o Índice de Preços no Consumidor subiu 26,8%, verificou-se uma redução do valor do Índice 100 que, em termos reais, atingiu cerca de -11,5%.

É clara a degradação do valor do Índice 100 nos últimos anos, o que tem contribuído para agravar o nível de vida dos trabalhadores da Administração Pública, já que o vencimento da maioria deles resulta da aplicação directa do índice 100 (exceptuam-se apenas as categorias cuja a aplicação determina um vencimento inferior ao salário mínimo nacional, cujo o valor é depois aumentado para este.

2

Para além da redução continuada do seu poder de compra, os trabalhadores da Administração Pública têm também sofrido uma redução importante dos seus direitos e, actualmente, os diplomas sobre a nova alteração do Estatuto de Aposentação, sobre “Vínculos, Carreiras e Remunerações”, sobre o “ Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)” e sobre direitos sindicais (créditos para a actividade sindical), se vingarem, colocarão em causa os direitos constitucionais à segurança social, à segurança no emprego e à actividade sindical.

Matérias tão sensíveis mereciam ser tratadas de uma forma aprofundada e com muito cuidado e tempo, pois mexem profundamente com a vida de centenas de milhares de pessoas.

O governo transformou a negociação daqueles projectos com os sindicatos num autêntico simulacro de negociação e, relativamente aos direitos sindicais, recusou-se mesmo em negociar com os sindicatos, em clara violação da Lei 23/98, pois enviou a proposta de lei à Assembleia da República sem antes a ter apresentado aos sindicatos. Para além de se ter recusado apresentar quaisquer estudos sobre esses diplomas, que justificassem medidas neles contidas e mostrassem as suas implicações para os trabalhadores, como obriga a Lei 23/98, impôs unilateralmente um período reduzido de tempo para “negociações”, que impediu qualquer negociação séria; e também se recusou a aceitar qualquer proposta de alteração substantiva, apresentada pelos sindicatos, visando eliminar ou reduzir os aspectos mais gravosos para os trabalhadores, tendo apenas aceite pequenas alterações formais, que não mudaram qualquer ponto importante.

Os projectos de lei do governo são contrários à Constituição da República Portuguesa, porque desrespeitam preceitos constitucionais relativos a direitos, liberdades e garantias e outros relativos à Administração Pública. Semeiam o arbítrio e a insegurança, promovem uma gestão economicista e baseado no arbítrio e prepotência, e visam reduzir e mesmo destruir os serviços públicos, com vista à sua entrega a entidades privadas ou à sua externalização, que é outra forma de privatização.

3

Entretanto, no âmbito do acordado entre a CGTP-IN e o Governo para que o Salário Mínimo Nacional atinja 450,00 €, em 2009, aquela central sindical reivindica para 2008 a sua fixação em 424,50€ (aumento de 5,8%), com o objectivo de atingir os 500 € em 2011-01-01.

Apesar da perda de poder de compra dos trabalhadores da Administração Pública, nos últimos oito anos, ter sido superior àquela percentagem, tal reivindicação, até por uma questão de equidade entre os trabalhadores, não pode deixar de ser tida em conta pelos Sindicatos da Administração Pública na sua proposta.

III – PROPOSTA REIVINDICATIVA

Com base na fundamentação constante em I e II e exigindo o respeito integral pela Lei n.º 23/98, a FCSAP apresenta a seguinte proposta reivindicativa para 2008:

1. Tabela Salarial e restantes prestações pecuniárias

- a) Manutenção da revisão anual dos salários;
- b) Considerando que dos compromissos assumidos entre o Governo e a CGTP-IN, para a actualização faseada do SMN, resulta a necessidade de uma actualização, em 2008, de 5,8 %, tal como já reivindicado, a Frente Comum exige, para salários e pensões, um aumento nessa percentagem, com a garantia de que nenhum trabalhador tenha um aumento inferior a 50€;
- c) Eliminação gradual da diferença entre o valor do índice 100 das carreiras do regime geral e o valor do SMN, a efectuar em 3 anos, a partir de 2008, de modo a que, em 2011-01-01, não seja inferior a € 500, conforme o acordado com a CGTP-IN;
- d) Actualização do subsídio de refeição para € 6;
- e) Actualização das restantes prestações pecuniárias em 10%;
- f) Actualização dos escalões do IRS em 10%;
- g) Descongelamento dos suplementos remuneratórios e da contagem de tempo para progressão;
- h) Aumento das comparticipações da ADSE em 10%;
- i) Aplicação automática a todos os trabalhadores da Administração Pública do resultado da negociação colectiva, efectuada nos termos da Lei 23/98, de 26/5, e a abertura automática dos processos negociais sectoriais ou sub-sectoriais sem ficarem dependentes, nomeadamente, de cabimentação orçamental;
- j) Regulamentação e aplicação do suplemento de risco, penosidade e insalubridade.

2. Reestruturação da Administração Pública

2.1. Emprego Público, Estabilidade, Precariedade

- a) Exigência da manutenção do vínculo público de nomeação em toda a AP;
- b) Transformação em vínculo permanente (nomeação) do vínculo precário de todos os trabalhadores que estejam a desempenhar funções que correspondam a necessidades permanentes dos serviços;
- c) Revogação da Lei da mobilidade, Lei nº 53/2006, de 7 de Dezembro;
- d) Revogação do SIADAP e estabelecimento de um Sistema de avaliação de desempenho sem “quotas”, que tenha em conta o interesse público e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores;

2.2. Negociação Colectiva

- a) Apresentação prévia aos sindicatos, por parte dos Ministérios, dos estudos que justifiquem qualquer medida de extinção, fusão e reestruturação de serviços assim como de alegada racionalização de efectivos;
- b) Negociação com os sindicatos de todas as matérias que tenham efeitos na situação dos trabalhadores, como estabelece a Lei 23/98;

2.3. Carreiras

- a) Contagem e valorização de todo o tempo de serviço prestado, e manutenção do direito à carreira, para todos os efeitos, designadamente na avaliação – o que implica a mudança de escalão, em 2008, de todos os trabalhadores da AP;
- b) Negociação de um sistema que garanta a valorização e dignificação das carreiras dos trabalhadores da Administração Pública, mantendo a todos o direito ao acesso ao topo da carreira e que tenha em conta o aumento das exigências profissionais e de conhecimentos para o desempenho das funções;
- c) Aplicação dos decretos-lei 404-A/98, 412-A/98 e Lei-quadro das Inspeções às carreiras e trabalhadores a que não tenham ainda sido aplicados.

2.4. Acção Social Complementar

- a) Manutenção dos direitos adquiridos e atribuídos pelos diversos Serviços Sociais da AP, alargando o seu âmbito a todos os trabalhadores;

- b) Redução do valor das contribuições pagas para a ADSE de forma que os trabalhadores da Administração Pública não sejam penalizados ao pagarem mais do que a generalidade dos trabalhadores paga para a Segurança Social e anulação do valor pago pelos aposentados.

3. Aposentação

- a) Repristinação do Estatuto da Aposentação, na sua redacção anterior nomeadamente à Lei 1/2004, à Lei 60/2005, à **Lei 52/2007** e revogação do Decreto-Lei 286/93 de 20 de Agosto.
- b) Equiparar o estatuto da Pensão de Sobrevivência ao do regime geral de Segurança Social e equiparar a contagem do tempo de serviço militar à prevista no regime geral de Segurança Social.

4. Formação Profissional

- a) Garantir aos trabalhadores, a nível de cada serviço, as horas de formação a que têm direito, por Lei, e elaboração, com esse objectivo, de planos de formação profissional com a sua participação, enviando cópia à respectiva associação sindical;
- b) Aprovação das candidaturas apresentadas pelas associações sindicais com vista ao aumento da qualificação profissional dos trabalhadores;
- c) Dedução, em sede de IRS, das despesas com formação profissional, designadamente a contínua, equipamento e materiais, necessários ao exercício de funções.

5. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

- a) Cumprimento das leis e dos acordos sobre SHST, e negociação, no âmbito da contratação colectiva, de medidas que permitam desenvolver com maior eficácia o trabalho dos representantes dos trabalhadores;
- b) Levantamento dos serviços e entidades que ainda não têm ou Serviço de Higiene e Saúde no Trabalho ou/e médico de trabalho, como obriga a lei;
- c) Formação dos trabalhadores em SHST e concessão de dispensa dos candidatos a representantes e dos representantes de SHST para poderem participar nessas acções de formação.

6. Maternidade

- a) Pagamento integral, aos trabalhadores em regime de contrato, do período de licença de maternidade e paternidade, mesmo que este se prolongue para além da data da caducidade do contrato;
- b) Contagem de todo o tempo de serviço a esses trabalhadores, para efeitos de promoção e progressão na carreira.

2007-09-14

FCSAP