

Regulamentar a carreira, dignificar e valorizar os profissionais

PROFISSIONAIS DAS ASSOCIAÇÕES HUMANITÁRIAS DE BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS

O STAL sempre se bateu e continuará a bater-se pela regulamentação das condições de trabalho dos profissionais ao serviço das Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários.

A protecção e socorro das populações é uma missão em grande parte assegurada pelas mais de quatro centenas de Associações Humanitárias de Bombeiro Voluntários existentes no País.

Os profissionais ao seu serviço desempenham um papel decisivo no funcionamento destas associações, mas os seus direitos continuam a ser desprezados.

Sendo bombeiros profissionais de facto, este estatuto nunca foi reconhecido a estes trabalhadores, que são claramente discriminados em relação a outras profissões.

Há mais de duas décadas que o STAL luta pela correcção desta gritante injustiça, mas os sucessivos governos, que parecem lembrar-se dos bombeiros só na época de incêndios, além de

promessas vagas, nunca concretizaram as propostas do Sindicato de regulamentação da carreira.

O STAL tem-se batido igualmente pela resolução do problema do financiamento das Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários, muitas das quais estão em risco de fechar por falta de recursos financeiros.

As autarquias, elas próprias cada vez mais sujeitas ao garrote financeiro do Governo, na maior parte dos casos não podem responder às necessidades das AHBV.

Por isso, o Governo tem de assumir o financiamento da protecção civil (ainda que em detrimento das ajudas à banca privada), em particular das AHBV – instituições indispensáveis à segurança e apoio às populações.

O STAL exige que o Governo contemple já no próximo Orçamento do Estado as verbas necessárias ao bom funcionamento das AHBV e à manutenção de milhares de postos de trabalho

O Sindicato luta pela garantia de emprego estável com direitos, pelo direito à carreira e a salários dignos, defendendo a instituição imediata de um salário no sector nunca inferior a 550 euros.

O STAL defende ainda um sistema de formação permanente, bem como o fornecimento de fardamento e equipamento de protecção adequado, que permita uma acção eficaz.

“Fixar um salário nas AHBV nunca inferior a 550 euros

**OS BOMBEIROS****têm quem os defenda!****STAL - é o teu sindicato!**

Uniformizar condições, pôr fim às discriminações, garantir o princípio constitucional de «para trabalho igual salário igual»

O código do trabalho estabelece que o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

Diz ainda a legislação:

Elaboração do horário de trabalho (art.º 212.º)

Compete ao empregador, respeitando os limites da lei, as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador, a conciliação da actividade profissional do trabalhador com a vida familiar ou facilitar a frequência pelo trabalhador de curso escolar ou de formação técnica ou profissional.

As estruturas representativas dos trabalhadores devem ser consultadas previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Intervalo de descanso (art.º 213.º)

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.

Por IRCT o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior.

Descanso diário (art.º 214.º)

Em regra é garantido ao trabalhador um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

CUMPRIR A LEI respeitar o horário de trabalho

Acumulando o duplo estatuto de trabalhadores e voluntários, os profissionais das AHBV estão sujeitos a cargas horárias desumanas e ilegais, que põem em risco a sua saúde e integridade física e os privam de uma vida familiar normal e do direito ao lazer.

Alteração do horário de trabalho (art.º 217.º)

O horário individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado. A alteração do horário é precedida de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

A alteração do horário de trabalho deve ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação. Excepcionalmente quando a alteração não tenha a duração de uma semana pode ser apenas registada em livro próprio, com a menção de terem sido consultadas as estruturas representativas dos trabalhadores. A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

TRABALHO POR TURNOS

Noção (art.º 220.º)

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (art.º 220.º).

Organização

Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores e a sua duração não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito (art.º 221.º).

Retribuição

A retribuição do trabalho por turnos é a que resultar do respectivo contrato, das normas da empresa ou de IRCT.

TRABALHO NOCTURNO

Noção (art.º 223.º e 224.º)

Considera-se trabalho nocturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

Na ausência de fixação por IRCT, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Retribuição (art.º 266.º)

O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia. Este acréscimo pode ser substituído, mediante IRCT, por redução equivalente do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

Reconhecer o estatuto de bombeiro aos profissionais das AHBV

TRABALHO SUPLEMENTAR

Noção (art.º 226.º)

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, sendo a sua prestação obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, os trabalhadores expressamente solicitem a sua dispensa.

Condições de prestação de trabalho suplementar (art.º 227.º)

O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de novos trabalhadores ou por motivos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Limites de duração do trabalho suplementar (art.º 228.º)

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- No caso de microempresa ou pequena empresa, cento e setenta e cinco horas por ano;
- No caso de média ou grande empresa, cento e cinquenta horas por ano;
- No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;
- Em dia normal de trabalho, duas horas;
- Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

f) Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

O limite máximo a que se referem a alínea a) ou b) pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por IRCT.

Descanso compensatório de trabalho suplementar (art.º 229.º)

O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Pagamento de trabalho suplementar (art.º 268.º)

Para além do descanso compensatório atrás referido, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- 25% pela primeira hora ou fracção desta e 37,5% por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- 50% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cálculo do valor da retribuição horária (art.º 271.º)

Para cálculo do valor da hora normal utiliza-se a fórmula prevista ($R_m \times 12$):($52 \times n$) em que, R_m é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Combater a precariedade, lutar pelo emprego estável com direitos

DESCANSO SEMANAL

Descanso semanal obrigatório (art.º 232.º)

O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana. O dia de descanso semanal só pode deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou suspender a laboração num dia que não seja domingo e, ainda, noutras situações excepcionais, expressamente previstas.

Descanso semanal complementar (art.º 232.º)

Por IRCT ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

Garantir o financiamento directo das AHBV pelo Orçamento do Estado

www.stal.pt



Juntos somos mais fortes! Sindicalizado é mais SEGURO!

FÉRIAS

um direito irrenunciável

Sobre o direito a férias, o Código do trabalho estabelece o seguinte:

Direito a férias (art.º 237.º e 239.º)

O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no CT, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

O direito a férias reporta-se em regra ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do que abaixo se dispõe.

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, excepto:

- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis (art.º 239º);

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

Sem prejuízo do disposto em IRCT, o período de férias não pode ser superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

Duração do período de férias (art.º 238.º)

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, não podendo iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses (art.º 239.º)

O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando para este efeito, todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho, que devem ser gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Gozo e cumulação de férias (art.º 240.º)

Em regra as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem. O trabalhador pode gozar as férias até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo com o empregador, ou sempre que o trabalhador as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Efeitos da cessação do contrato de trabalho (art.º 245.º)

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio correspondentes a férias vencidas e não gozadas, bem como as proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o qual é considerado para efeitos de antiguidade.

Em caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição, a que o trabalhador tem direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Efeitos das faltas no direito a férias (art.º 257.º)

As faltas não têm efeito sobre o direito a férias. Todavia, quando determinem perda de retribuição, podem, por opção do trabalhador, serem substituídas por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Retribuição do período de férias e subsídio de férias (art.º 264.º)

A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, acrescendo-lhe um subsídio de férias compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

A redução do período de férias, por opção do trabalhador, relacionada com a compensação de faltas sem retribuição, não implica redução do subsídio de férias (art.º 257.º).

STAL

Sindicato de classe construído pelos trabalhadores!

Com quase quatro décadas de história e de luta, o STAL é hoje um dos maiores sindicatos do País. Ganhou a confiança dos trabalhadores pela sua acção firme e coerente na defesa dos seus legítimos interesses e aspirações. Os bombeiros das AHBV podem contar com o STAL

Sindicaliza-te, dá mais força à nossa luta!