

PROPOSTA REIVINDICATIVA COMUM PARA 2010

I – CONTEXTUALIZAÇÃO

1 – INTRODUÇÃO

Nos últimos anos e, designadamente, com o Governo de maioria absoluta do PS, os trabalhadores da Administração Pública foram confrontados com graves ataques aos seus direitos e com uma continuada degradação das suas condições de vida e de trabalho.

A precariedade, por exemplo, é hoje uma realidade na generalidade da Administração Pública. Esta objectivo foi perseguido pela política de direita desenvolvida há mais de 33 anos e aprofundada pelo Governo do PS, que se assumiu como o principal responsável na grosseira violação do princípio constitucional de que *“incumbe ao Estado promover a execução de políticas de pleno emprego”*.

Esta política anti-trabalhadores tem também trazido graves prejuízos às populações, que vêem degradar-se serviços públicos essenciais, designadamente, nas áreas da saúde, da educação, da justiça, ou da segurança.

A situação não é ainda pior, porque os trabalhadores têm desenvolvido uma luta persistente e determinada em defesa dos seus direitos e de uma Administração Pública de qualidade, moderna e eficaz, ao serviço do povo português.

É imperioso parar e inverter este retrocesso social, contra os direitos dos trabalhadores e contra a Administração Pública, na sua matriz constitucional.

É imperioso continuar a lutar pelo respeito pela Constituição da República, pela reposição do poder de compra perdido e de direitos fundamentais dos trabalhadores e dos aposentados, postergados por sucessivos Governos e, de forma ainda mais brutal, pelo anterior governo.

A Proposta Reivindicativa Comum para 2010 assume claramente estes objectivos e não aceita o argumento de que é preciso fazer sacrifícios em nome da crise do capitalismo, para a qual os trabalhadores não contribuíram e que, aliás, não tem constituído um óbice – pelo contrário, tem sido um instrumento útil – para a continuação do aumento dos lucros do grande capital financeiro, com o apoio de milhões e milhões de euros do Orçamento do Estado.

2 – A PERDA DO PODER DE COMPRA DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO PERÍODO 2000-2009

A política prosseguida pelos sucessivos Governos, desde 2000, levou a uma redução muito acentuada e continuada no poder de compra dos trabalhadores da Administração Pública, que ficou muito longe de ser recuperado com o aumento dos vencimentos superior à taxa de inflação verificada este ano.

Os dados oficiais do quadro seguinte mostram a dimensão da quebra sofrida no poder de compra dos vencimentos dos trabalhadores da Administração Pública, no período 2000-2009.

QUADRO I – Evolução do poder de compra dos trabalhadores da Administração Pública no período 2000 – 2009

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 (> 1008,7€)	0,0%	3,3%	-3,2%
2004 (até 1024,09€)	2,0%	2,4%	-0,4%
2004 (> 1024,09€)	0,0%	2,4%	-2,3%
2005	2,2%	2,3%	-0,1%
2006	1,5%	3,1%	-1,6%
2007	1,5%	2,5%	-1,0%
2008	2,1%	2,6%	-0,5%
2009(P)	2,9%	-0,5%	3,4%
2010(P)		1,3%	
2000 - 2009 (até 1008,7€ e 1024,09€)	25,1%	29,9%	-3,7%
2000 - 2009 (>1008,7€ e 1024,09€)	20,9%	29,9%	-7,0%
REDUÇÃO 2000-09 (Media ponderada)			-5,9%

No período 2000-2009, exceptuando o ano de 2009, os trabalhadores da Administração Pública sofreram uma redução importante no seu poder de compra.

Mesmo com o aumento de 2,9%, em 2009, e com a previsão de uma taxa de inflação negativa este ano, a perda de poder de compra dos trabalhadores da Administração Pública, no período 2000-2009, varia entre -3,7% (para os trabalhadores com vencimentos até 1025 euros) e -7% (para os trabalhadores com vencimentos superiores a 1.025 euros). Neste último grupo encontra-se a grande maioria dos Quadros Técnicos e Científicos.

Calculando a média ponderada da redução do poder de compra, no mesmo período, conclui-se que é muito elevada: -5,9%.

Torna-se pois necessário recuperar, em 2010, mais uma parcela do poder de compra perdido no período 2000-2009.

Por outro lado, os sucessivos governos não têm utilizado a política fiscal como instrumento de atenuação das desigualdades sociais, mas sim como meio de degradação do poder de compra dos trabalhadores. Por exemplo, a não actualização dos valores limites dos escalões do IRS, no mínimo em proporção igual aos (baixos) aumentos salariais, conduz a que, com a actualização salarial, o rendimento do trabalhador ultrapasse, em muitos casos, o limite do escalão em que está inserido e passe a pagar a taxa do imposto fixada para o escalão acima daquele em que se encontrava – ou seja, o trabalhador salta para um escalão superior, sendo-lhe “comida” a actualização salarial. Foi precisamente isso que sucedeu em 2009 com muitos trabalhadores da Administração Pública: uma parcela da subida dos vencimentos foi anulada pela subida da taxa de IRS, já que os respectivos escalões foram actualizados em, apenas, 2,5%; portanto, numa percentagem inferior à subida salarial – este efeito não está considerado no Quadro I.

Impõe-se, por isso, corrigir esta situação, através de uma actualização dos escalões do IRS e de uma diminuição da pressão fiscal sobre os rendimentos mais baixos.

E não pode deixar de referir-se que a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e, designadamente, o aumento dos salários e das pensões, são um estímulo à dinamização do mercado interno e, conseqüentemente, uma forma de dinamizar o desenvolvimento da economia nacional, imprescindível para combater os resultados desastrosos das políticas de direita de sucessivos governos e da actual crise do capitalismo.

3 – A CONTINUAÇÃO DO CONGELAMENTO DA PROGRESSÃO NAS CARREIRAS COM O SIADAP

Entre Setembro de 2005 e Dezembro de 2007, o governo impôs a não contagem do tempo de serviço e o congelamento das progressões nas carreiras dos trabalhadores da Administração Pública. Este congelamento das carreiras, associado a aumentos de vencimentos nominais inferiores à subida do IPC, determinou uma redução muito maior do nível de vida dos trabalhadores da Administração Pública do que aquela que o Quadro I revela.

A partir de 2008, a estagnação profissional é imposta pela aplicação do SIADAP e do seu iníquo sistema de quotas. E mesmo aqueles que, dentro do apertado limite das quotas, cumprem os requisitos para a progressão, não têm garantias de que isso aconteça.

Com efeito, de acordo com o art. 47º da Lei 12-A/2008, de 27/2 (LVCR) o trabalhador que obtenha “*duas menções máximas, consecutivas*”, ou “*três menções imediatamente inferiores às máximas*”, ou “*cinco menções imediatamente inferiores às referidas anteriormente*” reúne as condições para que possa mudar de posição remuneratória.

No entanto, aquela mudança não se verifica necessariamente. De facto, mesmo que o trabalhador tenha obtido tais resultados na avaliação, e de acordo com o mesmo art.º 47º, a mudança só terá lugar se existir dotação orçamental suficiente. E o que aconteceu, por ex., em 2009, é que a dotação orçamental atribuída com tal fim era, à partida, insuficiente e, apesar de ser insuficiente, a maior parte foi congelada pelo governo.

Os dados fornecidos pelo Ministério das Finanças a órgãos de comunicação social, revelam que dos 68,8 milhões de euros previstos no OE2009 para mudança de posições remuneratórias, no 1º semestre de 2009 apenas tinham sido gastos 2,4 milhões de euros com as alterações obrigatórias de posição remuneratória de funcionários (as previstas no 6º do art.º 47 da Lei 12-A/2008), enquanto as alterações facultativas que dependem dos dirigentes dos serviços (ou seja, as restantes), absorveram apenas 173 mil euros” (Jornal de Negócios, de 27.7.2009).

É evidente que estes dados confirmam a continuação do congelamento de facto das carreiras dos trabalhadores da Administração Pública com graves consequências nas suas condições de vida e na motivação no trabalho, pois, na prática, não se está a verificar qualquer reconhecimento material pelo trabalho desenvolvido.

4 – A DEGRADAÇÃO CONTINUADA DAS CONDIÇÕES DE VIDA NA APOSENTAÇÃO

O retrocesso social que se verificou desde 2004, com o ataque inconstitucional aos direitos adquiridos na aposentação tem de ser invertido, mesmo antes do Tribunal Constitucional se pronunciar sobre o respectivo pedido de inconstitucionalidade.

Por outro lado, de acordo com o art. 6º da Lei 52/2007, de 31/8, a actualização das pensões de aposentação far-se-á da mesma forma que as da Segurança Social, ou seja, enquanto o crescimento económico, medido pelo aumento do PIB, for inferior a 2%, – que é a situação que se verifica em Portugal há vários anos e a que se prevê para os próximos –, as pensões de aposentação serão actualizadas da seguinte forma:

(1) Pensões de valor inferior a 1,5 IAS (em 2009, corresponde às pensões até 628,83 euros) aumentarão de acordo com a subida verificada no IPC no ano anterior, portanto não terão qualquer aumento de poder de compra;

(2) Pensões de valor entre 1,5 IAS e 6 IAS (entre 628,83€ e 2515,32€) terão um aumento igual à subida do IPC verificada no ano anterior menos -0,5%, portanto sofrerão uma redução do poder de compra;

(3) Pensões superiores a 6 IAS até 12 IAS (entre 2.515,32€ e 5.030,64 euros) o aumento será igual à subida verificada no IPC no ano anterior menos -0,75%, portanto sofrem uma redução de poder de compra;

(4) As pensões de valor superior a 12 IAS são congeladas (5.030,64€).

No entanto, mesmo estes aumentos estão subordinados a uma condição que não existe no sector privado, o que cria uma situação de clara desigualdade e discriminação negativa, em relação aos trabalhadores da AP: segundo o nº 5 do art. 6º da Lei 52/2007, os aumentos não podem “prejudicar o princípio da estabilidade orçamental”, o que significa que poderão ser ainda menores.

A aplicação desta fórmula de actualização das pensões, para além de determinar uma redução contínua das pensões da maioria dos trabalhadores aposentados da Administração Pública (todos com pensões superiores a 628,83 euros) levanta um problema grave e gera uma situação absurda, em 2010. O Banco de Portugal prevê uma inflação negativa este ano (-0,5%). Portanto, se a fórmula fosse aplicada, ela determinaria reduções nominais nos valores das pensões que os aposentados já estão a receber.

Assim, em 2010, consoante o valor da pensão, os aposentados passariam a receber:

- (1) Com pensões até 628,83 euros, -0,5%;
- (2) Com pensões entre 628,83 e 2.515,32€, -1%;
- (3) Com pensões entre 2.515,32€ e 5.030,64 euros, -1,25%.

É uma situação absurda e inaceitável, mas que é determinada pelo carácter absurdo desta lei. Por isso, é urgente alterar a Lei 52/2007, para que os aposentados não tenham mais reduções nas suas pensões.

Segundo a alínea c) do art. 8º da Lei 52/2007, esta fórmula de actualização das pensões de aposentação só entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2009, e a parte referente às pensões de valor superior a 6 IAS só se aplica a partir 1 de Janeiro de 2011.

Como consequência, os trabalhadores aposentados da Administração Pública tiveram em anos anteriores – e poderá suceder o mesmo no futuro – aumentos de pensões ainda inferiores aos que teriam se fosse aplicada a fórmula estabelecida nesta lei, o que determinou que as reduções do seu poder de compra tivessem sido ainda maiores.

Em 2007, as pensões foram aumentadas entre 2,5% e 0,75% quando o IPC tinha aumentado 3,1% no ano anterior; em 2008, as pensões de aposentação foram actualizadas entre 2,4% e 1,65%, quando o IPC tinha subido 2,5%. Isto determinou que todos os trabalhadores aposentados, incluindo os com pensões mais baixas, tivessem uma redução continuada no seu poder de compra. Urge não só corrigir esta situação, como compensar também estes trabalhadores do poder de compra que perderam nos últimos anos.

Para além de tudo isto, o Governo do PS, invertendo a situação existente, obrigou os aposentados a descontarem para a ADSE, durante 14 meses.

E existem outras disposições na aposentação que, por um lado, lesam gravemente os interesses dos trabalhadores que se aposentam e, por outro lado, representam uma grave desigualdade relativamente aos trabalhadores do sector privado.

Assim, a CGA, no caso de aposentação antecipada, se um trabalhador tem um dia a menos relativamente à idade legal de aposentação, penaliza-o em 4,5%, como se de um ano completo se tratasse.

Em relação aos trabalhadores que saíram da Administração Pública e que foram trabalhar no sector privado, quando se reformam, a pensão calculada pela CGA relativamente ao tempo que estiveram na Administração Pública tem por base o último vencimento - portanto, remunerações totalmente desactualizadas (a desactualização é tanto maior quanto maior o período de tempo que medeia entre saída da Administração Pública e a data da reforma do trabalhador); esta situação é diferente do que sucede na Segurança Social - onde os salários passados são sempre actualizados com base no IPC, sem habitação -, o que representa uma grave e inadmissível desigualdade de tratamento relativamente aos trabalhadores do sector privado.

A suspensão do regime em vigor, relativo à actualização das pensões e a criação, para 2010, de uma actualização extraordinária já aprovada pelo Governo, não resolve o problema.

Em primeiro lugar, porque não altera a fórmula de actualização constante da lei, o que vai determinar que, enquanto o crescimento económico for inferior a 2,5%, os aposentados e os reformados da Administração Pública com pensões mais baixas não terão qualquer melhoria, e os restantes continuarão a ver degradarem-se as suas pensões.

Em segundo lugar, porque o aumento médio anunciado pelo Governo para 2010 é, para os aposentados, de apenas 0,46%, e, para os restantes reformados, de 1,18%, portanto, valores inferiores à taxa de inflação prevista para 2010 (entre 1,3% e 1,5%).

Impõe-se também corrigir todas estas situações e restabelecer um princípio que vigorou durante muitos anos - a subida nas pensões ser igual à verificada nas remunerações.

5 - A DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, O AUMENTO DA INSEGURANÇA, E A INTRODUÇÃO DO ARBITRIO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Para além do agravamento significativo das condições de vida dos trabalhadores da Administração Pública e dos aposentados, devido a uma redução importante do seu poder de compra, com a aprovação pela maioria absoluta PS/Sócrates de um conjunto de leis que alteraram profundamente o quadro legal que existia, agravaram-se também as condições de trabalho: aumentou significativamente a insegurança dos trabalhadores, legalizou-se o arbítrio total das chefias e fragilizou-se a Administração Pública, enfraquecendo a sua capacidade de intervenção e de prestação de serviços públicos de qualidade.

Entre essas medidas governamentais que alteraram, de uma forma profundamente negativa, o quadro legal na Administração Pública e as condições em que os trabalhadores vinham desenvolvendo a sua actividade referimos:

- A alteração unilateral do vínculo de nomeação, imposta pelo governo em clara violação do compromisso assumido por este quando os trabalhadores foram contratados (art. 88º da Lei 12-A/2008);

- Introdução dos Mapas de Pessoal, com possibilidades de serem ajustados todos os anos, permitindo às chefias considerar trabalhadores em excesso, o que levará ou ao seu despedimento ou à colocação na situação de mobilidade especial (arts. 5º, 6º e 33º da Lei 12-A/2008);

- Imposição do atrás referido sistema de quotas de avaliação (de acordo com o art. 75º da Lei 66-B/2007, em que apenas 25% do trabalhadores poderão ter um *desempenho relevante* e 5% um *desempenho excelente*), o que determina que as classificações mais elevadas não possam ser atribuídas a mais trabalhadores, mesmo que tenham um desempenho de qualidade elevada, o que determina inevitavelmente injustiças e forte desmotivação;

- Total dependência de mudança de posição remuneratória do facto do responsável do serviço afectar ou não uma dotação orçamental para tal fim, ou seja, do seu arbítrio (art. 7º da Lei 12-A/2008). Os poderes atribuídos por este artigo ao dirigente máximo do serviço, nomeadamente, concedendo-lhe o direito de decidir sobre o montante máximo dos encargos com o recrutamento dos trabalhadores e com as alterações no posicionamento remuneratório, são claramente violadores do direito à negociação colectiva, constitucional e legalmente consagrado;

- Destruição de todo o sistema de carreiras que existia na Administração Pública (art. 49º e Anexo da Lei 12-A/2008);

- Generalização do contrato de trabalho em funções públicas, que passou a ser a modalidade dominante de relação jurídica de emprego público (arts. 9º e 10º da Lei 12-A/2008), gerando a insegurança nos trabalhadores e fragilizando a Administração Pública;

- Criação de uma situação *de mobilidade especial* (o correspondente ao antigo quadro dos supra-numerários), utilizada para recusar aos trabalhadores o direito constitucional ao trabalho, já que os trabalhadores podem ser colocados indefinidamente na situação de inactividade, com remuneração significativamente reduzida, pondo em causa o direito ao trabalho e a condições de vida minimamente dignas (art.ºs 23º a 31º da Lei 53/2006);

- Aumento da idade legal de aposentação (de 60 para 65 anos) e do tempo de serviço (de 36 para 40 anos) para se poder ter acesso à pensão de aposentação completa (art. 3º da Lei 60/2005), em clara violação das expectativas legítimas dos trabalhadores, resultantes do compromisso assumido pelo Estado aquando da sua contratação.

II – OBJECTIVOS PARA 2010

Considerando o contexto exposto anteriormente, a Proposta Reivindicativa para 2010 tem, fundamentalmente, os seguintes objectivos:

Recuperar, gradualmente, o poder de compra perdido pelos trabalhadores e aposentados da Administração Pública, desde 2000;

Eliminar a insegurança e o arbítrio na Administração Pública, como impõe a Constituição da República, introduzindo regras claras que permitam aos trabalhadores desenvolver a sua actividade profissional com segurança;

Afirmar uma Administração Pública eficiente e prestigiada, que garanta a prestação de serviços públicos de qualidade;

Corrigir graves injustiças que têm atingido os trabalhadores da Administração Pública, em particular nos últimos anos, com a legislação aprovada para o sector;

Afirmar o combate aos diplomas legais da chamada reforma da Administração Pública, que representa um ataque ao Estado de direito democrático e aos direitos sociais e laborais e, no presente quadro, lutar pela alteração a essa legislação, que retirou direitos fundamentais dos trabalhadores, adquiridos ao longo de mais de 3 décadas de luta.

III – Proposta Reivindicativa Comum para 2010

Tendo em conta os objectivos e a fundamentação apresentados e nos termos e para os efeitos previstos na Lei 23/98, de 26/5, os Sindicatos da Frente Comum apresentam ao governo a seguinte Proposta Reivindicativa Comum para 2010:

TABELA SALARIAL E RESTANTES PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS

- 1. Aumento de 4,5% da Tabela Remuneratória Única e das pensões, com uma subida mínima de 50 euros;**

§ único: A actualização das remunerações dos trabalhadores dos serviços periféricos externos será corrigida tendo em conta as inflações locais e as respectivas variações cambiais.

- 2. Actualização do Subsídio de Refeição para € 6,50;**
- 3. A mudança para a posição remuneratória seguinte à imediatamente superior ocorrerá sempre que o valor da diferença entre aquela em que o trabalhador se encontra e a imediata for igual ou inferior a 38 euros;**
- 4. Actualização dos escalões do IRS em 4,5%;**
- 5. Dedução, em sede de IRS, das despesas com formação profissional e equipamento para o exercício de funções;**
- 6. Actualização das participações da ADSE em 10%;**
- 7. Regulamentação e aplicação de todos os suplementos remuneratórios, designadamente do suplemento de risco, penosidade e insalubridade, dando cumprimento a compromissos assumidos pelo Governo e a decisões da Assembleia da República;**
- 8. Afectação e cativação de verbas, no orçamento de cada serviço, que garantam que todos os trabalhadores que preencham os requisitos para mudarem de posicionamento remuneratório não fiquem dependentes, nem de cabimentação orçamental, nem da arbitrariedade das hierarquias;**

APOSENTAÇÃO

- 9. Reposição das condições de aposentação do Regime Geral e dos Regimes Especiais retiradas pelas Leis 1/2004, 60/2005 e 52/2007 e pelo Decreto-Lei 286/93, de 20/8, que alteraram o Estatuto da Aposentação;**

10. No caso de trabalhadores que saiam da Administração Pública, o cálculo do valor das pensões passará a ser efectuado de forma idêntica à que vigora no regime geral de segurança social, actualizando as remunerações aí recebidas;
11. Os descontos para a Caixa Geral de Aposentações e para a ADSE, por parte dos trabalhadores em regime de cedência, ou qualquer outro legalmente previsto, terão de incidir sobre a totalidade das remunerações auferidas pelos mesmos;
12. No caso de aposentação antecipada, os anos de penalização (em falta) terão de ser calculados por arredondamento – é absurdo que a falta de 1 dia impeça a contagem de 1 ano;

EMPREGO PÚBLICO E ESTABILIDADE

13. Revogação das normas mais gravosas da Lei 12-A/2008, com a reposição do vínculo de emprego público de nomeação a todos os trabalhadores da AP;
14. Revogação das normas mais gravosas da Lei 59/2008, de 11/9 (RCTFP);
15. Revogação da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, que regulamenta a tramitação do processo concursal, com a ripristinação do regime concursal anterior;
16. Revogação da Lei da Mobilidade (Lei n.º 53/2006, de 7/12) e reposição da situação de actividade aos trabalhadores empurrados para a situação de mobilidade especial, com os efeitos inerentes;
17. 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;
18. Reposição do regime de horário do trabalho nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
19. Recuperação do anterior regime de reconversão e reclassificação de trabalhadores;
20. Transformação em vínculo permanente (nomeação) do vínculo precário de todos os trabalhadores que estejam a desempenhar funções que correspondam a necessidades permanentes dos serviços;

NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

A – Em geral

- 21. Concretização do efectivo direito à negociação colectiva na Administração Pública, relativamente a todas as matérias referentes às relações laborais;**
- 22. Apresentação prévia aos Sindicatos, por parte da Administração Pública, dos estudos que justifiquem qualquer medida de extinção, fusão e reestruturação de serviços, assim como de alegada racionalização de efectivos e/ou externalização/privatização, no sentido de ser cumprido o direito ao trabalho previsto na Constituição;**
- 23. Negociação com os Sindicatos de todas as matérias que tenham efeitos na situação dos trabalhadores, e publicação das que tenham sido acordadas em sede de negociação colectiva, que não podem ficar dependentes, quer de outras matérias não acordadas, quer da perspectiva da entrada em vigor de nova legislação;**

B – Carreiras

- 24. Revogação do DL 121/2008, de 11/7, que extinguiu as carreiras, e negociação de um novo sistema de carreiras que assegure a todos a possibilidade de acesso ao topo, sem constrangimentos administrativos, tendo em conta o aumento das exigências profissionais e de conhecimentos para o desempenho das funções;**
- 25. Recuperação e contagem do tempo de serviço não considerado, quer para efeitos de progressão na respectiva carreira, quer para a mudança no reposicionamento salarial no escalão;**
- 26. 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;**

C – Liberdade sindical

- 27. Consagração de um quadro legal que, no respeito pela autonomia das organizações sindicais, assegure a cabal efectivação de todos os direitos e liberdades sindicais, com a atribuição do crédito de horas a todos os membros dos órgãos das associações sindicais, sem recurso a “tectos” artificiais.**

D – Acção social complementar

- 28. Repor o valor da contribuição dos trabalhadores para a ADSE para 1%;
- 29. Repor a situação de não desconto para a ADSE, por parte dos aposentados;
- 30. Alargamento da ADSE a todos os trabalhadores que desempenham funções públicas, independentemente da entidade empregadora e do vínculo laboral;

E – Formação Profissional

- 31. Garantir aos trabalhadores, a nível de cada serviço a elaboração de planos de formação profissional com a sua participação, enviando cópia à respectiva associação sindical, bem como as horas de formação a que têm direito, por Lei, não podendo os serviços opor-se à frequência dessas acções de formação;
- 32. Aprovação das candidaturas apresentadas pelas associações sindicais com vista ao aumento da qualificação profissional dos trabalhadores;

F – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

- 33. Cumprimento das leis e dos acordos sobre SHST e negociação, de medidas que permitam desenvolver com maior eficácia o trabalho dos representantes dos trabalhadores;
- 34. Formação dos trabalhadores em SHST e concessão de dispensa aos candidatos a representantes de SHST para poderem participar nessas acções de formação;

FCSAP