

## FUNDAMENTAÇÃO

Os trabalhadores da SPdH têm sido confrontados desde 2008 com uma enorme ofensiva contra os seus direitos, designadamente nos seus salários. Os congelamentos salariais, além do congelamento das anuidades e da diminuição de subsídios, o congelamento de carreiras e progressões, constituem factores que impuseram uma brutal redução do poder de compra e agravamento das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da SPdH.

Quanto aos salários, até hoje não tiveram qualquer alteração permanecendo nos valores de 2008, datando de Agosto de 2007, há já mais de 9 (nove) longos anos, a última revisão salarial.

O AE de 2012, significou também uma perda significativa na retribuição líquida dos trabalhadores, além do aumento dos tempos e dias de trabalho e introdução de horários altamente penalizadores roubando aos trabalhadores o já parco tempo para a vida social e familiar.

Com o AE de 2012, o custo do trabalho diminuiu exponencialmente, e como se isso não bastasse, as horas trabalhadas tiveram um acréscimo enorme, para lá da desregulação dos horários. O trabalho nocturno deixou de ser considerado das 20h às 07h, passando a ser considerado das 22h às 05h; foram eliminados os descansos compensatórios; foi eliminado o pagamento dos três primeiros dias de baixa; aumentou o custo por refeição no refeitório de 0,50€ para 2,50€; a própria organização de trabalho sofreu alterações que retirou espaço à família dos trabalhadores, principalmente os operacionais, únicos penalizados com horários de 9 e 10 horas entre outras enormes penosidades (5 dias seguidos das 00:00 às 08:00, horários com 11 semanas consecutivas sem fim de semana completo de folga, monofolgas, períodos de 7 semanas consecutivas a folgar nos mesmos dias da semana, diversas entradas diferenciadas no mesmo turno, entradas às 03h30 e às 04h00, etc.).

Agravou-se a carga de trabalho diária e semanal para o máximo de 10 horas/dia // 50h/semana, o limite consecutivo de trabalho aumentou de 5h para 6h, enquanto o descanso mínimo diminuiu de 12h para 11h; o pequeno-almoço deixou de ser considerado tempo de trabalho, significando em média mais 4 dias de trabalho por ano; o subsídio de turnos também sofreu alterações, sendo prolongados os tempos de prática de turnos para efeitos de manutenção dos subsídios; foram reduzidas as distâncias das coroas e os valores dos subsídios de transporte; foram criados 3 novos graus em todas as carreiras, levando a que qualquer trabalhador iniciado demore 3 anos e meio a atingir aquilo que antes atingia ao fim de 6 meses. A carga horária semanal máxima subiu de 4.5 para 4.98, o que significou em média mais 7/8 dias de trabalho/ano.

Sendo a organização dos tempos de trabalho, um instrumento fundamental tanto na organização da empresa, como na organização da vida dos trabalhadores, o equilíbrio é fundamental. Para que esse equilíbrio possa existir, consideramos que os horários de trabalho devem obedecer a determinados princípios básicos na sua construção.

Esses princípios, em nosso entender, devem assim considerar as especificidades do trabalho por turnos, por estes serem demasiadamente desgastantes e penalizadores para quem os pratica, sendo imprescindível o respeito pela vida familiar e social dos trabalhadores.

Assim, tendo em atenção a realidade da SPdH, bem como a experiência dos últimos 3 anos, consideramos que na elaboração dos horários de trabalho, devem ser tidas em conta, os seguintes princípios:

- Abandono do conceito de adaptabilidade/flexibilidade
- Ter com a máxima regularidade possível 2 dias de folga a coincidir com o sábado e domingo, nunca com um espaçamento superior a 6 semanas.
- Sequências equilibradas entre turnos de manhãs e turnos de tardes, evitando 4/5 semanas consecutivas a praticar os mesmos turnos
- Eliminar as sequências com apenas um dia de folga
- Em cada turno, os horários de entrada serem o mais homogêneos possíveis, de modo a não existirem mais do que 2 entradas diferentes
- Em caso de entradas diferentes, a alteração ser para mais tarde para favorecer o período de descanso entre os dias de trabalho
- Evitar que após turnos de "noites" se sigam turnos de "manhãs"
- Evitar a prática de turnos nocturnos de 5 dias
- Aplicar a média mais baixa sempre que o serviço o permita
- Ter como objectivo de médio prazo, uma rotação de horário que, mantendo estes princípios, seja o mais aproximada possível 4x2.

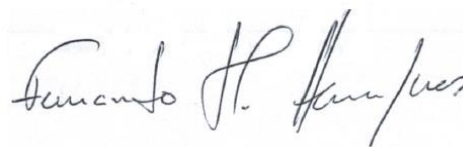
Consideramos que a adopção dos princípios supramencionados contribuiria decisivamente para a sustentabilidade e crescimento da empresa, nomeadamente pela:

- Melhoria de qualidade de serviço,
- Melhoria das condições de trabalho,
- Diminuição da penosidade,
- Redução do absentismo,
- Redução da necessidade dos trabalhadores solicitarem horários especiais
- Aumento da motivação,
- Aumento da produtividade

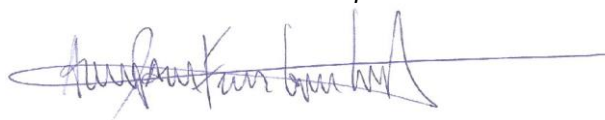
Acreditamos que a concretização destes princípios corresponde às aspirações dos trabalhadores e, por inerência, aos objectivos da empresa.

Lisboa, 22 de Dezembro de 2016

A Direcção



*Fernando Henriques*



*Armando Costa*