

# D!VULGUE

Escadinhas da Barroca, 3 A – 1150-062 LISBOA (Ao Largo S. Domingos/Rossio) –Tel./ Fax 21 886 10 24

E-Mail: [lisboa@sinapsa.pt](mailto:lisboa@sinapsa.pt)

[www.sinapsa.pt](http://www.sinapsa.pt)



## PRECARIEDADE

### Uma chaga social!

A precariedade é considerada pelo Movimento Sindical Unitário uma chaga social e, por essa razão, os Sindicatos têm como um dos objectivos centrais da luta o combate firme às políticas que geram este flagelo.

O recurso por parte das empresas aos contratos precários tem objectivos claros:

- **Baixar o custo do trabalho, através do aumento da jornada de trabalho;**
- **Potenciar as baixas remunerações;**
- **Retirar direitos consagrados no CCT e na Lei.**

Tirando partido da instabilidade contratual destes trabalhadores, iludidos e ludibriados pela perspectiva da passagem ao quadro da empresa ou por promessas veladas de renovação de contrato, é-

lhes imposto, de forma mais ou menos encapotada, o **aumento da jornada de trabalho** contratualmente definida.

**Baixam o custo do trabalho** uma vez que, desempenhando rigorosamente as mesmas funções que os trabalhadores do quadro, **estes colegas recebem metade do salário dos seus companheiros**, estando as empresas obrigadas a pagar de acordo com o CCT. (Contrato Colectivo de Trabalho)

**Retiram direitos** através da desregulamentação do trabalho, ao não ser respeitado o CCT em vigor que consagra importantes direitos de ordem profissional e social.

O que se verifica, é que o elevado número de trabalhadores em condições de precariedade contratual – sujeitos à pressão que sobre eles é exercida – acaba por criar uma dinâmica demoníaca nos locais de trabalho onde, todos, precários e não precários, vêem direitos postos em causa.

**A precariedade é, sem dúvida, uma chaga social!**

## Despedimentos na MACIF

Chegou ao nosso conhecimento, ainda que de forma pouco precisa, que a Empresa se prepara para, até ao fim do ano, despedir cerca de duas dezenas de trabalhadores, alegando caducidade dos contratos.

Tanto quanto sabemos, a intenção é a de celebrar com esses trabalhadores, novos contratos a partir de Janeiro do próximo ano.

Alertamos todos os colegas envolvidos neste processo, para a necessidade de, com brevidade, contactarem o Sindicato.

Embora não disponhamos de elementos suficientes sobre cada um dos casos em particular, que nos permita pronunciar sobre todos os direitos que se encontram em causa, duma coisa estamos certos: encontramos-nos em presença de um processo ilícito.

O SINAPSA está solidário com estes colegas e afirma a sua disponibilidade para a luta em defesa dos seus direitos. Como costumamos dizer,

**Quem luta pode não ganhar,  
Quem não luta perde sempre.**

**Previne-te e garante os teus direitos:**

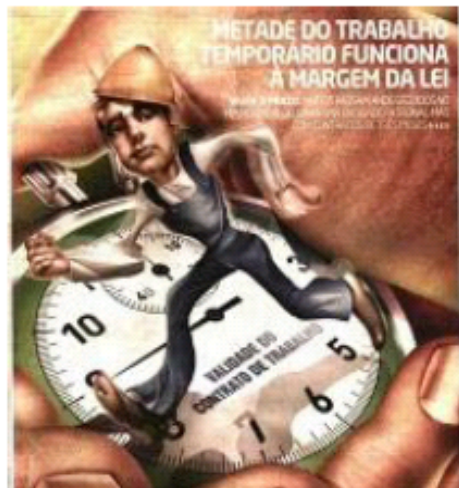
**Ser Sindicalizado é ser Solidário**

**S!NDICALIZA-TE**

## CONDIÇÕES PARA A UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO NAS EMPRESAS

Artigo 175.º (Código do Trabalho)

### Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário



1 - O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º e ainda nos seguintes casos:

- Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
- Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

2 - Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, considera-se acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses.

3 - A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.

4 - Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

5 - Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 4.

### A TABELA SALARIAL DE 2010

Começamos a pensar que o Governo apenas aproveitou a teoria da austeridade, mais o seu famoso Plano, elaborada e posta em prática pela APS durante todo o ano de 2010, cujas consequências os trabalhadores de seguros já há muito sentem.

Numa prepotente posição de 0% de aumento, com os escandalosos lucros que o sector apresentou no ano 2009 - cerca de 250 M€ - e a continuação da acumulação de capital no ano de 2010, onde até Setembro, se traduzia nuns singelos 1 M€/dia, e juntando a isto as medidas severas que o governo insiste em aplicar, levaram os trabalhadores de seguros para um ano de luta.

Contrariando a tese da crise que invocam quando não actualizam os salários dos trabalhadores, vão distribuindo dividendos pelos accionistas e remunerando os gestores e quadros superiores com valores que ofendem a generalidade dos trabalhadores.

O SINAPSA, para além das iniciativas que promoveu e continuará a promover pela reposição da legalidade, participou em diversas acções de protesto e reivindicação realizadas a nível nacional, como é o caso da Manifestação de 29 de Setembro e a Greve Geral realizada em 24 de Novembro, com a maior participação de sempre dos trabalhadores de seguros.

Adivinha-se um ano de 2011 em que será necessária a intensificação da luta para a reposição de uma tabela salarial justa, que reflecta uma justa distribuição da riqueza produzida.

**18 Dezembro - 11h00**



Passamos a indicar os escalões e respectivos valores dos cheques-brinde que o SINAPSA oferece aos filhos dos sócios:

0 aos 4 anos - 20,00€

5 - 6 - 7 anos - 25,00€

8 - 9 anos - 30,00€

10 anos - 40,00€



**SINAPSA sempre com os trabalhadores!**

**S!NDICALIZA-TE**