



**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 dos Governos, em particular no período de intervenção da *Troika*, na maior parte dos casos, sobretudo no interior do País, não podem responder às necessidades das AHBV.

Por isso, cabe ao Governo, no âmbito da Administração Central, assumir o financiamento da protecção civil, em particular das AHBV – instituições indispensáveis à prevenção, socorro, segurança e apoio às populações.

O Governo tem que definir regras claras e garantir, através do Orçamento do Estado, verbas necessárias ao funcionamento regular das AHBV, como forma de valorizar o seu trabalho no âmbito da protecção civil e trabalho com direitos e estabilidade a todos os trabalhadores.

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

O STAL exige a revogação da legislação que prevê a retirada de qualquer percentagem de bonificação para efeitos de aposentação dos bombeiros.

Lutamos pelo direito ao subsídio de insalubridade, penosidade e risco e de condições de cobertura dos seguros de acidentes de trabalho.

Pela garantia de emprego estável e com direitos, pelo direito à carreira e a salários dignos, nunca inferior a 600 euros.

## **POR CARREIRAS VALORIZADAS** por salários justos e horários de trabalho dignos

O STAL continuará a lutar pela dignificação e pela valorização profissional de todos bombeiros, com a convicção de que só assim será possível cumprir com eficácia a nobre missão que lhes cabe, ao serviço das populações e do País.

Contigo somos  
mais Fortes

www.stal.pt



sindicaliza-te!

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins  
Sede Nacional: Rua D. Luís I n.º 20-F, 1249-126 Lisboa – Telef.: 210 958 400 – Fax: 210 958 469 – Email: stal.nacional@stal.pt

## **FOLHA INFORMATIVA**

PROFISSIONAIS DAS ASSOCIAÇÕES HUMANITÁRIAS DE BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS

# Cumprir os direitos Aprofundar a acção reivindicativa melhorar as condições de trabalho

REGULAMENTAR A CARREIRA DE BOMBEIRO, DIGNIFICAR E VALORIZAR OS PROFISSIONAIS

**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.**

WWW.STAL.PT



DICPS-DARCC | COM N.º 3 | MARÇO 2017

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.

Estamos a iniciar com LBP - Liga de Bombeiros Portugueses, um processo de contratação colectiva e negociação de Acordo Colectivo de Trabalho - ACT para as AHBV que delegaram procuração na LBP. Já apresentamos uma proposta base para iniciar o processo negocial, esperamos contraproposta da LBP. Os profissionais das AHBV exigem a regulamentação das suas condições de trabalho.

O estatuto de bombeiros profissionais 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 não temos encontrado vontade política dos sucessivos governos (incluindo o actual). Apenas se lembram dos bombeiros em época de incêndios, lembrança que se traduz em promessas, nunca concretizadas, tal como a regulamentação da carreira de bombeiro proposta pelo STAL.

**Sindicaliza-te,  
dá mais força à nossa luta!**



**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](http://www.stal.pt)



**Juntos somos mais fortes! Sindicalizado é mais SEGURO!**