



AOS TRABALHADORES DA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DO MONTIJO

ESCLARECIMENTO AOS TRABALHADORES

COVID-19

A comunicação social tornou públicas notícias dando conta da vacinação do Senhor Provedor, sua esposa e dois outros trabalhadores (não afectos ao cuidado a idosos, logo não prioritários pelos protocolos definidos), no âmbito da vacinação de utentes e trabalhadores do sector social.

As trabalhadoras do Serviço de Apoio ao Domicílio e outras com contacto directo com utentes, não foram, ainda vacinadas, pese embora, diariamente, continuarem a entrar nas instalações da Santa Casa de Misericórdia do Montijo e nas casas dos utentes, alguns doentes com COVID-19.

Perante isto não podemos deixar de considerar imoral este comportamento que deve ser investigado.

Da mesma forma considera o CESP que a Santa Casa da Misericórdia do Montijo deve, junto dos órgãos de poder, exigir a inclusão no calendário de vacinação urgente, de todos os trabalhadores que trabalham com idosos ou com cidadãos portadores de deficiências ou doenças crónicas.

LIBERDADES E DIREITOS SINDICAIS

No dia 28/01/21 foi realizada uma reunião entre as chefias da SAD e as respectivas trabalhadoras dessa valência.

Esta reunião serviu apenas o propósito de denegrir a imagem do CESP, com leitura do último ofício enviado pelo CESP ao Sr. Provedor da Santa Casa de Misericórdia.

Este tipo de atitudes são graves e apenas demonstram o desespero em denegrir a imagem do CESP junto dos seus associados e restantes trabalhadores. Tais práticas, além de criminosas, demonstram apenas que um sindicato conhecedor dos problemas dos trabalhadores e que age para os resolver, em defesa de todos os trabalhadores, incomoda os poderes instalados, mas vamos aos factos:

1º - CESP exige pagamento de “Domingos extra 2020”

Segundo a **Cláusula 43ª do ACT para os trabalhadores das Misericórdias, publicado no BTE, n.º 38, 15/10/2016 (e que a Santa Casa da Misericórdia do Montijo decidiu aplicar administrativamente a todos os trabalhadores) nos seus Pontos:**

3- O dia de descanso semanal obrigatório poderá não coincidir com o domingo nos termos das normas legais.

4- Nos casos previstos no número anterior, a instituição assegurará ao trabalhador o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.

Algo que não acontece devido ao tipo de horário de folga única rotativa mensalmente, como tal, decidiu a instituição, aos trabalhadores que não descansaram esses 12 domingos, seria atribuído um “Domingo extra”, por cada domingo não gozado ao longo do ano, a gozar noutro dia da semana que não o domingo. Sucede que, a instituição não atribui estes dias de descanso (“Domingo Extra”) a algumas trabalhadoras.

Ora, se os dias não foram “descansados” nos prazos legais previstos (até 90 dias depois de serem vencidos) a Instituição é obrigada a pagar como trabalho suplementar esses dias não gozados.

Como os dias de descanso não gozados correspondem a domingos trabalhados, e o domingo é sempre considerado dia de descanso obrigatório, o pagamento do trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório está previsto na **Cláusula 65ª do ACT atrás referido, no seu Ponto:**

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

Ou seja, **é um direito das trabalhadoras que lhes seja concedido o dia, e no caso de não haver essa possibilidade como aconteceu, pago, e não uma esmola que as mesmas tenham de pedir**, pelo que o CESP irá continuar a exigir o que está na lei e Acordos Colectivos de Trabalho na defesa das trabalhadoras.

2º Tolerâncias de Ponto

Quando uma instituição decide atribuir tolerâncias de ponto **não pode discriminar nenhum trabalhador ao seu serviço.**

Logo, se há trabalhadores que não podem gozar a tolerância de ponto no dia concedido, estes, terão direito a gozá-lo noutra dia, a acordar com a instituição.

Isto é, havendo valências na SCMM às quais foi permitido o gozo das referidas tolerâncias de ponto, é de inteira justiça que também as trabalhadoras do SAD, que desde o início da Pandemia tiveram férias anuladas, trabalho acrescido e infelizmente algumas infectadas no contacto com os utentes, também as gozem.

Caso contrário podemos afirmar não haver equidade nos direitos atribuídos à valência SAD e às outras, não pode admitir o CESP que sejam utilizados argumentos escabrosos, ilegais e discriminatórios de, “para haver o gozo, terá de haver sobrecarga de trabalho nas colegas que irão ficar a fazer o trabalho sozinhas”.

MAPAS DE HORÁRIOS DE TRABALHO

Apesar dos inúmeros alertas, o mapa de horário de trabalho continua a não ser afixado atempadamente, inclusive, não cumprem os prazos previstos na lei para a comunicação dos mapas de horários de trabalho.

Da mesma forma a realização de reuniões perto da hora de saída das trabalhadoras, ultrapassando a mesma sem que haja lugar ao pagamento de trabalho extraordinário, como foi o caso da realizada no dia 28/01/2021 que iniciou às 13:50 horas terminando cerca das 14:30 horas, ou seja fora do horário de trabalho.

Ora, ao contrário do afirmado na reunião, que o CESP pretendia decidir e mandar na vida das trabalhadoras, aqui sim ao não serem afixados os horários atempadamente e com a elaboração de reuniões fora do horário de trabalho, a SCMM além de estar a cometer ilegalidades está a condicionar a vida pessoal dos trabalhadores.

O CESP irá sempre primar pela transparência na defesa dos trabalhadores e irá continuar a denunciar publicamente e junto das entidades competentes todos os actos e ilegalidades que detecte, sempre em prol e no melhor interesse dos seus sócios em particular e dos trabalhadores em geral.

