



É precisa a valorização **DOS SALÁRIOS E DAS PROFISSÕES**

Neste processo negocial a **administração da CP limitou-se a executar as ordens do Governo, sem assumir que é necessária outra política salarial que valorize os salários e as profissões** para responder a um problema de fundo – a fixação dos actuais trabalhadores, em particular os mais jovens e recrutar novos para preencherem os postos de trabalho em falta.

Tendo em conta o quadro em que o processo negocial se desenvolve, já transmitimos à administração que após a tomada de posse do novo governo, **reapresentamos as nossas propostas de aumento de salários, incluindo para este ano, porque na CP é preciso valorizar quem trabalha e criar melhores condições para recrutar novos trabalhadores.** ♦

A FORÇA ESTÁ NOS TRABALHADORES

Para esclarecer e analisar toda a forma como o actual processo negocial se desenrolou, a direcção do Sindicato está a fazer contactos nos locais de trabalho, para conjuntamente discutirmos os próximos passos da intervenção sindical.



Os trabalhadores necessitam de ver valorizados os seus salários e as suas profissões, mas que ninguém pense que isso cairá do céu, isso acontecerá a partir do momento que os trabalhadores não se resignem e exijam ser tratados com dignidade.

A força está na unidade dos trabalhadores e não na sua divisão, pelo que cada um(a) deve dar o seu contributo na construção da unidade de TODOS e para o reforço da organização sindical que não desiste de quem trabalha, o SNTSF/FECTRANS. ■

«TAPA A CABEÇA, DESTAPA OS PÉS»

O actual processo foi um simulacro de negociação em que a administração, limitou-se a apresentar cenários em que tirava de um lado para colocar noutra, tendo como resultado, propostas de actualização salarial que não tiveram em conta o crescimento do SMN – Salário Mínimo Nacional, nem a degradação das condições de vida dos trabalhadores, em resultado do aumento dos produtos de primeira necessidade e os brutais aumentos dos custos com a habitação.

O último cenário em nada altera a realidade e a implementação do valor proposto, que é devido a quem trabalha, embora insuficiente para

responder a um problema central na empresa, com implicações no presente e no futuro, a aproximação do SMN aos salários na CP, o que não os torna atractivos para fixar os actuais trabalhadores, em particular os mais jovens, nem para o recrutamento de novos para preencherem as vagas existentes.

A incapacidade que a administração tem em recrutar novos trabalhadores, reflecte-se na sobrecarga da carga horária dos actuais, que tudo fazem para manter e elevar o nível de qualidade do serviço prestado, sem que sejam reconhecidos pelo governo e pela administração. ■