

## **LUTAR POR MELHORES SALÁRIOS DEFENDER E CONQUISTAR DIREITOS**

### **POLÍTICA REIVINDICATIVA 2022**

Durante os dois últimos anos, no contexto da situação epidémica foi desencadeada pelos centros do grande capital uma campanha ideológica assente no medo, com o propósito de desmobilizar a luta organizada dos trabalhadores.

As instituições da UE rapidamente arquitectaram um plano assente nos recursos públicos para acudir as grandes multinacionais de salvaguardarem a acumulação de capital registada em anos anteriores ao problema sanitário.

Simultaneamente encontraram em tal ambiente condições favoráveis para colocar em marcha uma agenda política antes desenhada com vista a provocar alterações na estrutura económica e no funcionamento das sociedades com particular destaque para a digitalização e a agora tão propalada “transição energética”.

Perante esta campanha contra os trabalhadores, o Governo minoritário do PS deu um forte estímulo e teve grande responsabilidade, desde logo, dando o mote ao patronato com o congelamento dos salários na Administração Pública e no sector empresarial do Estado; a manutenção das normas gravosas do Código do trabalho no que diz respeito à contratação colectiva e ao princípio do tratamento mais favorável aos trabalhadores; o aumento do período experimental; a manutenção da legislação que permite o aumento e desregulação dos horários de trabalho; atribuição de lay-off a grupos económicos com lucros fabulosos, descapitalizando a Segurança Social; banalização do teletrabalho com prejuízo para os trabalhadores.

No plano económico-social, a epidemia expôs vulnerabilidades que resultam de problemas estruturais de décadas de política de direita que desmantelaram a capacidade produtiva nacional, política essa que continua como se verificou no caso dos nossos sectores na Refinaria do Porto em Matosinhos a Central termoeléctrica de Sines, bem como o anunciado encerramento da central termoeléctrica do Pego, processos desenvolvidos a coberto de uma agenda política que visa atingir a neutralidade carbónica sem acautelar alternativas à produção existente.

Entretanto, para o ano de 2022, perspectiva-se uma recuperação da actividade económica, que só não será mais robusta, devido à opção do governo em manter-se amarrado às imposições da União Europeia (UE) como a CGTP-IN denuncia, nomeadamente na sua apreciação ao Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

que deveria ser canalizado para o reforço das competências profissionais, o investimento no aparelho produtivo, o alargamento e modernização dos serviços públicos, tudo medidas que devem ser implementadas em articulação com a valorização dos salários por forma a aproximar a economia nacional da média da UE.

O aumento geral dos salários constitui um imperativo nacional. Os níveis de desigualdade na repartição da riqueza entre o trabalho e o capital é que impedem um aumento robusto dos salários, que se situe acima do crescimento da economia, combatendo, desta forma, a exploração. Por outro lado, o aumento geral dos salários conduz ao crescimento do consumo privado, à dinamização da produção num tecido produtivo que tem no mercado interno o seu principal destino, com a criação de mais emprego, crescimento da receita fiscal e das contribuições para a segurança social.

**O país necessita e as empresas têm condições para aumentar salários e garantir os direitos aos trabalhadores!**

Os recentes aumentos do **Salário Mínimo Nacional**, apesar de insuficientes foram importantes, desde logo porque constituíram um instrumento de combate à pobreza dos trabalhadores. É, pois, necessário também o aumento geral dos salários, desde logo os acordados na contratação colectiva. Em muitas convenções colectivas o salário mínimo tem “comido” os níveis de remuneração mais baixos (nalguns casos, o grosso das tabelas salariais). Não está em causa o salário mínimo e a sua elevação, **mas antes a falta do correspondente aumento salarial de todos os trabalhadores e a valorização das carreiras e profissões.**

O tempo de trabalho assume especial relevância. Portugal faz parte do grupo de países europeus em que mais horas se trabalha semanalmente, tendo em 2020, apesar da pandemia, atingido a média de 40,5 horas de trabalho semanal por trabalhador a tempo completo. É pois, cada vez mais necessário reafirmar e **lutar pela redução progressiva do horário semanal para as 35 horas.**

**A actual situação necessita de uma resposta que valorize o trabalho e os trabalhadores!**

Por tudo o acima exposto importa realçar a importância da **mobilização dos trabalhadores** em cada empresa e local de trabalho **para atingir os seguintes objectivos:**

- ❖ **Aumento real e geral dos salários;**
- ❖ **Valorização dos direitos dos trabalhadores;**
- ❖ **Defesa dos direitos que emanam da Contratação Colectiva e dos usos laborais;**
- ❖ **Combate nos locais de trabalho à aplicação do acordo dos patrões;**
- ❖ **Luta pelas 35 horas semanais, combate ao agravamento dos horários;**
- ❖ **Defesa do emprego estável e com direitos, combate à precariedade.**

A luta organizada dos trabalhadores é a única forma capaz de contribuir para uma verdadeira política de esquerda que coloque como prioridade a valorização do trabalho e dos trabalhadores.

### **1. AUMENTO REAL E GERAL DOS SALÁRIOS;**

- **A recuperação do poder de compra perdido nos últimos anos, nomeadamente em resultado dos salários roubados e/ou do congelamento salarial;**
- **O objectivo de alcançar um aumento salarial mínimo para cada trabalhador de 3 € por dia o que corresponde a 90€ por mês;**
- **Lutar para fixar, a curto prazo, nas empresas do sector um salário de entrada num valor nunca inferior a 850,00€ (sem prejuízo de valores mais elevados em prática nas empresas) tendo como referência o valor definido pela CGTP-IN para o Salário Mínimo Nacional;**
- **A necessidade de se proceder aos correspondentes ajustamentos nos demais graus ou níveis salariais;**

### **2. ELIMINAÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES**

Impõe-se proceder ao levantamento prévio de cada caso concreto para agir em conformidade e reivindicar a sua eliminação, garantindo a unidade dos trabalhadores.

São reivindicações fundamentais:

- **O cumprimento do princípio constitucional de “salário igual para trabalho igual”;**
- **A integração no salário de todos os prémios discriminatórios e/ou não regulamentados com a intervenção e o controlo dos trabalhadores;**
- **O cumprimento dos direitos de igualdade e de parentalidade, independentemente do vínculo laboral.**
- **Lutar contra os bancos de horas, os horários concentrados e os regimes de adaptação dos horários;**
- **Respeitar o direito à conciliação entre a vida profissional familiar e pessoal.**

### **3. CONTRATOS EFECTIVOS PARA TODOS OS TRABALHADORES COM VÍNCULO PRECÁRIO QUE OCUPEM POSTOS DE TRABALHO PERMANENTES**

Um número crescente de trabalhadores, em particular jovens, encontra-se na situação de contratação precária, baseada em justificações fraudulentas. A luta jurídica é um meio insuficiente para fazer face a esta chaga social, por isso é

necessário continuar a luta no combate à precariedade e que os trabalhadores tomem nas suas mãos a exigência de que **todos os trabalhadores com vínculos precários, que ocupem postos de trabalho permanentes passem a contrato de trabalho efectivo, assim como contra a aplicação do período experimental “alargado” bem como os contratos de muito curta duração;**

Combater a utilização da figura da externalização de serviços (outsourcing) pois o patronato tem utilizado a externalização de serviços como forma de contornar a integração de trabalhadores que prestam funções permanentes nos quadros das empresas, trabalhadores esses que são essenciais ao cumprimento do objecto para a qual foi criada.

Procuram, com mais esta forma de precarização das relações de trabalho, desresponsabilizar-se pela relação de trabalho, pagar salários mais baixos, não aplicando direitos, nomeadamente os constantes na contratação colectiva.

#### **4. COMBATE AO AGRAVAMENTO E À DESREGULAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO E A LUTA PELA SUA REDUÇÃO PARA AS 35 HORAS SEMANAIS**

Actualmente verifica-se um novo ataque patronal nos sectores representados pela Fiequimetal com a pretensão de impor horários de trabalho desregulados cujas consequências são a desarticulação entre a vida profissional, pessoal e familiar do trabalhador e a degradação da sua saúde.

Assim, devemos exigir:

- **O cumprimento do princípio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores;**
- **Que, na elaboração dos horários de trabalho, seja respeitada a protecção da saúde dos trabalhadores;**
- **A garantia dos 2 dias de descanso semanal consecutivos (sábado e domingo) em geral e a consagração, no mínimo de 25 dias de férias;**
- **O abandono progressivo da prestação do trabalho em período nocturno e por turnos, limitando o seu recurso a actividades cujo funcionamento dependa daqueles regimes;**
- **O cumprimento do sábado como dia de descanso complementar, do domingo como dia de descanso obrigatório e dos feriados nacionais, municipais e de carnaval, exigindo a respectiva retribuição extraordinária sempre que se verifique prestação do trabalho nestes dias;**
- **O cumprimento dos respectivos descansos compensatórios;**

- **A redução progressiva dos horários de trabalho (sem diminuição da retribuição), com vista a atingir as 35 horas semanais, com a duração máxima de 7 horas diárias.**
- A eliminação do uso de equipamentos de controlo à distância que constituam violação da privacidade dos trabalhadores, nomeadamente: smartphones, tablets, GPS nas viaturas e telemóveis;
- **O cumprimento da deliberação n.º 7680/14 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, aplicável ao tratamento de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral;**

## **5. REPOSIÇÃO DO PAGAMENTO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

O não pagamento integral do trabalho extraordinário (suplementar), conforme vigorava na legislação anterior à alteração produzida em 2012, corresponde à diminuição da retribuição, constituindo mais uma forma ilegítima do patronato se apropriar da riqueza produzida pelos trabalhadores. Assim, reclama-se a reposição do pagamento integral do trabalho extraordinário, exigindo a aplicação da decisão do Tribunal Constitucional e o respeito pelos usos laborais.

## **6. EFECTIVAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA TODOS OS TRABALHADORES**

O direito à formação profissional está consignado no Código do Trabalho. Nesse sentido, impõe-se:

- **Exigir a elaboração dos planos de formação previstos na Lei, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes;**
- **Exigir que o mínimo de 40 horas de formação certificada, anuais, previstas na Lei seja efectivamente concretizado;**
- **Exigir que na sequência da formação profissional, os trabalhadores sejam devidamente valorizados, tanto em termos de progressão na carreira profissional como no respectivo enquadramento salarial.**

## **7. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Aumentam os factores de risco que emergem do aumento dos ritmos de trabalho, da precariedade dos vínculos e da degradação das condições em que o trabalho é prestado, problemas com que os trabalhadores estão confrontados no seu dia-a-dia.

Nesse sentido os trabalhadores devem reivindicar medidas concretas para a melhoria das suas condições de trabalho, nomeadamente:

- O cumprimento da legislação em vigor sobre prevenção e eliminação dos riscos profissionais;
- A adequação dos ritmos de trabalho de forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores;
- Garantir pausas no trabalho, que permitam uma efectiva recuperação física e psíquica para retomar a actividade;
- Melhoria das condições de Trabalho por Turnos, observando as reivindicações que resultaram do Encontro Nacional sobre Trabalho por turnos e nocturno, promovido pela Fiequimetal em 12 de Julho de 2017, nomeadamente:
  - O aumento do período normal mínimo de férias para 25 dias úteis;
  - Para além do período normal de férias, os trabalhadores devem ter ainda direito a uma licença adicional, paga, de 3 dias úteis quando o trabalhador estiver em regime de turnos/nocturno de 10 a 14 anos, e de 5 dias úteis há 15 anos ou mais.
  - A implementação e/ou melhoria dos subsídios de turnos para valores não inferiores a 20%, 25% e 35%, para 2 turnos, laboração semi-contínua ou laboração contínua, respectivamente, sem prejuízo de valores superiores já praticados;
  - A consagração do trabalho em regime de turnos/nocturno como actividade penosa e desgastante e de uma bonificação de 0,2 por ano de trabalho, prestado nestes regimes;

## **8. DEFENDER E EFECTIVAR OS DIREITOS CONTRATUAIS**

Com vista à defesa e efectivação dos direitos contratuais, na acção reivindicativa para 2022 a Direcção Nacional reitera os seguintes princípios:

- Continuação da luta para aplicação dos direitos da contratação colectiva;
- A necessidade de denunciar e contrariar a ofensiva patronal, esclarecendo os trabalhadores sobre a gravidade das suas pretensões.

## **9. GARANTIR UM DIA DE DISPENSA REMUNERADA A GOZAR NO DIA DO ANIVERSÁRIO DO TRABALHADOR**

Trata-se de uma importante reivindicação dos trabalhadores, já alcançada em diversas empresas de vários sectores e que não constitui, regra geral, custo para as empresas e, para os trabalhadores é um direito que se afigura importante, quer a nível individual, quer a nível familiar e social.

## **10. SALVAGUARDAR A IGUALDADE PLENA DE DIREITOS DO TRABALHADOR PRESENCIAL E DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO**

Defende a Fiequimetal:

- A exigência de acordo escrito do trabalhador para passar ao regime do teletrabalho;

- O princípio da reversibilidade a todo o tempo;
- A obrigatoriedade do ressarcimento pecuniário do trabalhador em situação de teletrabalho, através do estabelecimento de uma prestação compensatória, um subsídio ou uma ajuda de custo, susceptível de ressarcir o trabalhador do custo acrescido, sem que a recepção dessa prestação pecuniária esteja dependente de qualquer necessidade de comprovação de realização das despesas;
- A igualdade de tratamento em situação de teletrabalho e em regime presencial, nomeadamente garantindo que o trabalhador não tem prejuízo material ou imaterial com o facto de estar em teletrabalho, e que essa situação não se reflecta num tratamento desigual, seja através da transferência de custos para a esfera do trabalhador, seja através do acesso à informação, seja em matéria de SST e reparação e acidentes de trabalho;
- A garantia do exercício dos direitos sindicais;
- A garantia de que a habitação do trabalhador e da sua família não se torna uma extensão da empresa ao serviço da entidade patronal;
- A regulação do tempo de trabalho em situação de teletrabalho, não podendo ser aproveitada para introduzir variáveis que, invocando um eventual “direito a desligar”, fragilizem o conceito de horário de trabalho e o efectivo respeito pelos seus limites, regulando períodos de conexão que vão para além do período normal de trabalho.

### **Mais organização sindical, combater o divisionismo.**

Ao longo da sua história, o movimento sindical unitário e a CGTP-IN têm enfrentado diversas tentativas de condicionamento da sua acção e de aniquilação da sua força e influência, facto ao qual os sindicatos que deram origem à Fiequimetal também foram confrontados.

Tal ataque tem na sua génese o **papel determinante do movimento sindical de classe** em defesa dos interesses dos trabalhadores, do País e do projecto de sociedade emancipador, cuja matriz, assenta nas conquistas económicas, sociais, políticas e culturais alcançadas com a Revolução de Abril, inscritas na Constituição da República e inseparáveis da luta de massas.

A forma mais eficaz de combater o divisionismo é ocupar de forma regular o espaço do local de trabalho, intervindo, resolvendo problemas, sindicalizar e eleger delegados sindicais.

A **sindicalização** é uma das principais prioridades dos sindicatos e é indissociável da intervenção nos locais de trabalho, junto de todos os trabalhadores – homens, mulheres e jovens (independentemente do seu vínculo laboral, do estatuto profissional ou da nacionalidade).

Porto, 15 de Outubro de 2021