

PROJECTO DE RESOLUÇÃO

RESISTIR E AVANÇAR NA LUTA

**Por melhores salários
e conquista de direitos!**

POLÍTICA REIVINDICATIVA 2023

INTRODUÇÃO

O encontro sobre política reivindicativa para 2023 realiza-se num momento em que os trabalhadores e o povo se veem confrontados com a continuação e intensificação da degradação das suas condições de vida.

Se antes a desculpa era a pandemia, hoje usam o conflito na Ucrânia e as sanções como pretexto para continuarem a prosseguir políticas conducentes ao aumento do custo de vida, ao empobrecimento generalizado e o ataque aos direitos dos trabalhadores.

Os preços continuam a aumentar, sobretudo na energia e combustíveis, na alimentação e noutros bens essenciais. Já todos percebemos que o destino desses aumentos de preços são os lucros dos grupos económicos.

O Governo continua a recusar as medidas de controlo e fixação de preços, e recusa também o aumento dos salários e das pensões, dando assim o mote ao sector privado.

Os portugueses pagam hoje mais 24% pela energia, mais 19% pelo peixe, mais 17% pela carne, mais 12% pelos produtos de mercearia, mais 10% pelas frutas e legumes, mais 17% pelo material escolar. As grandes empresas cotadas na bolsa arrecadaram, só no primeiro semestre, dois mil e trezentos milhões de euros de lucros.

O aumento do custo de vida, que já era sufocante, pode agora tornar-se insustentável com a subida das taxas de juro decididas pelo BCE e a consequente subida em flecha das prestações do crédito à habitação.

A situação que vivemos exige medidas corajosas, que o Governo teima em não tomar e o capital continua a aproveitar.

Ao contrário do discurso encomendado pelos grupos económicos, o problema da inflação não está nos impostos, está na possibilidade dos grupos económicos aumentarem os preços como querem.

O Governo até pode reduzir os impostos a zero, se não forem tomadas medidas de controlo e fixação de preços, de combate às margens especulativas, os preços continuarão a aumentar, os trabalhadores e o povo a pagar e os lucros a engordar. E isso é o que a situação exige para impedir novos aumentos!

Mas inadiável é o **aumento geral dos salários e das pensões e reformas**, incluindo medidas imediatas que assegurem em 2022 a valorização do poder de compra perdido face aos mais de 7% de inflação previstos, mas que garantam também em 2023 a valorização do poder de compra e a melhoria das condições de vida aos trabalhadores e aos reformados e pensionistas.

Governo e patronato desdobram-se em difundir uma narrativa com recurso ao falso argumento de que os aumentos salariais, que reponham o poder de compra contribuem para a espiral recessiva, são exatamente os mesmos argumentos então usados no período em que a inflação era baixa, também estes para não aumentar os salários.

As medidas do Governo são um embuste, os 125 € representam 35 cêntimos por dia ao longo do ano. É uma miséria!

Nas pensões e reformas, o Governo dá meia pensão com uma mão para, logo a seguir, tirar com as duas!

Quanto à legislação laboral, veio o Governo abanar com aquilo a que chamou “agenda para o trabalho digno”, proposta essa que não responde aos problemas existentes!

Entretanto o Governo PS celebrou um acordo com o patronato que mais parece um fato á medida dos seus interesses. O denominado acordo de rendimentos e competitividade, resulta num enorme pacote de benefícios fiscais para os patrões.

Quanto ao Salário Mínimo Nacional, a sua actualização e aumento não necessita da anuência da Concertação Social, O Governo dispõe de capacidade política para o fixar acima dos 1000 euros no imediato.

A sua fixação em 900 euros em 2026, representa o adiamento da resolução de um problema estrutural, que são os baixos salários.

Por outro lado, o acordo, não afrontou os interesses do patronato, ao não revogar as normas gravosas do código do trabalho.

Quanto á legislação laboral:

- **Não revoga a caducidade das convenções colectivas**, continuando a dar a possibilidade ao patronato de eliminar direitos e garantias dos trabalhadores;
- Mantém a **possibilidade de serem negociadas normas inferiores aos mínimos legais**, não recuperando o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- Não afirma, de modo claro, que a um posto de trabalho permanente deve corresponder um contrato de trabalho efectivo, **mantendo a precariedade dos vínculos contratuais**;
- **Continua a manter o período experimental de 180 dias** para os trabalhadores à procura do 1º emprego e para desempregados de longa duração;

- **Mantém o limite de 40 horas como duração semanal**, apesar dos avanços científicos e tecnológicos;
- **Continua a permitir a desregulação dos horários de trabalho**, com bancos de horas e adaptabilidades;
- **Não repõe o valor das indemnizações** por despedimento;
- **Não repõe os valores do trabalho suplementar nem o descanso compensatório**;
- E, para procurar concretizar melhor as pretensões do patronato introduz **mais limitações à actividade sindical** na empresa.

Para além das questões específicas dos nossos sectores de actividade, no plano das reivindicações para 2023, ganha também premência o cumprimento da exigência de **reforço e melhoria dos serviços públicos e funções sociais do Estado**. As consequências da falta de resposta ao necessário investimento nos serviços públicos, que denunciamos há muitos anos, fazem-se sentir de forma cada mais aguda, com graves prejuízos para os trabalhadores, pensionistas e a população no geral.

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.

Face ao exposto, o Encontro Nacional decide exortar os trabalhadores a lutar pelos seguintes objectivos:

- ▶ **Aumento real e geral dos Salários;**
- ▶ **Eliminação das discriminações;**
- ▶ **Defesa do emprego estável e com direitos e combate aos vínculos precários;**
- ▶ **Redução para 35 horas semanais de trabalho sem perda de retribuição e combate ao agravamento e desregulação dos horários;**
- ▶ **Reposição do pagamento do trabalho extraordinário e descanso compensatório;**
- ▶ **Efectivação da formação profissional;**
- ▶ **Melhoria das condições de trabalho;**
- ▶ **Defesa dos direitos que emanam da Contratação Colectiva e dos usos laborais;**
- ▶ **Garantir um dia de dispensa remunerada no dia do aniversário do trabalhador;**
- ▶ **Salvaguardar a igualdade de direitos do trabalhador em teletrabalho.**

1. AUMENTO REAL E GERAL DOS SALÁRIOS

Não se admite que se diga que não há dinheiro quando os principais grupos económicos acumulam lucros brutais. A EDP, a Galp, a Jerónimo Martins, a Sonae, a Navigator e a Brisa tiveram mais de 4 mil milhões de euros de lucro. Enquanto isto, cerca de 1 milhão de trabalhadores recebe o salário Mínimo Nacional (705 €) e 2 milhões e cem mil trabalhadores recebem até 800 €.

O aumento geral dos salários é absolutamente determinante:

- **Para garantir e elevar o direito à satisfação das necessidades do dia-a-dia dos trabalhadores e das suas famílias e proporcionar uma vida digna;**
- **Para combater as desigualdades;**
- **Para dinamizar o crescimento económico que assenta em grande parte no consumo interno, incrementar as vendas das empresas nacionais e possibilitar o aumento do emprego.**
- **Para fixar no nosso país aqueles que cá querem viver e trabalhar, mas que são impossibilitados pelos magros salários e a precariedade que nega perspectivas e a realização pessoal e profissional.**

Só com o aumento geral dos salários se pode romper com o modelo assente em baixos salários e na precariedade que amarra o país a um perfil produtivo de baixo valor acrescentado, que desperdiça as qualificações da força de trabalho e cerceia o potencial de desenvolvimento económico e social existente.

Os baixos salários continuam a ser uma opção política e uma realidade predominante no país, configurando um dos graves problemas estruturais da economia nacional e uma das principais causas das gritantes desigualdades sociais.

É, por isso, uma emergência nacional o aumento geral dos salários para elevar as condições de vida dos trabalhadores, dinamizar o mercado interno, aumentar as contribuições para a Segurança Social, assegurar o direito a tantos jovens (que ganham o salário mínimo) a terem filhos, a constituírem família, a emanciparem-se e a construírem as suas vidas, bem como para assegurar mais justiça na distribuição dos rendimentos.

Muitas vezes são invocados argumentos para não aumentar o Salário Mínimo Nacional e os salários em geral, assentes numa ideia do peso das remunerações na estrutura de custos das empresas e no seu suposto efeito negativo para a competitividade.

Importa a este propósito referir que as remunerações têm apenas um peso de cerca de 18% na estrutura de custos das empresas – muito inferior a um conjunto de outros custos, designadamente com a energia, combustíveis, seguros, créditos, entre outros. E importa lembrar ainda que este conjunto de custos se submete à estratégia de lucro máximo de um conjunto de empresas e sectores que, depois de privatizadas, passaram a penalizar fortemente a economia nacional, especialmente as MPME (Micro, pequenas e médias empresas).

Face aos dados atrás referidos fica-se com um retrato completo da profunda injustiça na distribuição da riqueza no nosso país, num processo de concentração da riqueza promovido por sucessivos governos.

É urgente inverter este processo de injustiça, pobreza e agravamento da exploração!

É imperativa a valorização geral dos salários, quer por via da contratação colectiva, instrumento fundamental para assegurar uma melhor distribuição da riqueza e cuja caducidade urge ser eliminada, quer por via de respostas positivas às reivindicações dos trabalhadores em cada empresa.

**São os trabalhadores que criam a riqueza do nosso país!
É a força do seu trabalho que gera riqueza!**

Com a proposta que a Fiequimetal apresenta **defendemos:**

- ❖ O **Aumento dos salários em 10%, com um mínimo de 100,00 €**, para cada trabalhador, com efeitos a 1 de janeiro de 2023;
- ❖ A fixação do **salário mínimo de admissão nas empresas dos nossos sectores nos 850 euros** em 1 de Janeiro de 2023.

2. ELIMINAÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES

São muitas as formas de discriminação que atingem e penalizam os trabalhadores e trabalhadoras nos sectores da indústria e energia. Sendo da mais elementar justiça reivindicar a sua eliminação. Impõe-se proceder ao levantamento prévio de cada caso concreto para agir em conformidade, 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 as constantes na contratação colectiva. É injustificável e inaceitável que haja empresas onde uma parte significativa dos trabalhadores seja contratada por esta via, sem os quais as empresas não podiam laborar.

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

O aumento e a desregulação do horário de trabalho foi sempre ao longo da história um objectivo patronal com o propósito de, por essa via, aumentar a exploração e maximizar os lucros.

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.

Por outro lado, a evolução tecnológica e a revolução digital tem provocado alterações com significado nos métodos de produção.

Esta realidade, permite produzir em larga escala em menos tempo e com mais qualidade, sendo que o seu resultado deve ser colocado ao serviço da qualidade de vida dos trabalhadores, reduzindo o horário de trabalho e criando mais empregos, nesse sentido, 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.

Trata-se de uma reivindicação justa dos trabalhadores que, ao longo dos últimos anos, têm sido confrontados com uma estratégia patronal agressiva, visando aumentar os lucros através do aumento do número de horas de trabalho não remunerado, tendo como consequência a desvalorização do salário/hora e o lançamento de milhares de trabalhadores no desemprego.

Pelo contrário, a redução do horário de trabalho que os trabalhadores **reivindicam**, constitui um factor de progresso, na medida em que:

- ➔ Potencia a criação de emprego e a consequente redinamização da economia;
- ➔ Corresponde às necessidades de os trabalhadores conciliarem o tempo de trabalho com a vida pessoal e familiar e a participação na vida social, cívica e cultural;
- ➔ Diminui o tempo de exposição aos factores de risco, contribuindo por essa via para reduzir os acidentes de trabalho e a contração de doenças profissionais;
- ➔ Aumenta a produtividade e estimula o investimento na modernização do sector produtivo.

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, carecendo, na maioria dos casos, de aplicação efectiva por parte do patronato, que insiste em a considerar um custo em vez de investimento produtivo.

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

A degradação das condições de trabalho é uma das consequências do aumento da exploração e da fuga do patronato ao investimento na prevenção da saúde e segurança no trabalho, em conjugação com a falta de efectiva fiscalização da ACT.

Ao mesmo tempo 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;**
- ➔ **Enquadramento efectivo dos trabalhadores acidentados e/ou portadores de doença profissional, em função compatível com o seu estado de saúde;**
- ➔ **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, sem sujeição a condicionalismos;**
 - ➔ **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 2023 o Encontro Nacional reitera os seguintes princípios:

- Reforço da acção integrada nos locais de trabalho, **em particular junto dos grandes Grupos Económicos que têm vários centros fabris espalhados pelo país e necessitam de um acompanhamento integrado**, isto é, uma intervenção sindical integrada é fundamental para dar resposta aos justos anseios dos trabalhadores, independentemente de trabalharem no norte, no centro, no sul ou nas regiões autónomas. É fundamental esta acção integrada para conduzir a luta em torno de um mesmo objetivo ou para melhorar as condições de vida e de trabalho em qualquer ponto do país de uma mesma classe ou setor de atividade.
- 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.

Assim, reivindica-se que o dia de aniversário do trabalhador seja um dia de dispensa remunerada, nos seguintes termos:

- a) Sempre que o dia de aniversário do Trabalhador coincidir com dia de folga, férias ou feriado, o Trabalhador terá direito a gozar esse dia no dia de trabalho imediatamente subsequente;
- b) Para os Trabalhadores cujo aniversário é no dia 29 de Fevereiro, em anos comuns, terão direito à dispensa remunerada no dia de trabalho imediatamente subsequente;

- c) A dispensa prevista neste número contará para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

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

A Fiequimetal defende:

- 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.

Acção e intervenção imediata

No quadro da actual situação política e social é importante a intensificação da luta, com particular importância ao nível dos locais de trabalho, no sentido de pressionar o Governo e o patronato a responder às justas reivindicações dos trabalhadores designadamente o aumento dos salários inclusive no Sector Empresarial do Estado, a revogação das normas gravosas do código de trabalho, o respeito pelos direitos, a não desregulação e agravamento dos horários de trabalho e a melhoria das condições de trabalho.

Nesse sentido o Encontro Nacional aprova e assume o compromisso de empenhamento nas seguintes iniciativas da CGTP-IN:

- Dar continuidade à **Luta Contra a Precariedade**, esclarecendo e mobilizando os trabalhadores nos locais de trabalho para a exigência da passagem de todos os trabalhadores com vínculo de trabalho precário ao quadro de efectivos;
- **Declarar total disponibilidade, para esclarecer e mobilizar os trabalhadores para as acções de luta convergentes, público e privado, com expressão de rua convocadas pela CGTP-IN e que correspondem às justas reivindicações dos trabalhadores de melhoria das funções sociais do Estado, do aumento da produção nacional e da valorização do trabalho e dos trabalhadores.**

A acção reivindicativa é um factor determinante para o reforço da organização sindical nas empresas e, consequentemente, de todas as estruturas sindicais, bem como, o reforço da organização sindical é determinante para a melhoria da eficácia da acção reivindicativa.

Face ao acima exposto, propõem-se para 2023 os seguintes objectivos para a Organização Sindical:

- ▶ O envolvimento dos trabalhadores de cada um dos sectores representados na Fiequimetal, na resolução dos seus problemas, na conquista e defesa de direitos, aumento dos salários, melhores condições de vida e trabalho.
- ▶ Manter a regularidade e alargar a outras empresas a apresentação de cadernos reivindicativos que correspondam aos interesses dos trabalhadores.
- ▶ Reforçar a acção sindical nas empresas, no contacto e esclarecimento, mobilizando os trabalhadores para a continuação da exigência na aplicação dos direitos que emanam do CCTV.
- ▶ Esclarecer e mobilizar os trabalhadores para a rejeição de qualquer tentativa de aplicação do “contrato do patrão”.
- ▶ Difundir com carácter regular, direitos, que emanam da contratação, dos usos laborais e de outras matérias que sejam favoráveis, constantes também no código do trabalho e em outra legislação.

Estimular ao exercício e aplicação dos direitos, enquanto princípio de que “direito não exercido é direito perdido”.

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). Trata-se de uma **prioridade estratégica e tarefa permanente de todos os dirigentes, delegados e activistas sindicais**.

Esta tarefa de todos os dias, exige métodos de trabalho baseados na elaboração de planos de trabalho, que articulem a sindicalização, a organização de base e a acção reivindicativa, criando as condições para uma presença estruturada nas empresas de modo a que estes vejam o sindicato como seu, sintam que existe para os apoiar e para organizar a luta pela resolução dos seus problemas e pela construção de um futuro melhor.

O reforço da intervenção dos sindicatos nos locais de trabalho é indissociável do papel e da acção da organização sindical de base, do seu conhecimento da realidade, da ligação aos trabalhadores.

Assumir como prioridade da acção dos Sindicatos fortalecer a organização de base, ampliando, reforçando e renovando a rede de delegados sindicais, de modo a abranger, mais empresas e serviços

Porto, 21 de Outubro de 2022.

O Encontro Nacional