

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO DO SECTOR AUTOMÓVEL

Em 2003, a Fiequimetal e associações patronais do sector automóvel alcançaram acordo em todas as matérias do CCTV (Contrato Colectivo de Trabalho Vertical). Entretanto, as associações patronais, alegando a entrada em vigor do Código do Trabalho, retardaram a publicação do acordo, com o argumento de pretenderem adequar o contrato do sector à legislação geral.

Passados dois anos, as associações patronais apresentaram uma proposta que não tinha uma única matéria igual àquilo que tinha sido objecto de acordo, nem uma matéria igual ao CCTV em vigor e **127 disposições ainda piores do que as contidas no Código do Trabalho**, ao qual alegaram pretender «adequação».

Após um longo interregno nas negociações do Contrato Colectivo de Trabalho - desde que, em 2010, a Comissão Negociadora Patronal rompeu unilateralmente o processo de conciliação que decorria no Ministério do Trabalho -, realizou-se, no passado mês de Maio, uma reunião entre a Fiequimetal e as associações patronais do sector, na sede da ACAP, na qual ambas as partes manifestaram disponibilidade para negociar.

Em reunião posterior, a 18 de Maio, as associações patronais entregaram a sua proposta, ficando a Fiequimetal de a analisar e apresentar a contraproposta, para se iniciarem as negociações.

Sendo o Contrato Colectivo de Trabalho um instrumento legal que regulamenta os direitos e deveres das partes, e por isso de grande importância para o futuro dos trabalhadores do sector, a Fiequimetal já transmitiu às associações patronais que só depois de ouvir a opinião dos próprios trabalhadores estará em condições de apresentar a contraproposta sindical.

Com a presente informação, divulgamos as linhas gerais e os objectivos da proposta patronal, dando início ao processo de discussão e auscultação. Assim, apelamos a todos os trabalhadores para que participem nas reuniões, plenários e contactos que vão ser realizados prioritariamente nos locais de trabalho.

Patronato retoma propostas que os trabalhadores rejeitaram em 2005

De facto (talvez por falta de tempo... ou não!), a proposta patronal é praticamente igual à que apresentaram há 10 anos, com algumas particularidades reveladoras das suas intenções:



- ▶ Deixaram de fora as matérias cuja alteração só pode ocorrer se for num sentido mais favorável relativamente ao Código do Trabalho, tais como: a protecção na maternidade e paternidade; direitos do trabalhador-estudante; Saúde e Segurança no Trabalho; exercício da actividade sindical na empresa; garantia da retribuição, entre outras.
- ▶ Incluem de novo aquelas que, sendo gravosas para os trabalhadores, constam de alterações ao Código do Trabalho posteriores a 2005.
- ▶ Mantêm todos os artigos (cláusulas) que visam tornar o Contrato Colectivo de Trabalho pior do que o próprio Código do Trabalho, propondo condições ainda abaixo dos mínimos legalmente estabelecidos.

Tal como foi então denunciado, esta proposta patronal não só ignora as normas estabelecidas no Contrato Colectivo de Trabalho, que ao longo de dezenas de anos contribuiu decisivamente para o desenvolvimento do sector, como pretende pôr em causa os direitos adquiridos pelos trabalhadores e os usos laborais em prática nas empresas.

Ora, numa negociação onde se procure seriamente o acordo, tendo em vista o progresso das relações laborais, não se pode deixar de ter como elemento de garantia os direitos e os deveres que estão em vigor.

Como diz o povo: *“Para melhor está bem, está bem, para pior, já basta assim...!”*

Ao nível dos mínimos legais, ou ainda pior do que o próprio Código do Trabalho!

Duas das expressões mais utilizadas na proposta patronal são «o empregador pode» e «o trabalhador está obrigado».

Mas, pior ainda é que, onde o Código do Trabalho diz que o empregador «não pode», o «não» é cirurgicamente eliminado!

Assim, segundo a proposta patronal, o patrão pode: utilizar meios de vigilância à distância; ter acesso a informações relativas à saúde e à vida privada; colocar o trabalhador em categoria diferente daquela para que foi contratado; transferir o trabalhador para outro local de trabalho; aumentar ou reduzir o horário de trabalho; marcar as férias de acordo com o seu interesse... e muito mais!

Além disso:

- **Inclui uma cláusula designada de “não concorrência”**, que com vista a limitar a liberdade profissional do trabalhador;
- Inclui a obrigatoriedade de participar em **formação profissional fora do horário normal de trabalho**;
- **Reduz o número de horas de formação obrigatória**, previsto no Código do Trabalho;
- **Introduz a polivalência**. Isto é: a obrigatoriedade de executar funções para além das que são inerentes à profissão;
- **Introduz a obrigatoriedade aceitar a transferência de um local de trabalho** para outro, até 50 quilómetros de distância;



- **Pretende consagrar a adaptabilidade**, com a possibilidade de gerir o horário de trabalho de acordo com o exclusivo interesse da empresa, podendo aumentá-lo até 12 horas diárias e 60 semanais;
- **Introduz o banco de horas**: Possibilidade de aumentar o horário de trabalho até às 12 horas por dia e 60 semanais, podendo atingir 200 por ano, com acertos de 3 em 3 anos;
- **Considera o sábado e domingo como dias normais de trabalho**, garantindo apenas 15 domingos por ano para gozo do dia de descanso semanal obrigatório;
- **Atribui ao patrão a possibilidade de marcar as férias** na época que mais interesse à empresa, durante todo o ano;
- **Pretende reduzir o pagamento do trabalho extraordinário** para 25% na primeira hora, 37,5% na segunda e apenas 50% aos sábados, domingos e feriados;
- **Retoma o objectivo da desvalorização profissional**, propondo a eliminação da maioria das profissões e a sua substituição pelos chamados operadores.

Assim:

- **Nas áreas fabris** todos passariam a ser “operadores fabris, operadores de manutenção ou operadores de logística”;
- **Nas oficinas** deixariam de existir mecânicos, bate-chapas, pintores e electricistas, para passarem a ser “operadores de reparação”, com funções iguais para todos;
- **Os encarregados** passariam a “chefes de equipa”... Etc. Etc.

Estes são apenas alguns exemplos de uma proposta que mais parece um manual de “*como aumentar os lucros à custa dos direitos laborais e do aumento da exploração dos trabalhadores*” do que um contrato colectivo de trabalho.

Sendo uma proposta claramente contra os interesses dos trabalhadores, estamos certos de que também não servirá os interesses de muitos patrões, que apostam na qualidade e necessitam de mão-de-obra qualificada e de trabalhadores profissionalmente respeitados e socialmente realizados.

Por isso, vamos discutir e tomar posição sobre o seu conteúdo, rejeitando o que não queremos e afirmando claramente o que queremos para o presente e para o futuro dos trabalhadores do sector, sejam das fábricas, ou dos sectores da assistência e reparação.

Vamos partir para este processo negocial com a certeza da razão que nos assiste e a confiança de que, unidos e organizados vamos conseguir defender os direitos e alcançar melhores condições de vida e de trabalho.

Pelo Contrato Colectivo de Trabalho!
Pela valorização do trabalho e dos trabalhadores!

A luta continua!

Julho 2015
A Direcção