

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

O direito à contratação colectiva está consagrado na Constituição (artº 56, ponto 3) e é considerado pela OIT, (Convenção nº 98 de 1 de Julho 1948) um direito fundamental, um direito humano básico.

É um instrumento de progresso social e de solidariedade que levou séculos a ser conquistado. Na negociação colectiva os patrões e trabalhadores estão, em regra, numa posição de igualdade ao contrário do que acontece na celebração do contrato de trabalho. Isto não é de somenos, pelo contrário é muito importante.

Desde a publicação do Código do Trabalho, em 2003 foram feitas sucessivas alterações (sete), sempre com o falso pretexto de “dinamizar” a contratação colectiva. Os dados que conhecemos dizem-nos o contrário e refletem uma queda abrupta do numero de convenções publicadas e dos trabalhadores abrangidos. Estão expressos no documento apresentado a este nosso Encontro.

O ataque contra a contratação colectiva, enquanto instrumento de distribuição de riqueza e de harmonização social no progresso, fragiliza os sindicatos e põe em causa a própria democracia.

Vivemos tempos de enormes dificuldades, com a imposição da austeridade, que querem permanente via Tratado Orçamental, o que vem ao de cima é o individualismo. A contratação a termo e a enorme precariedade existente, afastam os trabalhadores de intervirem na vida sindical e usufruirmos dos direitos que estão consagrados nos instrumentos de regulamentação colectiva (IRCT).

A crescer a esta situação há um desconhecimento muito grande do que é um Contrato Colectivo de Trabalho por uma boa parte dos trabalhadores, mesmo os que têm um vínculo de trabalho estável. E essa é uma dificuldade acrescida para os sindicatos, pois ninguém luta nem defende uma coisa que não conhece.

Quero dar-vos nota que este ataque à contratação, não é um problema exclusivo dos trabalhadores portugueses, por toda a Europa, assistimos com maior ou menor intensidade a este confronto entre trabalho e capital.

A resposta dos sindicatos europeus têm de ser articulada e por isso a Federação Europeia de Sindicatos (IndustriALL) promoveu uma Conferência sobre “NEGOCIAÇÃO COLECTIVA e POLÍTICA SOCIAL” em Junho deste ano VIENA, onde estiveram 182 delegados de 54 Organizações de 32 Países.

Temas em discussão.....Resolução.....

A crítica que fazemos é a sua pouca divulgação em Portugal, entre os trabalhadores do sector, que decorre duma visão estreita e nacional, que a generalidade dos nossos sindicatos têm quanto à articulação desta e outras matérias serem tratadas em escala europeia.

Gostava de partilhar a situação que se vive ao nível dos principais CCTV`s da FIEQUIMETAL com processos de caducidade: *Material Eléctrico e Electrónico; Metalurgia; Química; Automóvel; Mineira e outros como a EDP, Petrogal e REN.*

Relativamente à **Petrogal** a empresa apresentou a caducidade do ACT, assinou com outras entidades e chantageia os trabalhadores para aderirem a esse acordo que coloca em causa o Seguro de Saúde e a Reforma. Na **REN** continua a negociação e na **EDP** foi assinado um “novo” ACT, que mantêm os direitos. O acordo obtido na EDP demonstra que é possível negociar e assinar.

Quanto aos CCT`s sectoriais, após os **Avisos de Caducidade ocorridos nos anos de 2006/7/8**, houve recursos para o Tribunal Administrativo, que finalmente, proferiu em Março/2014 sentença relativamente ao CCT da Química e deu razão ao patronato.

Tudo indica que as sentenças para os demais virão no mesmo sentido e aqui impõe-se perguntar : O QUE FAZER?

Ir a jogo? Quando a correlação de forças actual não nos é propícia, **ou estabelecer uma trincheira no Artº 1 (usos laborais) e Artº 501** do Código do Trabalho (*mantêm-se a retribuição do trabalhador, categoria e respectiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral da segurança social ou com protocolo de substituição do SNS*).

O facto é que milhares de trabalhadores não estão abrangidos por qualquer CCT, não se pode recorrer para a ACT e os serviços jurídicos dos sindicatos não podem pôr qualquer acção em tribunal.

A resistência é feita empresa a empresa e de acordo com a correlação de forças no terreno. Uma vez ganha-se, outras não.

Esta linha de defesa está esgotada há muito tempo!

Considero que nos devemos preparar para quando chegar o tempo da negociação - **ir a jogo**, com propostas actualizadas que defendam os direitos fundamentais, construídas com uma grande envolvência dos trabalhadores e estejam em linha com as mudanças operadas nos modos de produção.

Pode ser utopia mas, por exemplo no **sector automóvel** devemos equacionar a possibilidade de negociar um contrato que englobe o Fabrico e Montagem; a Reparação (após venda) e os Componentes. Isto obrigará a focarmo-nos nas novas realidades ao nível das categorias profissionais; níveis de remuneração; horários de trabalho; etc.

É importante reflectirmos também sobre que papel e efeitos têm a Concertação Social na negociação colectiva. A quem serve esta concertação? Claramente ao Patronato que sai sempre a ganhar e ao governo que faz sempre um número com a UGT a dar saltos mortais para trás, dizendo que está a avançar. Sustento que a CGTP deve entrar em serviços mínimos nesta frente.

Hoje, não basta dizer que os direitos se defendem, exercendo-os, é preciso respostas novas, discutidas e aceites pelos trabalhadores para na negociação e/ou na luta continuarmos a fazer frente a este enorme e violento ataque do patronato e governo contra o direito constitucional de negociação e contratação.

Precisamos de clareza de procedimentos e saber como agem ou reagem os sindicatos às situações de denúncia e caducidade das convenções.

Como se reivindica e negocea, ou não, os aumentos salariais e outras condições de trabalho directamente nas empresas.

Como se posicionam sobre as propostas apresentadas pelas empresas para reduzir os custos do trabalho através dos bancos de horas, do não pagamento das horas extras ou da troca de sábados a singelo.

Como dão, ou não, resposta à precariedade e como agem ou interagem com os outros movimentos sociais nas lutas concretas.

A minha experiência e conhecimento são de que nos sindicatos da CGTP não há uniformidade na resposta e coexistem as maiores cedências com a maior rigidez negocial.

Por exemplo na Fiequimetal temos a primeira Decisão Arbitral Obrigatória (Gráficos), CCT's e AE'S com a adaptabilidade horária até as 50H/SEMANAIS e 10H/DIA (Apifarma e Caima), Cláusula de adesão individual ao contrato (AE/Celtejo) e Cláusula de Regime Transitório (AE/Portucel) que mais não é que uma divisão geracional entre trabalhadores.

Ao mesmo tempo que se escolhe a recuada trincheira do Código nos Grandes Contractos Sectoriais que já referi.

Uma questão polémica quanto ao papel que as CT's podem, ou não, desempenhar neste espaço de negociação.

Por fim temos uma questão de democracia que está nas nossas mãos resolver e passa por uma exigência tão simples que é: a **dos acordos serem votados obrigatoriamente por todos os trabalhadores.**

Lisboa, 12 de Outubro de 2014