

ÍNDICE

TEXTO DE ENQUADRAMENTO
DO XIII ENCONTRO NACIONAL
DO TRABALHO DO BLOCO DE
ESQUERDA

Pág.3

TEXTOS CONTRIBUTO

Pág.4

OUTROS DOCUMENTOS

Pág.28



1. TEXTO DE ENQUADRAMENTO DO XIII ENCONTRO NACIONAL DO TRABALHO DO BLOCO DE ESQUERDA

Organização de classe, trabalho com direitos, mais tempo para viver. Por um Bloco enraizado no mundo do trabalho. A luta anti-capitalista tem, necessariamente, de estar alicerçada no mundo do trabalho e nas suas mobilizações. O Bloco é um partido da classe trabalhadora, que contribui para organizar e apoiar as lutas laborais e, nas instituições, é força de avanço pelos direitos de quem trabalha. A centralidade do trabalho inclui todas as lutas contra a exploração capitalista e a desigualdade, contra a espoliação de direitos e a acumulação. Neste XIII Encontro Nacional, convocamos os e as aderentes do Bloco para debater a organização de classe, o trabalho com direitos, a luta por mais tempo para viver, por um Bloco enraizado no mundo do trabalho.

O Bloco tem acompanhado as lutas no setor público e no setor privado, marcando presença em piquetes, concentrações e manifestações organizadas pelo movimento sindical, denunciando abusos e apresentando propostas, contribuindo para a organização incluindo nos setores onde é maior a exploração e a precariedade. A Coordenadora Nacional do Trabalho, renovada após a última Convenção, mantém esse acompanhamento, realizou uma sessão nacional sobre a transmissão de estabelecimento e suas implicações no outsourcing, e está neste momento a realizar reuniões com os órgãos distritais do partido de todo o país, para discutir possibilidades de intervenção descentralizada em temas laborais, mantendo também o trabalho de articulação com os conselheiros nacionais da CGTP.

Nos últimos anos, o Bloco levantou as bandeiras pelo salários, pela contratação coletiva (contra a caducidade e pelo princípio do tratamento mais favorável), pela redução da jornada laboral (35 horas, dias de férias, semana de 4 dias), pelos direitos dos trabalhadores por turnos, pelo reconhecimento da penosidade, pelo combate à precariedade, pelos contratos nas plataformas digitais, pelo combate ao assédio laboral, por maior proteção no desemprego e na parentalidade, pelo direito à desconexão e contra a precarização e a extensão dos horários. No último processo de revisão da legislação laboral, o Bloco conseguiu avanços de que se orgulha: intervenção sindical em empresas sem sindicalizados, fim da anulação de créditos laborais por “remissão abdicativa”, presunção de laboralidade nas plataformas, combate ao despedimento para “externalizar” funções.

Muitas das nossas principais lutas legais continuam, contudo, por vencer: na lei dos despedimentos, na caducidade das convenções coletivas, no tratamento mais favorável, no trabalho por turnos, na laboração contínua, no combate à precariedade, na redução do



tempo de trabalho semanal. E muitos dos direitos inscritos atualmente na lei encontram obstáculos na prática, pela chantagem patronal, pela relação de poder desequilibrada, pela ineficácia da ação inspetiva, pelos bloqueios nos tribunais de trabalho (veja-se o que tem acontecido com o trabalho em plataformas).

O mundo do trabalho vê-se confrontado, desde abril deste ano, com um novo governo PSD/CDS. Se por um lado Montenegro fez atualizações em algumas carreiras no setor público – que António Costa bloqueou anos a fio –, por outro implementa ideias vindas diretamente dos gabinetes das confederações patronais, como o desvio de atualizações salariais para seguros de saúde e prémios pontuais, isentos de impostos e contribuições. O próprio IRS jovem é um convite a abdicar dos justos aumentos salariais em nome da ilusão de um desconto no imposto. É um governo ao serviço dos patrões e dos ricos, que pretende descer o IRC às grandes empresas que acumulam lucros milionários. No “renovado” Acordo na Concertação Social, assinado pelos patrões e a UGT, os referenciais de aumentos salariais estão abaixo de 5%, impedindo uma efetiva recuperação do poder de compra.

Na proposta de Orçamento do Estado, que terá a abstenção do PS, o Governo PSD/CDS-PP propõe-se rever matérias como direito à greve, mobilidade e baixa por doença na Administração Pública. Para o pós-Orçamento, o Governo anunciou a intenção de rever o Código do Trabalho, esvaziando as normas imperativas da lei e remetendo para a negociação desigual entre patrões e trabalhadores matérias tão importantes como os fundamentos dos contratos a prazo ou as regras de despedimentos. Avanços conseguidos em 2023, como o direito irrenunciável aos créditos laborais ou a presunção de contrato para as plataformas, estão sob ameaça pela direita.

Os trabalhadores devem esperar uma grande ofensiva em termos de políticas salariais e laborais nos próximos anos: uma reforma laboral de retrocessos, uma facilitação ainda maior da precariedade, a promoção do pagamento de prémios que substituem aumentos salariais, com óbvio prejuízo para quem trabalha. Serão também de esperar ataques à natureza 100% pública do regime da Segurança Social, sob pretextos de uma suposta insustentabilidade. O mundo sindical e das restantes organizações dos trabalhadores deve preparar-se desde já para combater por todos os meios possíveis as intenções da direita. Por reforçar a sua organização e capacidade de resposta e de contra-ofensiva.

É neste contexto que o Bloco convoca o XIII Encontro Nacional do Trabalho. Para debater a organização de classe, o trabalho com direitos, a luta por mais tempo para viver, por um Bloco mais enraizado no mundo do trabalho.

Coordenadora Nacional do Trabalho



2. TEXTOS CONTRIBUTO

A INEFICÁCIA DOS TRANSPORTES PÚBLICOS NO ALGARVE

Ana Isabel da Silva Ramos

Grupo de trabalho do Distrito de Faro

O Algarve, é conhecido mundialmente, pelas suas praias paradisíacas, de águas cristalinas e areias brancas, o que atrai muitos turistas internacionais e nacionais, a esta região, tornando-a assim, a zona mais turística de Portugal Continental.

Por ser uma região que vive essencialmente do turismo, os residentes do Algarve, deparam-se todos os anos com a realidade dos trabalhos sazonais e muitas vezes precários, ou seja, trabalha-se intensamente durante os três meses de Verão e depois disso, as pessoas são “jogadas” para o desemprego.

Além da atividade sazonal, característica da região, também os transportes públicos existentes em toda a região, não respondem às reais necessidades da população, sobretudo aos trabalhadores do setor hoteleiro e da restauração.

Exemplo: pessoas que moram em Olhão e que trabalhem em Faro (9 km de distância), se saírem às 23h, já não tem transporte público para casa, e esta situação repete-se em toda a área geográfica!

Os sucessivos governos e autarquias, tem sempre assobiado para o lado, para este problema, quando bastaria um olhar um pouco atento, para se verificar que esta situação prejudica gravemente os algarvios, na procura de emprego, aumenta o tráfego nas estradas, a poluição e a sinistralidade na deficiente Estrada Nacional 125, conhecida durante muitos anos como a estrada da morte, e que a única alternativa que teve foi a auto estrada A22, mas que implica o pagamento de portagens, situação que irá acabar a partir de 1 Janeiro de 2025, mas que não será suficiente para a resolução destes problemas.

Por isso é necessário, urgente e prioritário, que se renove as frotas de transportes públicos, que se alarguem horários, que se implemente passes sociais e intermodais, que se encontrem soluções eficazes, e capazes de servir uma área, que contribui aproximadamente 1/3 do PIB do nosso país, através do turismo.

E por último, sensibilizar as populações, para este problema, para que o Algarve não seja visto, apenas, para passar férias.



PROBLEMAS VIGILÂNCIA PRIVADA

José Augusto Peres Cardoso

São 35000 trabalhadores em condições difíceis, baixos salários, horários excessivos, abusos patronais, incumprimentos da lei, etc.

O primeiro grande problema é a questão da transmissão estabelecimento em que as empresas não aceitam a transmissão e colocam os trabalhadores em grandes problemas em que ou aceitam e perdem direitos ou fazem oposição e ficam sem trabalho e tem de ser os sindicatos e os tribunais a resolver a situação. Sabendo nós o tempo que demora e resultado incerto da sentença.

As empresas continuam a efetuar o dumping aceitando valores abaixo custo e não se preocupam se pagam conforme a lei, se cumprem o CTT ou se tem processos em tribunal. As empresas entram em insolvência não pagam trabalhadores e alguns meses abrem uma nova empresa em nome de familiares e a lei permite!

O Estado e os seus ministérios são os principais fomentadores aceitando o menor custo e tem de ser os primeiros a cumprir a lei para que os privados cumpram. Não nos podemos esquecer que o Estado tem uma responsabilidade social que não podem prescindir desde constituição de equipas multidisciplinares compostas pela Segurança social, Finanças, Act e PSP para fiscalizarem o seu cumprimento.

Tem de ser denunciados nas redes sociais, pressionados na Assembleia República e nas Instituições Europeias. Também tem de existir reforço da proteção dos trabalhadores por turno com novos direitos na questão reforma e benefícios fiscais.

O Bloco deste sempre e cada vez mais esta lado das injustiças e dos problemas trabalhadores intervindo nas instituições e nas concentrações.

O papel dos jovens em que há uma preocupação em que tem de existir tempo para Família, Vida Social em detrimento tempo excessivo de trabalho poderá no futuro ter um papel muito importante a desempenhar para lutar para melhores condições de vida, desde habitação, a retribuição para existir essa Vida Boa que todos merecem e não tenham de deixar Portugal.



INTERVENÇÃO DO BLOCO DE ESQUERDA NA VIDA LABORAL DO ALGARVE

[Balanço feito em junho de 2006! Em itálico e a negrito vão os meus comentários de agora. Por motivos de espaço não reproduzo o balanço na íntegra]

Vítor Ruivo

Breve balanço

Apesar da maioria dos activistas e filiados do Bloco de Esquerda no Algarve ser constituída por trabalhadores por conta de outrem. Apesar de terem aumentado as iniciativas parlamentares e outras relacionadas com problemas laborais e resultantes de direitos do trabalho [...], em consequência das medidas governamentais e patronais cada vez mais penalizadoras dos trabalhadores e da população em geral. Apesar de, pelo menos desde 2001, se ter procurado a nível da Comissão Distrital do BE organizar algum trabalho específico nesta área e de, em 2002, se ter criado um grupo de trabalho, embora pequeno, de activistas que definiu um plano de intervenção e de acções a pôr em prática.

Apesar de tudo isto, a intervenção laboral do Bloco no Algarve permanece escassa e desgarrada.

[...] Têm sido feitos alguns debates, diversos comunicados públicos, reuniões, bancas, quer em campanhas eleitorais, quer fora delas, no movimento sindical ou em iniciativas próprias do Bloco. Mas sempre a partir de um número muito reduzido de activistas e sem um efeito multiplicador de conhecimentos, de actividade ou de organização.

Porque tem sido assim?

Algumas causas:

- Embora maioritariamente trabalhadores por conta de outrem, muitos dos activistas do BE/Algarve pertencem a extractos sociais médios não sentindo ainda directamente a gravidade das medidas governamentais e patronais. São exemplo os professores que só agora começam a sério a ser atingidos por essas medidas.

- Tirando um número muito reduzido de militantes, não existe no BE a tradição de intervir nas lutas laborais e, por outro lado, tem aumentado o descrédito nos sindicatos em torno dos quais se têm centrado aquelas lutas. Mantém-se grande o predomínio do PCP cuja táctica sectária prejudica o movimento. É forte a influência das ideias e do ataque do poder sobre os trabalhadores o que também se reflecte no activismo do BE.



- Defeitos da actividade bloquista: intervenção por campanhas (eleitorais ou através de iniciativas nacionais). Envelhecimento, falta renovação por jovens e número ainda muito reduzido dos principais activistas que “vão a todas” as iniciativas de todas as áreas, organizando-as e executando-as, mas não se fixando nem dando continuidade a nenhuma área de intervenção.

Futuro

Para melhorar a intervenção do BE/Algarve na vida laboral da região é importante:

[Os mesmos objetivos que agora colocámos no Plano Geral de intervenção do Grupo Laboral do BE/Algarve – 2024].

Accção (2006)

a) Proposta de renovação do grupo de intervenção laboral (GIL) do BE/Algarve:
[Eram indicados 6 nomes, onde eu me incluía...].

b) Levantamento da realidade nos principais sectores económicos do Algarve:
[Objetivos muito semelhantes aos do Grupo Laboral de agora (2024)].

c) Tomadas de posição públicas sobre questões laborais de âmbito regional, local ou nacional.

d) Completar a recolha da petição contra a precariedade. Divulgar a sua entrega e sequente actividade.

e) Participar na Marcha pelo Emprego (2 a 17 de Setembro).

- Deslocação a Setúbal e de Setúbal a Lisboa (16 e 17 de Setembro).

Divulgar publicamente a marcha e recolher inscrições para a deslocação.

- Estudar a realização de outra iniciativa regional nela integrada.

Hipótese já falada: denúncia e protesto junto da sede do IDICT em Faro sobre os acidentes e mortes no trabalho.

f) Formação do grupo (movimento) “Vidas precárias... em Faro”

- Completar a recolha da petição.

- Preparar a participação na Marcha pelo Emprego:

- Elaboração e efectivação de um **INQUÉRITO** a jovens precários e desempregados em Faro. Para: a) publicação no Blog “vidas precárias”; b) denúncia na C. Social; c) 3 Concursos a terminarem no final da Marcha... d) Edição de uma Brochura no final de 2006.

- **Projecto “VIDAS PRECÁRIAS”** – Constituição de uma Associação Juvenil/IPSS para o apoio moral e administrativo, encaminhamento e procura de emprego,



denúncia pública e proposta social, etc., aos jovens precários e desempregados do concelho de Faro. Apresentar a sua legalização à Segurança social até ao final do ano.

Faro, 24 / 06 / 06

[Fomos, talvez meia-dúzia, à marcha. Fizemos uma ou duas notas à C Social. Do projeto Vidas Precárias, fizemos o Blog, que por falta de colaboradores morreu passado uns meses. Renasceu para tentar ser uma delegação dos Precários inflexíveis, mas também em vão. Será desta que o Trabalho Laboral/Sindical do BE/Algarve avança?].

GRUPO DE TRABALHO LABORAL/SINDICAL DO BE DO ALGARVE

O Grupo Laboral/Sindical do Bloco de Esquerda do Algarve

30/10/24

(a partir de outubro de 2024)

Atividade a desenvolver pelos ativistas laborais e sindicais do Bloco no Algarve

1. **A intervenção principal deve ser “no terreno”** junto dos trabalhadores e dos seus problemas concretos. Sejam situações pessoais, sejam de vários numa empresa ou em geral. Procurar alargar aos trabalhadores imigrantes.

- **Conhecer situações concretas de conflitos laborais**, pelo conhecimento direto dos membros do Grupo e pela informação de outros aderentes ou simpatizantes, ou obtidas nos Sindicatos ou nas notícias da Comunicação Social

- **Dar apoio sobre a legislação laboral**, apoio administrativo, jurídico, encaminhamento para os sindicatos, ou para o grupo parlamentar do BE, etc. Obter ajuda nestas questões (CNT, advogados? Etc.).

- **Emitir comunicados públicos** a divulgar à C. Social e a distribuir à população.

2. **Mais ativistas para aumentar esta intervenção concreta**, que têm de ir muito além dos membros do Grupo.

- **Falar com os aderentes dos vários concelhos do Algarve**. Contactar as CCCs para isso. É necessário o seu apoio onde existem, ou de aderentes nos outros concelhos. Acompanhamento pelo Secretariado e pela CCD.

- **Debater com os aderentes a situação atual dos trabalhadores** no Algarve,



no país e no mundo. A importância da luta coletiva (sindical ou de associações laborais). A fraqueza e as forças dos sindicatos, a sua importância para o sucesso da luta laboral.

- **A importância da sindicalização.** A eleição de aderentes do Bloco como delegados e dirigentes sindicais para dar mais força a essa luta.

3. Meios e medidas a tomar para cumprir estas tarefas.

- **Comunicado aos aderentes**, à C. Social e à população dando conhecimento do Grupo Laboral e fornecendo as formas de contactar com ele.

- **Relação estatística dos aderentes do Algarve**, por concelhos, discriminando as idades, género, profissões e situação sindical (sindicalizados, delegados e dirigentes sindicais). Até quando estar pronto? Nova relação estatística e balanço no fim de 2025?

- **Campanha de Sindicalização** dos aderentes do Algarve. De quando a quando? Neste sentido, organizar alguns Debates abertos sobre a situação do mundo laboral?

4. **Conhecer a realidade laboral e económica do Algarve.** Aumentar este conhecimento para melhorar as nossas propostas e termos maior influência junto dos trabalhadores e da população.

- **Conhecer o peso relativo dos salários e do smn** nos diferentes sectores económicos do Algarve; a **precariedade** nas diversas formas e no total na região; o **desemprego** no geral e nos diferentes sectores, o **subsídio de desemprego** e outros subsídios, quem os recebe e não; etc.

- Para isto, **conhecer os vários estudos e dados** do INE, do IEFP, da Seg. Social, da ACT, da CCDR, da Universidade, dos Sindicatos, etc.

- **Conhecer quais os principais sectores económicos regionais**, quais as principais empresas e serviços. Análise dos estudos e dados que existam sobre estas matérias.

- **Este trabalho, para avançar, tem de ir muito para além dos membros do Grupo.** Encontrar aderentes e estudiosos que se disponham a colaborar connosco nesta atividade.

UM OLHAR SOBRE O TRABALHO NOS 50 ANOS DO 25 ABRIL

Francisco Alves

Comecei a trabalhar na Fabrica União, como servente metalúrgico em 15 Fevereiro de 1974, na MOMPOR uma associada da CUF, onde alguns operários já liam o



“Comercio do Funchal” o “jornal cor-de-rosa”, o que indiciava um posicionamento do “contra”, que só depois no dia 26 de Abril de 1974 se revelou abertamente, quando livremente assumiram a sua posição de classe no plano sindical e partidário.

O 25 de Abril permitiu um tempo de mudanças radicais nas relações laborais que emanaram da vontade, luta e organização das massas nos locais de trabalho. Marcamos plenários para discutir a criação da primeira Comissão de Trabalhadores, exigimos aumento dos salários, fizemos alguns saneamentos dos locais do patronato e alteramos rapidamente muitos procedimentos que melhoraram as condições de trabalho e eliminaram os aspetos repressivos que o fascismo imponha no chão de fábrica.

“Efetivos” e “Eventuais” lutaram juntos pela passagem ao quadro da empresa para acabar com o abuso no tipo de contratação que já era, mas ainda não tinha o nome de Precariedade. A correlação de forças estava a nosso favor e fizemos grandes avanços e conquistas a nível geral, na Contratação Coletiva; no Direito à Greve; na Redução do Horário de Trabalho; na obtenção do SMN; no direito às Férias e Subsídio; na liberdade de Organização Sindical e constituição de CT's, enfim, tomamos a palavra e agimos a favor da nossa classe.

Convém lembrar que havia grandes concentrações operárias com milhares de trabalhadores organizados nas suas ORT's e com uma enorme disponibilidade para lutarem pelos seus interesses e direitos. Estávamos unidos no fundamental e tínhamos um forte sentido de coletivo.

Tivemos um PREC, que foi interrompido a 25 de Novembro de 1975, mas que em abono da verdade no campo do Trabalho, embora tenha havido altos e baixos na intensidade dos ataques patronais, só se sentiu com enorme força, algum tempo mais tarde em 1982, com o grande ataque aos salários, por parte da AD de Pinto Balsemão, que nesse ano, anunciava a intenção de fixar um teto salarial de 14,75%, com a inflação nos 25% e preparava a revisão da lei laboral para facilitar os despedimentos, o esboço do chamado “Pacote Laboral” que ficou na gaveta até 1998, por efeito da 1ª Greve Geral após o 25 de Abril, que aconteceu a 12 de Fevereiro de 1982.

Tendo presente este breve histórico, importa olhar e pensar como nas condições atuais encaramos o futuro para dar combate à precariedade, promover a contratação coletiva, aumentar os salários e reduzir o tempo de trabalho.

A dimensão social do trabalho está a ser posta em causa por esta quatro vias.

A precariedade, é uma realidade transversal na sociedade, abrange jovens e menos jovens, desumaniza e individualiza o trabalho, corta laços de solidariedade, dificulta a organização e capacidade de luta.



O direito à contratação coletiva está consagrado na Constituição Portuguesa, artº56, ponto 3e é considerado pela OIT, Convenção nº 98 de 1 de Julho de 1949, um direito fundamental, um direito humano básico.

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

Desde a publicação do primeiro Código do Trabalho em 2003, foi desenvolvido um ataque sistemático contra a contratação coletiva, enquanto instrumento de distribuição de riqueza e de harmonização social no progresso, que fragiliza os sindicatos e põe em causa a própria democracia.

Está na hora de parar este enorme ataque aos direitos e dimensão social do trabalho e estancar esta brutal transferência de rendimentos do trabalho para o capital.

Está na hora de lutar de forma articulada, nas empresas, nos sectores, no público e no privado pelo aumento real dos salários, de forma a respeitar as diversas carreiras e categorias profissionais não permitindo o “achatamento” entre o salário médio e o SMN.

As 40 horas semanais com dois dias de descanso, foram consagrados na lei em 1996, já la vão 28 anos!

Está na hora de exigir a redução imediata para as 35 horas e o início do caminho para as 32 horas semanais. A semana de 4 dias deve ser com mais um dia de descanso semanal, sem aumento da jornada diária e sem redução de retribuição, tendo em conta a participação efetiva dos Sindicatos e nos termos que os trabalhadores definam.

É certo que vivemos momentos de resistência, mas temos de passar das palavras aos atos e ajudar a construir um movimento de contra-ataque com todas e todos os que vivem do seu trabalho, para reduzir o tempo de trabalho semanal.

O Bloco de Esquerda tem de ser o motor de arranque nesta luta e agilizar um processo que chegue às bases e mobilize as trabalhadoras e trabalhadores, não podemos esperar mais.

VAMOS!



PRECARIEDADE E DESIGUALDADE LABORAL NO ALGARVE

Luís Fernandes

O coeficiente de GINI é determinado por uma escala entre 0 (igualdade plena) e 100 (desigualdade total) e define a maior ou menor desigualdade social existente num determinado país, sendo uma forma de perceção da evolução social e económica das sociedades. Portugal no contexto dos 27 países da União Europeia situa-se na 24º pior posição (somente à frente de Lituânia, Letónia e Bulgária) com uma evolução medíocre desde 2014 (34.5) até 2023 (33.7). Importa também neste contexto acrescentar a elevada incidência de pobreza nos idosos, nos jovens e nas crianças.

Por outro lado, a produtividade cresceu imenso nos últimos 50 anos no mundo e também em Portugal, não existindo esse acompanhamento no que concerne aos aumentos salariais dos trabalhadores, o que leva à conclusão que a acumulação de riqueza por parte do capital continua a ser cada vez maior e, a gravosa continuidade da pobreza no país. Importa também referir que em Portugal a produtividade é de 74,8% da média da EU e os salários são de 56,8%, existindo margem para uma efectiva subida salarial. É neste cenário que nos surge a precariedade laboral como um dos factores determinantes da desigualdade social no país, existindo em Portugal mais de um milhão e duzentos mil trabalhadores (29% do total) com contratos precários e, colocando Portugal como o segundo país da Europa com mais vínculos precários. Acrescente-se que a precariedade laboral engloba também a ausência de direitos sociais, o excesso de horas de trabalho, os horários irregulares e o não pagamento de horas extraordinárias. Dados da OCDE de 2018 indicam que alguém nascido numa família dos 10% mais pobres, para conseguir alcançar o rendimento mediano levará cinco gerações, sendo demonstrativo da real dificuldade em conseguir a mobilidade social necessária para a menorização da desigualdade social. Na desigualdade social surge vergonhosamente também, a desigualdade de género, que apesar dos progressos obtidos entre 2000 e 2018 continua a colocar as mulheres a ganharem menos 15% de salário que os homens, desempenhando as mesmas funções. O Algarve acompanha esta realidade e com a sazonalidade da sua economia acaba por ver agravada esta relação laboral, fazendo da região uma das mais penalizadas pela precariedade laboral cujos números apontam para 52 % dos contratos de trabalho, especialmente entre os mais jovens.

Também aqui a pobreza entre os jovens atinge cerca de 11 mil crianças e a pobreza e o risco de pobreza supera a média nacional sendo no Algarve de 24,5% e no país de 19,45%, demonstrando que a desigualdade social na região algarvia é bastante preocupante.

Outro aspecto que importa realçar quanto à precariedade laboral é a externalização de



serviços (outsourcing) com toda a gravidade que daí advém para os trabalhadores. Se a sazonalidade no Algarve pode determinar parte desta precariedade, não é aceitável a ordem de grandeza indicada anteriormente, devendo corrigir-se tal realidade através da justa aplicação dos contratos efectivos de trabalho às funções permanentes, com um aumento digno dos salários e a aplicação de todos os direitos, acompanhando assim a riqueza criada no país.

O reforço material e humano das instituições fiscalizadoras do trabalho, da justiça e da solidariedade social é imperioso, para uma eficaz melhoria das condições de trabalho, da isenta relação de trabalho e da redução das desigualdades existentes em Portugal. Por outro lado, a existência de instituições credíveis que possam trazer mais participação cívica e maior grau de responsabilidade aos actores políticos pode também alavancar a melhoria da economia e a maior igualdade social, diminuindo desta forma a acumulação de capital e a continuação da pobreza e da carestia de vida. Desta forma reforça-se a democracia quando a mesma parece ser posta em causa como melhor forma de sistema de vida em sociedade. Há soluções apontadas que aplicadas trarão um Portugal mais justo e mais digno.

ENCONTRO NACIONAL DO TRABALHO

Joaquim Espírito Santo

(Coordenador do Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social – STSSSS)

Hoje vivemos no que muitos autores chamam de capitalismo tardio, que está podre como se demonstra pelo caminho a que tem levado as sociedades humanas, pela mais profunda desigualdade entre pobres e ricos, patrões e trabalhadores, países ricos e pobres onde o capital global entra, sem respeito pelos Direitos Humanos. Vejam-se as dezenas de países em guerra e sobretudo o genocídio “a cores e ao vivo” em Gaza e a estender-se para a Cisjordânia. Esperemos que seja a mais tardia do capitalismo e consigamos através da luta e união dos trabalhadores e trabalhadoras e demais oprimidos, substituir este capitalismo cada vez mais autoritário e agressivo para os povos, por uma sociedade socialista, intrinsecamente democrática.

Neste encontro devemos-nos debruçar sobre a luta de classes e a correlação de forças entre o trabalho e capital, incluindo relações laborais e outras formas de opressão e domínio, que servem a classe dominante e agridem grupos sociais com quem devemos contar para a luta de classes, a luta de classes não é só no chão da fábrica.



Em Portugal, o capitalismo da globalização, para além do ataque cerrado aos direitos dos trabalhadores, é acompanhado e alimentado pelo controlo mediático dos meios de comunicação e redes sociais, recorrendo às fake-news em favor da sua ideologia conservadora e de retrocesso civilizacional.

Assistimos a uma crescente perda de rendimentos dos trabalhadores e uma exponencial acumulação de capital improdutivo, especulativo e rentista, que atira a sociedade para crises financeiras frequentes, enquanto a extrema-direita populista se aproveita dos falhanços governativos do centro (PS e PSD) para crescer e impor a sua agenda xenófoba, homofóbica e machista.

O ataque aos sindicatos e ao sindicalismo, com a caducidade da contratação coletiva introduzida por PSD/CDS em 2003, agravado pelos vários governos, e mantido pelo PS após 2015, com o apoio da direita, deu força à chantagem feita pelas entidades patronais sobre sindicatos e trabalhadores, desregulando horários, aumentando o trabalho extraordinário, noturno, por turnos, laboração contínua sem justificação, mantendo os rendimentos do trabalho, ao nível dos mais baixos da europa.

O gravíssimo acordo tripartido (Governo, patrões e UGT), com um reduzidíssimo aumento do SMN, vem, em vez de um real aumento de salários, dar isenções fiscais e TSU para os patrões, e medidas pontuais atribuídas de forma discricionária por vontade do patrão como prémios de desempenho, participações nos lucros ou gratificações de balanço, prejudicando trabalhadores e SS, não sendo refletido na carreira contributiva, salários futuros, pensões e outras prestações sociais. O aumento do SMN deve ser acompanhado pelo aumento dos restantes salários, evitando a compressão salarial. Os 870 euros agora propostos mantêm os trabalhadores na pobreza.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres tem-se agravado. As mulheres trabalham 48 dias de borla por ano, para além da desigualdade nas tarefas e cuidados familiares. O combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres e a todas as discriminações têm de continuar a ser uma prioridade.

É urgente a redução do tempo de trabalho, com horários semanais que permitam a conciliação com a vida pessoal e familiar. Devemos exigir a redução imediata para 35 horas e que se faça o caminho para as 32 horas semanais. A implementação de uma semana de 4 dias deve ser com mais um dia de descanso semanal, sem aumento da jornada diária nem redução de retribuição e com a participação efetiva dos sindicatos

É necessário implementar 25 dias de férias para todos, acabar com os bancos de horas, repor os 30 dias de indemnização por ano de trabalho em caso de despedimento, impedir a utilização excessiva do trabalho por turnos, a laboração contínua deve ser apenas permitida quando for imprescindível, os trabalhadores por turnos e laboração contínua devem ver diminuída a sua idade de reforma. Impõe-se o fim da caducidade



da contratação coletiva e a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a reversão das leis impostas pela Troika no Código do Trabalho.

A participação dos ativistas bloquistas, num sindicalismo renovado e progressista que tenha em conta a interseccionalidade das lutas, e nas restantes ORT's, será essencial na luta dos trabalhadores.

Termino com um excerto de um artigo do Fernando Rosas publicado no esquerda.net: "A centralidade da luta pela emancipação do trabalho é inseparável do combate ao patriarcalismo, ao racismo e à homofobia. A luta pelo socialismo, pela transformação da sociedade, só pode ser a luta toda. A esquerda que se enganar acerca disto caminha inevitavelmente para a irrelevância".

Vamos à luta, camaradas.

DIREITO AO TRABALHO TRABALHO COM DIREITOS

Amélia Antunes

É nesta perspectiva que as Amas enquadradas em creches familiares enfrentam cada passo, cada luta, e todas as vitórias, até hoje conseguidas.

Tem sido graças ao Bloco de Esquerda em primeiro lugar, e depois com a ajuda do PS e do Sindicato que representa as Amas (o STSSSS) que algumas Amas saíram da precariedade tendo celebrado com as suas instituições o respectivo contrato de trabalho.

Outras, no entanto, ainda o não fizeram mantendo exatamente tudo como estava. Mesmo com a Agenda do Trabalho Digno ainda há quem ponha entraves à contratação. Seja porque alegam reestruturação nos serviços, sem sabermos muito bem o que acontecerá depois, seja por alegada incompatibilidade, porque as Amas estão vinculadas por um contrato de prestação de serviços...como se as Amas não tivessem subordinação hierarquia, definissem horários e não recebessem orientações no desempenho da atividade?!!! Lamentável que ainda há quem diga que Portaria não é Lei... Como assim?! Toda a legislação só é considerada se for Decreto Lei?!!! E atenção!!! Dito por alguém que supostamente sabe muito bem do que está a falar. Enfim...é o País que temos.

Obrigada Camaradas.



NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR SOCIAL

Pedro Faria

Sou dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social. Este é um sector tem uma condição caricata, é principalmente financiado pelo Estado, mas é composto principalmente por IPSS'S, Misericórdias, Mutualidades, e até empresas privadas.

A negociação coletiva é feita com a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, ou com a União das Misericórdias (que se constituiu à pressa como representante das entidades empregadoras para não aplicar os CCT's da CNIS), ou com a União das Mutualidades Portuguesas.

É um sector maioritariamente feminino com cerca de 90% de trabalhadoras.

Como a principal fonte de financiamento é o Estado, estas associações patronais invocam sempre o insuficiente financiamento como desculpa para manter as trabalhadoras e trabalhadores com salários de miséria. A tabela que enquadra todos os trabalhadores menos os docentes, vai do mínimo dos 820 e o salário mais alto é de 1337. A compressão salarial tem aumentado de ano para ano.

Aumentando as dificuldades, existem três contratos coletivos de trabalho com a CNIS:

- um da FEPCES e Outros, em cuja mesa negocial o STSSSS tem um papel essencial, que é negociado com firmeza na defesa dos trabalhadores
- outro da UGT (FNE e outros) que assina de cruz as propostas quando a CNIS já não quer mais negociar.

- Outro do FNSTFPS que apesar de pertencer à CGTP insiste em ter um CCT próprio em vez de estar com as dezenas de Sindicatos que subscrevem o da FEPCES e Outros, e mal a o sindicato da UGT assina, claudica de toda a luta e corre a assinar.

Isto faz com que a negociação só exista até a CNIS querer.

Soma-se a dificuldade de mobilização dos trabalhadores e trabalhadoras das cerca de 61000 organizações da economia social, que abrangem perto de 260000 trabalhadoras e trabalhadores, das quais 3000 IPSS's com mais de 63000 trabalhadoras e trabalhadores, que vivem a maioria em situação de pobreza ou em risco de pobreza.

Apesar de todas as dificuldades continuamos empenhados em que estas trabalhadoras e trabalhadores tenham no mínimo o mesmo tratamento que os que estão em funções similares na Função pública, e que sejam valorizadas como trabalhadoras essenciais



que realmente são.

E que os governos financiem devidamente estas instituições com o pressuposto de também valorizar o trabalho. O sector social não pode mais ser a caridadezinha. Trabalhadores essenciais a que todos devem reconhecer o valor, não podem viver com salários e condições de miséria!

ESTAR ONDE ESTÃO OS TRABALHADORES! - INTRODUÇÃO

Ana Sofia Cortes

Estar onde estão os trabalhadores, afirmar a centralidade do trabalho, dar respostas aos seus anseios, dificuldades do dia a dia, à precariedade e desemprego, individualização e desregulação do trabalho, aos baixos salários, à uberização, agravamentos das condições de trabalho, com restrições ao direito à greve, à liberdade sindical e à contratação coletiva e à brutal exploração da mão de obra imigrante. As ofensivas contra os direitos do trabalho maximizaram a extração da mais valia relativa e absoluta, que se acentuou com a privatização dos setores estratégicos da economia e dos serviços públicos potenciando a acumulação parasitária e rentista.

A solidariedade entre os trabalhadores e as suas organizações políticas, sindicais e dos movimentos sociais são fundamentais, num momento em que a relação de forças é-lhes cada vez mais desfavorável. A emergência do neoliberalismo “absorveu” as forças do “centro” que têm cada vez mais promovido e deslizado para a direita e para a extrema-direita, normalizando-a, em questões tão importantes como a democracia, a Guerra e a barbárie ou a Guerra social em curso, a catástrofe ambiental e climática, com todos os perigos latentes para a humanidade e para os trabalhadores.

A vitória de Trump 2.0, da America first, traduz uma subversão política, da sua dimensão estrutural e impacto social que exige não só a captura e a reconfiguração autoritária do Estado por essas direitas fascizantes, de reconfiguração radical do próprio Estado que passa por despedimentos em massa de funcionários públicos, eliminação de subsídios e mais desregulação, onde o primado do privado se absolutiza. A guerra e a sua industria, com mais IA e digitalização ao seu serviço, continuarão a servir os interesses do imperialismo no genocídio dos povos palestinianos e libanês e o apoio à Nato e à expansão da guerra na afirmação da «nova ordem mundial».

A União Europeia subjugada aos interesses americanos, assume agora uma «política e um orçamento de guerra», através do Plano Draghi, da «competitividade» com os EUA e a China, na continuação da guerra a Leste e vez de procurar a paz. Com uma economia em “agonia lenta”, uma Alemanha em recessão, com uma crise profunda



em toda a industria automóvel como mostra a crise na VW, que prevê o fecho de empresas, o corte de salários e despedimentos, o que mostra que não há «transições justas» como na EU se propala. Aprofunda-se a financeirização da economia, apostando nas «roletas das bolsas», no reforço da federalização da europa e dos critérios financeiros de Maastricht e na desregulação laboral e social, subvertendo os Estados Sociais e as conquistas sociais alcançadas após a 2ª guerra mundial.

Portugal, alinhando com a Europa para reforçar a «competitividade» e o desenvolvimento de uma economia de guerra, o governo da AD com a cumplicidade do PS aprovou um OE/2025 que mantém uma política de «contas certas», produzindo excedentes orçamentais mas mantém um modelo de especialização de baixos salários, aprofundando as desigualdades pois aprofunda os benefícios e as isenções fiscais vários para os patrões, promove a redução fiscal no IRC, as PPP no valor de 1,1 mil M€ em 2025 mais 33,5% do que no OE/24, para além de outras transferências do trabalho para o capital. Desenha-se um reforço do ataque aos serviços públicos, à escola pública, ao serviço nacional de saúde, à administração pública, à segurança social e à legislação laboral, e por via de novo pacote de privatizações como é o caso dos centros de saúde – modelo C – as receitas da publicidade da RTP, a liberalização do longo curso e divisão da CP da empresa em troços, nas concessões portuárias por 75 anos e a TAP, entre outras.

ESTAR ONDE ESTÃO OS TRABALHADORES! - PT.2

José Casimiro

Todos os dias assistimos com indignação à tolerância com que são tratadas as redes de tráfico de mão-de-obra barata, sem direitos e sujeitos a uma brutal exploração. Os emigrantes que vêm procurar uma vida melhor ou são “recrutados” noutros países, são sujeitos a condições indignas. Nivelam-se, assim, por baixo e em concorrência, os direitos mais elementares de vida e trabalho. É a mesma indignidade dos níveis de segmentação, individualização e precarização das relações laborais que persistentemente se registam, pondo em causa a dimensão coletiva dos direitos do trabalho. É a reconfiguração do mundo do trabalho pela globalização neoliberal. A flexibilidade constituiu-se no “alfa e omega” do capital, importando numa crescente transferência de riscos e custos do patronato para o Estado e, principalmente, para o trabalhador.

O medo, a intranquilidade e a insegurança quanto ao futuro predominam no elo mais fraco, o trabalhador, perante a ferocidade do capital global, a concorrência e o lucro, pela extração da mais-valia absoluta e relativa dos trabalhadores. As sucessivas revisões do código de trabalho desde 2003, incluindo a última, sob o desígnio da



“Agenda do trabalho digno”, que embora com avanços, manteve a marca da liberalização dos direitos, mantêm, agora em nome da “revolução 4.0”, justificada pela evolução tecnológica, a segmentação e individualização das relações laborais, generalizam a precariedade, o teletrabalho, a “plataformização”, a digitalização e o recurso à inteligência artificial, prolongam a jornada de trabalho indefinidamente, pondo em causa conciliação da vida familiar com a vida ativa, os direitos das crianças e dos direitos de parentalidade, fragilizando o “estatuto laboral” do trabalhador, as suas organizações coletivas e a negociação e contratação coletiva. O «estado já não é só de necessidade», é de autêntica offshorização e uberização laboral.

A nossa luta tem de continuar pelo aumento dos salários, a redução da jornada de trabalho para as 35h e/ou pela semana de 4 dias, sem redução salarial, assumindo a defesa do princípio do tratamento mais favorável, pela negociação e contratação coletiva, revogando a caducidade, pelos direitos dos trabalhadores por turnos, pelo reconhecimento da penosidade, pelo combate à precariedade, aos despedimentos individuais e coletivos, pelos contratos de laboralidade nas plataformas digitais, combate ao assédio laboral e à pobreza laboral, entre outras.

Governo AD e patrões querem rever na lei laboral e têm na mira o sistema público da segurança social

O Governo da AD colocou à discussão pública o Livro Verde sobre a sustentabilidade do sistema público. O Sistema tem produzido excedentes, o que tem reforçado a carteira do FEFSS – Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social – em 2 anos, o que o torna “apetitoso” para o capital da banca e dos seguros. É uma vertente que temos de rejeitar e contribuir para a sua sustentabilidade, reforçando a diversificação do sistema de segurança social.

A mesma rejeição foi prontamente apresentada na autorização legislativa, que constava na proposta de Orçamento do Estado/2025 (OE2025), em que o Governo AD manifestava a intenção de alterar vários artigos da lei geral do trabalho em Funções Públicas, nomeadamente os que dizem respeito à justificação por doença, ao regime de consolidação da mobilidade, ao direito a férias e ao aviso prévio de greve. Os sindicatos estão em negociações com o governo, pelo que vamos atentamente acompanhar.

ESTAR ONDE ESTÃO OS TRABALHADORES! - PT.3

Paulo Gonçalves

O governo da AD e a sua ministra do trabalho e as confederações patronais já



manifestaram o seu propósito de voltar a rever as alterações introduzidas ao Código do Trabalho (CT) pelo Governo PS, no âmbito da Agenda para o Trabalho Digno, com a perspetiva de “flexibilizar” as relações de trabalho e rever a lei laboral:

- A presunção de laboralidade nas plataformas digitais (art.º 12ºA), limitação do recurso ao outsourcing (art.º 338º A), teletrabalho (art.ºs 165º a 171º), despedimentos, regime de tempos de trabalho (art.ºs 203º a 211º) e até lay-off (art.º 294º a 313º), com o propósito de “simplificar o Código do Trabalho” e “racionalizar” a lei em vigor, dizem. “Reduzir custos de contexto e permitir uma melhor compreensão das regras para trabalhadores e os patrões”.

Em cima da mesa, estão: (1) A Presunção de laboralidade nas plataformas digitais. Rosário Palma Ramalho venceu em várias vezes a sua opinião: “A presunção do artigo 12-A está mal feita, Interrogada se tinha intenção de “acabar com a presunção de laboralidade” específica para as plataformas, Rosário Palma Ramalho foi clara: “Depende do que os parceiros sociais entenderem.”, ficámos esclarecidos.

(2) Pôr fim à limitação do recurso ao outsourcing, durante 12 meses, por parte das empresas que tenham realizado despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho. As confederações patronais contestaram fortemente esta medida, bem como outras (entre elas a da remissão abdicativa, que acaba com a possibilidade de o trabalhador abdicar dos créditos que lhe são devidos, como subsídios de férias ou de Natal, em caso de despedimento ou quando o contrato termina), considerando-a inconstitucional, por violar a liberdade de iniciativa económica. A norma foi remetida para o Tribunal Constitucional pela provedora de Justiça e os líderes das confederações patronais com assento na concertação social têm firme expectativa de que possa ser revertida pelo Governo. O que rejeitamos.

FLEXIBILIDADE NOS TEMPOS DE TRABALHO (3)- “Reforçar a possibilidade de transição, mesmo que temporária, entre regimes de horário de trabalho”. O do banco de horas permite adicionar horas de trabalho ao período laboral normal (diário ou semanal), convertendo-as “não em horas de trabalho extraordinário remunerado”, mas em dias de descanso adicional. O outro ponto contestado pelos patrões, é o fim do regime de banco de horas individual eliminado em 2019, pois gerava frequentemente abusos, prolongando trabalho não remunerado.

A Confederação de Turismo de Portugal (CTP), defende que “sendo os vários ramos do turismo profundamente marcados pela sua acentuada sazonalidade, o debate sobre a precariedade laboral e a utilização de contratos de trabalho atípicos deve reconhecer a centralidade da sazonalidade para certos sectores da economia que, por esse motivo, necessitam de recorrer a formas de emprego mais flexíveis, ou seja a CTP defende o recurso a precariedade extrema. (Nota: Segundo notícias, 80% dos trabalhadores do setor são imigrantes).



Aliás, na mesma linha, a Min. Trabalho - sempre foi muito crítica em relação às alterações ao CT que introduziram “uma maior rigidez do mercado de trabalho nacional”, acrescentando que “temos um regime de despedimento rígido deveríamos ter um regime de contratação a termo flexível”, pelo que é natural que sejam revisitados também estes dois parâmetros: o das contratações e dos despedimentos.

TELETRABALHO (4) - A lei do teletrabalho entrou em vigor em 2022, foi ajustada em maio de 2023 e o Governo pode voltar agora a alterá-la, “reforçando a possibilidade do trabalho remoto por acordo entre o trabalhador e o empregador”. Lay-off (5) – Duas confederações empresariais defendem alterações ao regime de lay-off clássico no sentido de o aproximar do regime simplificado que vigorou durante a pandemia, “menos burocrático e mais célere no acesso”.

ESTAR ONDE ESTÃO OS TRABALHADORES! - CONCLUSÃO

Paulo Ricardo e Ricardo Salabert

Combater a uberização do trabalho exige novas formas de comunicação, organização e luta

Aprofundar o trabalho diário com os trabalhadores nos locais de trabalho e nos movimentos sociais e sindical!

Unir os trabalhadores, unir as lutas para termos respostas mais fortes e gerais!

O sistema capitalista tem introduzido alterações significativas no seu modo de produção e na estrutura do emprego, muito a partir do “chão da fábrica”. A indústria taylorista e fordista que marcou um desenho nas formas de representação políticas, sociais e sindicais do trabalho, está em mutação. Aprofundar o trabalho diário com os trabalhadores nos locais de trabalho e nos movimentos sociais e sindical, é preciso ajudar os trabalhadores a organizarem-se para resistir. Temos vindo a defender uma participação ativa nas eleições para as comissões de trabalhadores ao nível da empresa e no movimento sindical CGTP-IN e nos sindicatos não-filiados de massas, enquanto expressão organizada dos trabalhadores que se pretende não sectária, mais democrática e representativa, pugnando no seu seio por mais democracia, abertos à participação sindical plural de todos os trabalhadores e que respeitem o direito de tendência. É preciso apostar no trabalho de base e nas eleições para



delegados sindicais ao nível da empresa e caminhar para lutas fortes e generalizadas por reivindicações justas e elementares que ponham em evidência um problema central: É que não há falta vontade de lutar, de resistir, é preciso é unificar as lutas sociais com as laborais.

É preciso romper com a institucionalização sindical e com o “esbatimento” da luta laboral no terreno que advém das ilusões que trás a participação no conselho de concertação social. As mudanças, no entanto, têm de ser mais profundas, não só para a sua revitalização, como para se responder à presente ofensiva do capital, o nosso lugar é na empresa e na rua. É fundamental reverter a tendência, desenvolvida a partir do toyotismo e da produção flexível, e traduzida pelo governo e pelas confederações patronais no código de trabalho, que consiste em deslocar a negociação coletiva para o nível da empresa, favorecendo o chamado “sindicalismo de empresa”, de perfil patronal ou sujeito à pressão pelo patrão, e, portanto, mais vulnerável e com tendência para se vincular ao capital e às suas corporações.

O trabalho da CNT deve ser valorizado, já que as lutas pelos direitos no trabalho, nas questões sociais, de género e ambientais serão fundamentais para os tempos que se avizinham. Há que agendar debates/campanhas/ações junto dos militantes do BE, organizando-os nos locais de trabalho e na sociedade, tendo o cuidado de cumprir a representatividade dos sectores, dos movimentos e das regiões.

Impõe-se organizar alguns debates temáticos para aprofundar e armar os nossos militantes:

- . O futuro do trabalho - as chamadas «transições justas» - tecnológica, digital e ambiental –
- . Uberização do trabalho e a subordinação da gestão algorítmica do trabalho;
- . Sustentabilidade do sistema público da segurança social, que futuro?
- . Livre negociação e contratação coletiva, subordinada ao tratamento mais favorável e ao fim da caducidade das nconvenções coletivas.

A CNT deve apoiar de forma mais ativa e consequente os grupos distritais/locais/regionais, que se devem organizar para o trabalho político. É essencial criar laços de solidariedade e organização de proximidade nos locais de trabalho, contando com a organização local para a ajuda na criação dessa dinâmica.

O Bloco tem de estar onde estão os trabalhadores, nas empresas, nas escolas e nas ruas.



REFLEXÕES SOBRE AS PROPOSTAS LABORAIS DO BLOCO DE ESQUERDA

António Brandão Moniz

No texto de apresentação do XIII Encontro Nacional do Trabalho do Bloco de Esquerda, com o tema Organização de classe, trabalho com direitos, mais tempo para viver. Por um Bloco enraizado no mundo do trabalho, é dito o seguinte:

“Os trabalhadores devem esperar uma grande ofensiva em termos de políticas salariais e laborais nos próximos anos: uma reforma laboral de retrocessos, uma facilitação ainda maior da precariedade, a promoção do pagamento de prémios que substituem aumentos salariais, com óbvio prejuízo para quem trabalha. Serão também de esperar ataques à natureza 100% pública do regime da Segurança Social, sob pretextos de uma suposta insustentabilidade. O mundo sindical e das restantes organizações dos trabalhadores deve preparar-se desde já para combater por todos os meios possíveis as intenções da direita. Por reforçar a sua organização e capacidade de resposta e de contra-ofensiva”.

Esta orientação fundamenta-se no princípio da agressão aos direitos existentes dos trabalhadores em Portugal. Apesar de ela ser evidente, a orientação quase única para resistir a essa agressão pode limitar a capacidade inserção do Bloco no mundo do trabalho. Porquê?

A visão maniqueísta do eles/nós, não permite detetar as nuances, os pontos fracos e fortes que podem existir nas diversas propostas e nos campos em tensão. Existirão e devem existir valores básicos que é necessário fazer respeitar num processo de negociação. Mas nessa introdução a este Encontro Nacional, esses valores não estão presentes. Indiretamente, fala-se em “precariedade”. Já a “sustentabilidade” da Segurança Social será um objetivo geral. Mas, relativamente à precariedade, ela pode ser resultante de um conflito em torno das modalidades de contratação. Assim, quais serão as propostas que o Bloco pode apresentar relativamente a estes temas:

- a) Necessidade de garantir que a prestação de trabalho é realizada com um contrato acordado entre as partes;
- b) Que o contrato está elaborado de acordo com as normas legais;
- c) Que na contratualização se incluem as modalidades de Segurança Social que permitam o devido apoio em situações de cuidados de saúde ou de desemprego.

Provavelmente, são necessários mais requisitos para considerar os direitos no trabalho. O tema do tempo de trabalho é, sem dúvida, um tema que gera cada mais



consenso. Ou seja, a diminuição do tempo de trabalho já não é um tema exclusivo do interesse dos trabalhadores. As associações empresariais mais inovadoras já perceberam que a semana de 4 dias traz mais vantagens em termos de aumento de produtividade do que as semanas de mais de 40 horas de trabalho. Assim, a questão do tempo de trabalho está (mais uma vez, e desde o início da Revolução Industrial...) relacionada com as condições de trabalho.

Ora, a abordagem das condições de trabalho não tem sido objeto de propostas de resolução ou de negociação para as organizações representativas de trabalhadores. Excetuando os setores da construção civil, onde ainda existe um sério problema relacionado com acidentes de trabalho, a abordagem tem sido muito genérica. Sobretudo, as condições de trabalho não se resumem à segurança no trabalho, nem apenas às condições ergonómicas.

De igual modo, a temática da organização do trabalho é quase ignorada. Com a pandemia e utilização do teletrabalho, percebeu-se que o trabalho pode ser organizado diferentemente. Não apenas em locais distintos dos tradicionais, mas a comunicação entre os vários membros de uma organização (colegas, chefias) podia ser realizada de maneira diferente. Desde há muito tempo que existem estudos sobre a possibilidade em se proporem diferentes formas de organização do trabalho.

Muitas dessas formas permitem melhores condições de trabalho e maior capacidade para a tomada de decisão. Mas sobre isso, nem as organizações representativas de trabalhadores, nem o Bloco têm discutido alternativas possíveis e as suas implicações, nem produzido propostas concretas.

O teletrabalho não é uma forma de organização do trabalho, mas uma forma de trabalho, como o trabalho por turnos. As formas de organização do trabalho podem incluir modos de rotação de postos de trabalho, de aumento da variedade de tarefas no mesmo posto, ou mesmo formas de trabalho em equipa. Estas formas de organização representam uma alternativa à tradicional forma de organização baseada no posto de trabalho que executa tarefas simples, repetitivas e de conteúdo pobre. Argumentar que a discussão sobre as formas de organização do trabalho não faz parte do debate sobre a melhoria das condições remuneratórias, ou sobre a precariedade ou sobre a segurança do emprego, é um absurdo porque se trata de desconhecimento da relação entre estas variáveis. Mas revela sobretudo também falta de conhecimento acerca dos requisitos dessas novas formas de organização do trabalho. Posições conservadoras acerca desta questão deixa os trabalhadores sem alternativas possíveis sobre melhorias das condições de trabalho.

Com efeito, as novas formas de organização do trabalho implicam alterações substanciais no modo como as tarefas são concebidas. E estas alterações vão induzir novas necessidades de aprendizagem, ou seja, os trabalhadores que são inseridos



em processos de rotação de postos de trabalho, de melhoria de conteúdos das tarefas ou integrados em equipas semiautónomas de trabalho acabam por melhorar as suas qualificações. Desse modo, melhoram também as suas condições remuneratórias. Obviamente, o interesse das empresas é que esta inovação organizacional produza melhorias de produtividade.

Sem dúvida que a inovação organizacional motiva maior produtividade. Mas, essa melhoria implica sempre melhores condições de trabalho. Essas condições são expostas por formas de contratualização estável (um empresário que aposta – e investe - na inovação organizacional não quer que os trabalhadores envolvidos sejam demitidos ou que tenham contratos de curta duração) e, tendencialmente, como horários de trabalho mais flexíveis ou de menor duração.

Por estas razões, parece-me importante que o Bloco procure discutir e apresentar ideias e propostas mais avançadas que o tradicional conservadorismo das posições da CGTP e da UGT relativa às relações laborais. Um dos fatores que justificam o afastamento dos jovens trabalhadores relativamente às propostas sindicais tem a ver com o facto de praticamente não existirem novas ideias que vão além da reivindicação salarial. Ela é importante, mas não devem ser o único motivo da ação sindical. Este tema relaciona-se também que a questão da inovação tecnológica.

O “enraizamento” do Bloco no mundo sindical passa por se aproximar do discurso conservador, mas por propor ideias que correspondam às necessidades de grupos mais alargados de trabalhadores. Grande parte deles confronta-se hoje com questões que estão relacionadas com as necessidades de formação profissional face a rápidas alterações tecnológicas e face a necessidades de mudança organizacional.

Muito do discurso empresarial assenta em temas relacionados com alterações organizacionais, algumas delas motivadas por processos de aquisições por outras empresas multinacionais que trazem frequentemente novos modelos de gestão. Ou também novos processos de gestão, como aqueles que foram introduzidos durante a pandemia e que acabaram por estar na ordem do dia: teletrabalho ou o trabalho no domicílio.

Noutros casos temos a introdução de mecanismos de inteligência artificial que requerem novos tipos de tarefas. A introdução da automação e da programação de máquinas implicou processos de digitalização alargada e a alterações profundas em muitas tarefas, e em alguns casos, à junção de tarefas de programação simples e de controlo (qualidade e produção) às tarefas “normais”. Mais recentemente, as modalidades de programação tornaram-se mais complexas, e alguns algoritmos



justificaram uma maior automatização de processos, e deixam os trabalhadores com tarefas mais simplificadas, e mais repetitivas. Quais são as respostas a estes processos de mudança. Muitas vezes propõe-se apenas que os algoritmos de IA não sejam introduzidos. Parece claro, que esta posição conservadora estará destinada a ficar mais isolada e incapaz de dar qualquer orientação aos trabalhadores.

Será então necessário que o Bloco tenha uma maior capacidade de inovar também nos temas propostos para a reivindicação laboral. E será necessário construir coletivamente um conjunto de propostas para melhorar a dignidade do trabalho e as suas condições. Estas propostas devem conter já algumas respostas e alternativas consistentes aos processos recentes de alterações no mundo do trabalho.



3. OUTROS DOCUMENTOS

PROPOSTA DE PETIÇÃO:

Mais vida e saúde para quem trabalha por turnos

Exmo. Sr. Presidente da Assembleia da República,

Somos mais de 800 mil pessoas em Portugal a trabalhar por turnos, muitas vezes em trabalho noturno. Fábricas, hospitais, *call centers*, centros comerciais, aeroportos - são muitas as empresas que obrigam a este esforço.

Somos também familiares - filhos, maridos, esposas - em vidas desencontradas com quem trabalha nestas condições. Os riscos para a saúde estão comprovados: perturbação do sono, problemas cardiovasculares, maior risco de depressão e de cancro. A vida familiar, o tempo para descanso, lazer e formação são terrivelmente afetados. São anos de vida e de bem-estar negados. O descanso é sempre insuficiente, em particular na mudança do turno. A idade da reforma chega tarde, depois de esgotados e muitas vezes doentes.

Somos cidadãos e cidadãos por justiça. A lei pouco protege quem está nesta situação. É tempo de proteger estes milhares de pessoas. A Assembleia da República pode legislar no sentido de compensar este desgaste de muitos anos:

- **Subsídio por turnos obrigatório (mínimo 30% do salário base);**
- **24 horas de descanso na mudança de horário de turno e dois fins-de-semana de descanso, no mínimo, a cada seis semanas de trabalho por turnos;**
- **Máximo de 35 horas semanais para quem faz trabalho por turnos ou noturno;**
- **Antecipação da idade de reforma em seis meses por cada ano de trabalho por turnos/noturno (máximo 55 anos);**
- **Trabalhadoras grávidas, a amamentar ou com filhos até 3 anos têm direito a dispensa de trabalho por turnos;**
- **Critérios rigorosos para as autorizações de laboração contínua.**



Propostas do Bloco de Esquerda no debate do Orçamento do Estado para a área da segurança social e do trabalho

- [398](#) Procedimentos concursais para o reforço das Equipas de Adoção da Segurança Social
- [399](#) Procedimentos concursais para a Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
- [1308](#) Integração dos trabalhadores do call center do Instituto da Segurança Social
- [369](#) Aumento extraordinário das pensões
- [1279](#) Alargamento do número de Centros de Apoio à Vida Independente
- [1285](#) Descanso do Cuidador Informal
- [1288](#) Reforço do apoio aos cuidadores informais
- [1290](#) Revogação do fator de sustentabilidade e recálculo de pensões para eliminar os cortes em pensões de beneficiários com longas carreiras contributivas e profissões de desgaste rápido
- [1302](#) Recálculo das reformas das pessoas com deficiência com penalização por aplicação do Fator de Sustentabilidade e do fator de redução nos regimes de antecipação de idade da reforma do regime geral de segurança social
- [1306](#) Aumento do valor da Garantia para a Infância
- [1307](#) Criação de respostas públicas na área do envelhecimento e valorização salarial dos trabalhadores dos cuidados
- [1309](#) Valores mínimos da Prestação Social para a Inclusão
- [1310](#) Alargamento do número de Centros de Apoio à Vida Independente
- [1316](#) Atualização da Lista de Produtos de Apoio
- [371](#) Atualização das pensões atribuídas a partir de 1 de janeiro de 2023



<u>1305</u>	Alteração ao Decreto-Lei n.º 232/2005 – Pagamento CSI 14 meses
<u>376</u>	Aumento do valor do Abono de Família
<u>378</u>	Aumento dotação orçamental prevista para o Subsídio de Apoio ao Cuidador Informal
<u>372</u>	Aumento da Remuneração Mensal Mínima Garantida
<u>1293</u>	Língua Gestual Portuguesa
<u>1294</u>	Recálculo das pensões dos antigos combatentes
<u>1318</u>	Medidas de proteção e de reconhecimento aos ex-trabalhadores da Mina da Urgeiriça e aos seus familiares
<u>377</u>	Redução da semana de trabalho
<u>326</u>	Aditamento ao Código do Trabalho- Subsídio de refeição
<u>325</u>	Atualização do subsídio de refeição
<u>1276</u>	Alteração ao Código do Trabalho - Férias
<u>1281</u>	Alteração à Lei n.º 5/2022 – Redução da idade legal de reforma PCD
<u>1295</u>	Alteração ao Decreto-Lei n.º 187/2007- Valores mínimos - Pensões
<u>1296</u>	Alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2006 – Regras Subsídio de desemprego
<u>1297</u>	Alteração ao Código do Trabalho - caducidade contrato a termo certo
<u>1298</u>	Alarga a proteção conferida pela Prestação Social para a Inclusão
<u>1299</u>	Implementação da Lei de Assistência Pessoal
<u>1300-C1</u>	Aditamento ao Código do Trabalho- Licença para a fruição e cuidado de filhos menores
<u>1301-C1</u>	Alteração ao Código do Trabalho-Licença parental inicial

