

4ª CONFERÊNCIA SOBRE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

DAR MAIS FORÇA AOS SINDICATOS !
ORGANIZAÇÃO E ACÇÃO MAIS EFICAZES NOS LOCAIS DE TRABALHO

Lisboa, Grande Auditório do ISCTE - 24 de Novembro de 2006

INTRODUÇÃO

TEMA-I

A ORGANIZAÇÃO E A ACCÇÃO SINDICAL DE BASE

1.1. CONTEÚDOS MOBILIZADORES

1.2. PRECARIEDADE DO EMPREGO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

1.2.1. DIMENSÃO E FORMAS DE PRECARIEDADE

1.2.2. CONSEQUÊNCIAS DA PRECARIEDADE NA VIDA, NA ORGANIZAÇÃO E NA ACCÇÃO COLECTIVA DOS TRABALHADORES

1.2.3. A ACCÇÃO SINDICAL DE COMBATE À PRECARIEDADE DO EMPREGO

1.3. CONTRATAÇÃO COLECTIVA

1.3.1. A CONTRATAÇÃO COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE PROGRESSO SOCIAL

1.3.2. A OFENSIVA CONTRA A CONTRATAÇÃO COLECTIVA

1.3.3. ASSEGURAR O DIREITO À CONTRATAÇÃO COLECTIVA A TODOS OS TRABALHADORES

1.4. PRÁTICAS DE ACCÇÃO

1.4.1. INOVAR AS PRÁTICAS DE ACCÇÃO

1.4.2. A PARTICIPAÇÃO NA ACCÇÃO SINDICAL

1.4.3. A COMUNICAÇÃO SINDICAL

1.4.4. A SINDICALIZAÇÃO

TEMA-II

OS QUADROS SINDICAIS

- 2.1. A POLÍTICA DE QUADROS**
- 2.2. OS DELEGADOS SINDICAIS**
- 2.3. OS REPRESENTANTES PARA A SHST**
- 2.4. OS CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**
- 2.5. A COMPOSIÇÃO DOS ORGÃOS DIRIGENTES**
- 2.6. AS ORGANIZAÇÕES ESPECIFICAS**
 - 2.6.1. A INTERJOVEM**
 - 2.6.2. A COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS**
 - 2.6.3. A INTER-REFORMADOS**
- 2.7. A FORMAÇÃO SINDICAL**

TEMA-III

A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL E O REFORÇO DA CGTP-IN

- 3.1. A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL**
- 3.2. A REESTRUTURAÇÃO E A INOVAÇÃO ADMINISTRATIVA**
- 3.3. O REFORÇO DA CGTP-IN**
- 3.4. UMA CGTP-IN MAIS FORTE E ACTUANTE**

INTRODUÇÃO

1. Os trabalhadores e o movimento sindical estão confrontados com uma ampla ofensiva do capital, quer no plano internacional, quer no plano nacional, que, não sendo nova, assume novos contornos no actual quadro de relação de forças em que impera um complexo processo de globalização, marcadamente capitalista, neoliberal e crescentemente belicista.
2. No plano internacional, vivemos um tempo histórico difícil, complexo e perigoso mas, ao mesmo tempo, portador de esperança na capacidade dos trabalhadores e povos em ultrapassarem esses perigos e complexidades, construindo um Mundo melhor, mais justo, solidário e de paz.
3. A realidade actual é marcada pela hegemonia global do capitalismo, na sua forma neoliberal que, além de assentar em novas bases materiais (as tecnologias de informação e comunicação), assenta igualmente na universalização da subordinação do trabalho ao capital, considerado apenas como mercadoria, logo, descartável.
4. Tal fenómeno provoca sofrimentos sem fim aos trabalhadores/as, sujeitos a múltiplas formas de exploração, de precariedades, a condições de trabalho cada vez mais degradantes e repressivas, com eliminação de direitos, alongamento das jornadas de trabalho, desemprego em massa, provocando assim um imenso retrocesso social.
5. A elevada concentração de riqueza em cada vez menos indivíduos e, ou, grupos, as disparidades gritantes e progressivas entre países e regiões geradoras de movimentos migratórios dramáticos e massivos, a financeirização da economia, que absorve os lucros dos sectores produtivos e os asfixia, as deslocalizações de empresas na busca constante de mão-de-obra barata e desprovida de direitos, provocam reacções dos trabalhadores/as e dos seus sindicatos em muitos países, cujos povos, na busca de soluções alternativas, têm eleito governos de cariz progressista (Venezuela, Brasil, Uruguai, Bolívia, Argentina...) que, no âmbito das instituições internacionais, vêm levantando obstáculos às orientações e objectivos imperialistas, nomeadamente na OMC, conduzindo, inclusive, ao fracasso das negociações da “Ronda de Doha”.

6. Também a luta de resistência à guerra imperialista, de ocupação e rapina das matérias-primas em países soberanos, nomeadamente no Médio-Oriente, se tem manifestado com pujança, particularmente por parte dos povos ocupados, mas também em gigantescos e poderosos movimentos de massas, que têm contribuído para a denúncia e desmascaramento da natureza agressiva do Imperialismo.
7. É na luta incessante dos trabalhadores/as e dos seus sindicatos contra a exploração e a opressão, dos povos contra a injustiça e a guerra, que radica a esperança numa sociedade de paz, progresso e justiça social.
8. No plano nacional, em traços gerais, esta ofensiva desenvolve-se numa conjuntura marcada por uma profunda alteração na estrutura, organização e formas de gestão das empresas privadas, com realce para a utilização de trabalho temporário e sub-contratação de empresas/serviços e de trabalhadores; a redução do número de grandes empresas industriais; o crescimento do número de pequenas e médias empresas; a concentração de sectores e empresas estratégicas nos grupos económicos e financeiros que também coordenam redes de empresa; o crescimento da dependência das estratégias do capital transnacional. Simultaneamente, acentua-se a menor influência da indústria na estrutura económica e crescem, de forma exponencial, os sectores do comércio e dos serviços, embora muitos destes sejam prolongamento da estrutura industrial.
9. Na Administração Pública, desenvolve-se uma onda privatizadora com contornos desestruturantes de importantes serviços inerentes ao papel do Estado e às suas funções sociais e um forte ataque aos direitos dos seus trabalhadores/as com implicações graves nos direitos da generalidade dos trabalhadores e dos cidadãos.
10. Os efeitos desta complexa situação são visíveis pelo acentuado desemprego e crescimento da precariedade do trabalho; pela persistência das baixas qualificações dos trabalhadores/as e dos próprios empresários; pelo subsidiodependência patronal; pelos baixos salários e o aumento do custo de vida; pela crescente violação dos direitos e pelas alterações, para pior, da legislação laboral e as tentativas de anulação do papel histórico ou mesmo da destruição da contratação colectiva e, conseqüentemente, do património de direitos laborais, sociais e sindicais que esta consagra.
11. A precariedade do trabalho é mais elevada nas actividades com maior crescimento de emprego, particularmente em áreas de serviços, onde afecta, de forma mais acentuada, os jovens e as mulheres.

- 12.** Por outro lado, a economia informal, que se calcula representar cerca de 25% do PIB, subverte e desestrutura ainda mais as relações laborais, aumenta a precariedade e a instabilidade do emprego, alimenta a degradação dos salários e debilita a solidariedade social.
- 13.** Na óptica do patronato, designadamente do mais conservador, a CGTP-IN e os seus sindicatos são um empecilho e a contratação colectiva um estorvo à concretização das suas desmedidas pretensões e, por isso, o patronato em geral desenvolve um vasto confronto com as organizações dos trabalhadores/as que estão no terreno, procurando anular a sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores/as.
- 14.** O patronato exerce uma forte acção repressiva e selectiva sobre os quadros e activistas sindicais e, em simultâneo, desenvolve uma vasta acção ideológica, fazendo crer na inevitabilidade das suas acções e na “bondade” das suas pretensões e enaltecendo valores contrários à solidariedade, à organização e acção colectiva dos trabalhadores/as.
- 15.** Nesta sua cruzada contra os trabalhadores/as e os seus sindicatos, o patronato tem contado com a prestimosa colaboração de sucessivos governos, incluindo o actual Governo Sócrates, cuja política serve os objectivos estratégicos do poder económico e financeiro, proporcionando-lhe meios e instrumentos que facilitem o domínio das alavancas da economia, permitindo a intensificação da exploração e a consequente acumulação de chorudos lucros.
- 16.** A esta política de direita têm-se oposto os trabalhadores/as e os seus sindicatos, desenvolvendo, com determinação, uma resistência prolongada e dura luta por outra política, que vá ao encontro dos verdadeiros interesses do país, dos trabalhadores e do povo.
- 17.** A luta contra esta grande ofensiva do capital e por uma política alternativa não só tem que prosseguir como tem de se intensificar, o que pressupõe que o Movimento Sindical disponha de uma organização mais estruturada nos locais de trabalho, com maior solidez e com efectiva capacidade de intervenção, baseada na capacidade de resolver os problemas, de informar, esclarecer e mobilizar, de unir e favorecer a participação e construir as reivindicações dos colectivos de trabalhadores/as.
- 18.** A violenta e prolongada regressão social que afecta os direitos dos trabalhadores/as, atinge igualmente a sua organização sindical aos diversos níveis e, particularmente, nos locais de trabalho.

- 19.**A este nível, detectam-se insuficiências e debilidades organizativas, conjunturais ou estruturais, que condicionam e limitam a acção dos sindicatos. Em cada caso concreto, têm que ser adoptadas direcções e planos de trabalho para superar as insuficiências e debilidades existentes e para impulsionar uma acção sindical mais dinâmica e com maior capacidade de resposta face aos problemas.
- 20.**É a partir dos locais de trabalho que se estruturam os sindicatos e se alicerça toda a estrutura sindical, sendo por isso de significativa importância e relevante actualidade que os sindicatos assumam como prioridade da sua intervenção o reforço da organização sindical ao nível da base para aí potenciarem uma relação de proximidade com os trabalhadores/as e uma mais eficaz acção sindical.
- 21.**O reforço da organização nos locais de trabalho é inseparável da acção e intervenção que os sindicatos lá desenvolverem. Os trabalhadores/as não se organizam, como um fim em si mesmo, mas sim porque têm naturais expectativas e justas aspirações e anseios e só organizados, ou seja e sindicalizados, os conseguem concretizar. O problema está na capacidade que os sindicatos têm para construir com os trabalhadores/as propostas e reivindicações que correspondam aos seus anseios e, por essa via, cativar e envolver mais os homens e mulheres, sobretudo os mais jovens.
- 22.**A complexidade da situação social e laboral, com a desregulação, as arbitrariedades, as flexibilidades, as precariedades e a desumanização e desvalorização do trabalho, cada vez mais acentuadas, exige maior intervenção no terreno, mais estudo, formação e domínio dos problemas, com mais profundo conhecimento das expectativas e das atitudes dos trabalhadores/as e exige também a adopção de práticas inovadoras e o consequente combate a rotinas e estilos de trabalho inadequados para promover uma mais ampla participação dos trabalhadores/as na vida e actividade sindical.
- 23.**Contrariamente a algumas teses e opiniões que objectivamente servem o capital, o movimento sindical é, e vai continuar a ser, aglutinador de homens e mulheres que, unindo esforços e vontades, constituem uma força determinante para a acção e a luta para promoverem e defenderem os seus direitos no presente e no futuro. Os sindicatos têm que aumentar a sua capacidade de acção e de intervenção e desenvolver uma dinâmica de luta mais forte que, no imediato, responda aos problemas dos trabalhadores/as e satisfaça os seus justos anseios, sem perder de vista o objectivo de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e fraterna onde seja abolida a exploração desenfreada do capital.

24.A 4ª Conferência sobre Organização Sindical com o lema:

“ DAR MAIS FORÇA AOS SINDICATOS! ” deve contribuir para estes potenciarem no futuro uma “*Organização e Acção mais Eficazes nos Locais de Trabalho.*” Os trabalhadores/as, os quadros e activistas sindicais, com a sua participação construtiva e responsável, enquadrada pelo rico e histórico projecto sindical da CGTP-IN e pelos seus princípios de *Unidade, Democracia, Independência, de Massas e de Classe*, certamente que vão assumir-se como protagonistas da concretização das conclusões da Conferência, que já se insere na preparação do XI Congresso da Central.

TEMA-I

A ORGANIZAÇÃO E A ACCÇÃO SINDICAL DE BASE

1.1. CONTEÚDOS MOBILIZADORES

1.1.1. A acção sindical ao nível da base (local de trabalho) sempre foi, e é, o nível mais determinante para os sindicatos responderem com mais eficácia aos problemas, aos anseios e expectativas dos trabalhadores/as, nas áreas económica, social, laboral e no plano profissional.

1.1.2. A interdependência da acção e da organização sindical, coloca aos sindicatos a necessidade de identificarem permanentemente os anseios e expectativas dos trabalhadores/as para a definição dos principais eixos da acção reivindicativa a desenvolver e das questões de organização a tratar, concentrando aí esforços de intervenção, gerindo meios e capacidades em função do essencial, sem subestimar nem abandonar o campo de intervenção na sociedade, mas de modo convergente e complementar.

1.1.3. A transversalidade e abrangência dos conteúdos reivindicativos devem envolver o maior número possível dos trabalhadores/as de um sector, empresa ou serviço, de modo a potenciar o envolvimento e participação indispensáveis para que os objectivos sejam alcançados e os sindicatos se afirmem e alarguem a sua influência.

1.1.4. Identificam-se como matérias de mais significativa abrangência e de acrescido interesse para os trabalhadores/as e que constituem conteúdos mobilizadores:

- A instabilidade e a qualidade do emprego e o desemprego;
- A formação e a qualificação profissional;
- As profissões e as trajectórias profissionais;
- A organização do tempo de trabalho;
- A remuneração do trabalho;
- A saúde, higiene e segurança no trabalho;
- A segurança social;
- A igualdade de oportunidades;
- O conhecimento e exercício dos direitos legais e contratuais.

1.1.5. Há no entanto, duas matérias que actualmente assumem maior relevância e que devem constituir, obrigatoriamente, prioridade de acção dos sindicatos:

- a) a precariedade do emprego e os direitos dos trabalhadores;
- b) a contratação colectiva.

1.2. PRECARIEDADE DO EMPREGO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

1.2.1. DIMENSÃO E FORMAS DE PRECARIEDADE

1.2.1.1. A precarização do emprego constitui uma das principais componentes da ofensiva patronal e governamental contra os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores/as, procurando, através dela, aumentar a exploração, limitar a capacidade de intervenção da organização sindical e desarticular os colectivos laborais.

1.2.1.2. A precariedade do emprego não põe apenas em causa a segurança no emprego mas o conjunto dos direitos de cada trabalhador/a enquanto tal, como o direito ao trabalho e ao salário, a horários de trabalho dignos, à formação e qualificação profissional, à negociação colectiva e à segurança social, direito de reunião e de greve, entre outros.

1.2.1.3. A precariedade do emprego constitui hoje, indiscutivelmente, o principal problema social no nosso País. Pelo menos, um em cada cinco trabalhadores/as não tem um vínculo de trabalho permanente, relação que não tem variado nos últimos anos. Há ainda a acrescentar, o falso trabalho independente, o trabalho não declarado e o trabalho ilegal que, em regra, não são captados pelas estatísticas do emprego.

1.2.1.4. Alguns destes empregos resultam da natureza objectivamente temporária da actividade exercida: actividades sazonais, trabalho ocasional, substituição de trabalhadores/as na situação de doença, prestação de serviços, etc. Porém, não é este o problema fundamental da precariedade no nosso país. Este radica antes na não conformidade dos contratos com as normas legais, sendo corrente a utilização de contratos precários para actividades de carácter permanente. Especificando melhor, são correntes fenómenos como:

- O recurso a contratos a termo para satisfação de necessidades permanentes das empresas;

- O trabalho clandestino, abrangendo actividades remuneradas que não são declaradas aos poderes públicos (por exemplo, a não inscrição dos trabalhadores/as na segurança social), a subdeclaração de salários e o trabalho ilegal (ex. trabalho infantil);
- O recurso abusivo a contratos de prestação de serviços em condições que exigem, juridicamente, a celebração de contrato de trabalho;
- O exercício ilegal de certas actividades, o que conduz à não declaração de trabalhadores/as;
- É no sector de serviços (comércio, hotelaria, serviços, telecomunicações, etc.) que se situa hoje o grosso dos trabalhadores/as com vínculos precários, embora nalgumas indústrias seja também prática corrente. Nas actividades mais abrangidas incluem-se o alojamento e a restauração, a construção civil e obras públicas, o comércio a retalho e os serviços a empresas;
- A Administração Pública é também abrangida, existindo 117 mil trabalhadores/as com vínculos precários, sendo: 48,1 mil com contratos de provimento administrativo; 41,4 mil com contratos a termo resolutivo; 6,9 mil tarefeiros e 4,9 mil avençados;
- Os contratos de duração determinada estão mais concentrados nalguns grupos de profissões, muitas das quais apresentam um baixo nível de qualificação. Três grupos representam mais de 60% deste emprego: trabalhadores/as não qualificados; operários artífices e trabalhadores/as similares; pessoal dos serviços e vendedores. Em termos relativos, é nos trabalhadores/as não qualificados que os contratos não permanentes têm maior expressão;
- Embora os contratos até um ano sejam maioritários, verifica-se que os contratos com mais de 2 anos apresentam uma elevada frequência em todos os sectores de actividade;
- Os jovens estão particularmente expostos aos empregos precários (mais de 40%). As mulheres apresentam igualmente uma maior incidência de contratos não permanentes;
- Parte do trabalho temporário continua na ilegalidade, apesar dos anos que já decorreram após a publicação de legislação regulamentadora. O número de pessoas colocadas por empresas de trabalho temporário foi de 85,2 mil em 2005 (2º trimestre), no designado sector estruturado da economia.

1.2.1.5. Em termos comparativos, Portugal apresenta uma taxa de precariedade superior à média europeia (que era de 14,5% em 2005) e a terceira mais elevada nestes países, a seguir à Espanha e à Polónia.

1.2.2. CONSEQUÊNCIAS DA PRECARIIDADE NA VIDA, NA ORGANIZAÇÃO E NA ACÇÃO COLECTIVA DOS TRABALHADORES

1.2.2.1. A precariedade de emprego tem consequências muito profundas a todos os níveis da sociedade portuguesa. O desenvolvimento do individualismo e do “salve-se quem puder” entre os trabalhadores/as com estatutos de trabalho precarizados não é uma das consequências menores. Ao reforçar o individualismo os governos e o patronato estão a atacar a ideia do sindicalismo entre os trabalhadores/as.

1.2.2.2. A precariedade de emprego enfraquece a acção colectiva a todos os níveis. A desagregação da colectividade de trabalho impede ou dificulta a acção sindical e, em particular, a acção reivindicativa. Estes trabalhadores/as não são mobilizáveis e não estão, regra geral, organizados e podem mesmo hostilizar a acção sindical com medo de perder os empregos.

1.2.2.3. A precariedade de emprego tem sérias consequências no plano da protecção e da segurança social. Uma parte significativa e crescente de trabalhadores/as não tem qualquer protecção social. A existência de períodos de garantia mínima para se ter acesso às prestações da segurança social conduz a que, na generalidade dos casos, os trabalhadores/as delas não beneficiem, ainda que procedam aos respectivos descontos. Por outro lado, o crescimento da economia clandestina significa a não declaração de rendimentos e, portanto, a não efectivação de desconto, o que tem consequências sobre o financiamento da segurança social.

1.2.2.4. A degradação das condições de trabalho é bem conhecida. Os trabalhadores/as são compelidos a aceitar empregos com baixos salários (muitas vezes abaixo dos mínimos legais e convencionais), longos horários e sem condições mínimas de higiene e de segurança no trabalho.

1.2.2.5. Os trabalhadores/as com vínculos precários tendem a ocupar os empregos com mais elevado grau de perigosidade, insalubridade ou penosidade e a não reclamarem medidas de segurança. Embora não se disponha de estatísticas que indiquem a incidência da sinistralidade laboral segundo a estabilidade dos vínculos contratuais, a observação mostra um aumento dos acidentes de trabalho nas empresas que mais recorrem ao emprego precário, o que contribuirá para o agravamento do nível de sinistralidade.

1.2.2.6. O baixo nível de qualificação e a elevada mobilidade da mão-de-obra impede a valorização profissional decorrente de uma carreira, o que acentua um processo de desqualificação da força de trabalho, agravado pelo não cumprimento, pelo patronato, das determinações legais em matéria de formação profissional dos trabalhadores/as com contrato a termo.

1.2.3. A ACÇÃO SINDICAL DE COMBATE À PRECARIEDADE DO EMPREGO

1.2.3.1. A acção sindical de combate à precariedade de emprego deve ter presentes algumas considerações e princípios orientadores fundamentais. A CGTP-IN admite que, mantendo-se a natureza objectivamente temporária de algumas actividades, se possa também recorrer a contratos de trabalho de duração determinada. No entanto, o que se passa hoje é a subversão total deste princípio. O que está em causa não é a existência de trabalho de natureza temporária, mas a contratação temporária de trabalhadores/as para postos de trabalho permanentes. É a reposição da legalidade que aqui se impõe.

1.2.3.2. O objectivo fundamental da acção sindical de combate à precariedade de emprego é o de gerar solidariedade entre trabalhadores/as com estatutos contratuais diferentes, isto é, entre efectivos e precários. A precarização do emprego conduz a uma maior diferenciação da força de trabalho, não só do ponto de vista dos vínculos contratuais, mas também em relação às condições de trabalho. O patronato explora esta diferenciação, procurando opor os trabalhadores/as entre si, como se de contradições se tratasse. A esta tática patronal de divisão há que opor uma acção sindical de unidade da força de trabalho com propostas transversais aos interesses e aspirações profissionais do conjunto dos trabalhadores/as.

1.2.3.3. O desenvolvimento da solidariedade não deve ser entendida como coisa fácil, como algo natural. A acção sindical de unificação da força do trabalho não significa negar as condições objectivamente diferentes de prestação de trabalho. Há que partir das diferenciações existentes para fazer respeitar os direitos dos trabalhadores/as.

1.2.3.4. Esta unidade é a condição decisiva para o principal objectivo da acção sindical nesta frente, que é o da passagem a efectivos dos trabalhadores/as que ocupam postos de trabalho permanentes.

1.2.3.5. A acção sindical na frente ideológica assume também uma grande importância na actual situação. Hoje assiste-se a uma intensa campanha de mistificação ideológica, que utiliza os mais poderosos meios de comunicação social, em torno da flexibilidade e da designada flexissegurança do emprego. Alguns dos temas propagandeados são:

- A flexibilidade de emprego (e, portanto, a precarização) constitui a solução para resolver o problema do desemprego;
- A dimensão da precariedade em Portugal é resultado da “rigidez” da legislação laboral em matéria de despedimento individual;
- Os novos contratos permitem a satisfação das necessidades dos trabalhadores/as;
- As novas tecnologias são incompatíveis com a estabilidade de emprego;
- A estabilidade de emprego é contrária ao aumento da produtividade do trabalho;
- Só se pode ser competitivo e concorrencial na globalização com mais flexibilidade e precariedade;
- A segurança de emprego impede o acesso ao emprego dos jovens;
- Os “privilégios” dos trabalhadores/as com vínculo de trabalho efectivo impedem que os trabalhadores/as com vínculo precário vejam os seus direitos melhorados.

1.2.3.6. Chega-se a afirmar, a propósito da revisão da legislação de trabalho, que “a era da estabilidade acabou”, o que sintetiza bem o ataque que hoje é feito ao princípio da segurança do emprego, que está

consagrado na Constituição da República. A esta ofensiva deverá o movimento sindical responder com todos os seus meios e capacidades, afirmando os valores e os princípios que lhe são próprios, aplicando as orientações definidas.

1.2.3.7. À exaltação do individualismo, há que opor a promoção da solidariedade entre os trabalhadores/as. À defesa da flexibilização e “flexisegurança” efectuada pelo patronato e governo, há que opor a análise do seu significado, das suas consequências e, também, das suas contradições. Em particular, é cada vez mais evidente que a crescente flexibilização do emprego, não resolveu o problema do desemprego, que hoje assume uma característica estrutural, nem da estabilidade do emprego, nem o da maior produtividade. A alteração desta situação, pressupõe um modelo de desenvolvimento que potencie o crescimento económico.

1.2.3.8. Há que reconhecer que, apesar dos esforços desenvolvidos e dos resultados obtidos nalguns sectores e empresas, ainda existe um atraso significativo no desenvolvimento do trabalho sindical nesta frente. É necessário superá-lo, intensificando o trabalho junto dos trabalhadores/as e da opinião pública, sobre a injustiça e a irracionalidade da precariedade de emprego. Esse trabalho é tanto mais necessário quando existem trabalhadores/as, que aceitam a ideia de que ter um contrato precário é normal (constituindo a regra e não a excepção), de que o desenvolvimento da precariedade é inelutável, ou de que ter um emprego certo e seguro constitui um privilégio.

1.2.3.9. No plano organizativo, o princípio fundamental orientador da acção sindical na luta contra a precariedade de emprego, é o da efectivação da unidade dos trabalhadores/as, sejam efectivos ou precários.

1.2.3.10. A organização dos trabalhadores/as traduz-se no seu envolvimento na intervenção colectiva pela resolução dos seus problemas. A organização assim entendida pode ser anterior à sindicalização. Há casos de lutas desenvolvidas por trabalhadores/as com vínculos precários, não sindicalizados, cujos resultados levaram à sua posterior sindicalização. Os contactos com estes trabalhadores/as e a formalização da sua sindicalização tem que ser cuidada e, muitas vezes, sem conhecimento da entidade patronal.

1.2.3.11. O levantamento, o estudo e a acção sindical em torno das questões do emprego, desemprego, da precariedade, da formação profissional, etc., devem merecer uma grande atenção, a todos os níveis da estrutura sindical. As medidas organizativas correspondentes, tal como a planificação do trabalho nesta frente, com indicação das empresas prioritárias, deve constituir uma preocupação maior.

1.2.3.12. A planificação da intervenção da acção sindical deverá merecer uma atenção e preocupação permanente. A indicação, sector a sector e/ou região a região, das empresas prioritárias do ponto de vista da acção contra a precariedade de emprego, a realizar de forma articulada entre os sindicatos, as estruturas intermédias e a CGTP-IN, é uma prioridade a desenvolver, tendo presente o Plano Nacional de Combate à Precariedade, inscrito na Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2007.

1.2.3.13. A informação interna, nos vários níveis da estrutura, considera-se fundamental. Deverão ser tomadas medidas com vista a recolher e a fazer circular toda a informação relevante, em particular: experiências de lutas, de negociação, de acção reivindicativa, casos de passagem a efectivos de trabalhadores/as com vínculos precários, etc.

1.2.3.14. O desenvolvimento da acção reivindicativa constitui uma das frentes fundamentais da luta pela estabilidade do emprego. A acção reivindicativa deverá ser desenvolvida, de forma articulada, a todos os níveis (nacional, sectorial, grupos de empresas, região, empresa ou serviço, estabelecimentos). Esta deve constituir uma das orientações fundamentais do trabalho sindical.

1.2.3.15. A contratação precária de trabalhadores/as tem também sido combatida através da acção reivindicativa aos níveis sectoriais e de empresa. Deve, no entanto, reconhecer-se que importa desenvolver bastante a acção sindical, sobretudo ao nível do local de trabalho.

1.2.3.16. É nos locais de trabalho que se pode determinar em concreto o que é trabalho temporário e o que é trabalho permanente e quais são os postos de trabalho permanentes ocupados por trabalhadores/as com vínculos precários de emprego. Esta distinção é fundamental para a concretização da orientação da CGTP-IN de que a postos de trabalho permanentes devem corresponder contratos de trabalho efectivos.

1.2.3.17. A luta contra a precariedade de emprego passa, assim, pelo reforço da intervenção sindical nos locais de trabalho: desenvolvendo a ligação e a solidariedade entre os trabalhadores/as, exigindo a passagem a efectivos dos trabalhadores/as com vínculos precários, apresentando reivindicações específicas destes trabalhadores/as. Mas passa, também, pela exigência da acção inspectiva da IGT, pela intervenção jurídica dos sindicatos e pelo recurso aos tribunais.

1.3. CONTRATAÇÃO COLECTIVA

1.3.1. A CONTRATAÇÃO COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE PROGRESSO SOCIAL

1.3.1.1. A contratação colectiva desenvolveu-se como um importante instrumento de regulação de trabalho, de democratização das relações de trabalho, de progresso social e de solidariedade. Em Portugal, a autonomia e a liberdade sindical, assim como, o direito à greve e o direito à contratação colectiva, só foram obtidos após o 25 de Abril de 1974.

1.3.1.2. É de grande importância a contratação colectiva pois veio substituir a relação individual de trabalho, reforçando assim o poder negocial por parte dos trabalhadores/as. Assume também grande importância na regulação do trabalho, pois segundo o estudo do Ministério do Trabalho - Livro Verde -, as convenções colectivas abrangem 2,4 milhões de trabalhadores/as. Se a estes juntarmos os trabalhadores/as da Administração Pública, embora com regime próprio, temos parte substancial dos trabalhadores/as abrangidos pela contratação colectiva.

1.3.1.3. A actual contratação colectiva reflecte o historial de luta dos trabalhadores/as, sendo a sua diversidade de direitos constante das convenções colectivas, o resultado das relações de força, mais ou menos favoráveis aos trabalhadores/as, ao longo do tempo. Isto é, reflecte os níveis de organização sindical que foram possíveis de construir, que se traduziram na unidade e na luta colectiva dos trabalhadores/as.

1.3.1.4. A convenção colectiva tem sido sempre considerada como um importante instrumento de progresso social, o que significa que:

- Visa fixar normas mais favoráveis que a Lei;

- Deve prevalecer face aos acordos individuais entre o trabalhador e o patrão.

1.3.1.5. A convenção nº 98 da OIT determina que o Estado pode regular, mas essa regulação terá que ter como objectivo promover e não entrar o exercício do direito à contratação colectiva. O Código do Trabalho é contrário a esta determinação, pois veio limitar o livre exercício da contratação colectiva.

1.3.2. A OFENSIVA CONTRA A CONTRATAÇÃO COLECTIVA

1.3.2.1. Os governos do PSD/PP e, posteriormente, o Governo do PS, ao estabelecerem na Lei a possibilidade de caducidade das convenções colectivas e ao não assegurarem o princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, vieram desequilibrar a relação de forças a favor do patronato.

1.3.2.2. O bloqueio patronal à contratação colectiva é antigo, já é utilizado por algumas associações patronais e administrações de empresas há décadas, e tem assumido várias formas, nomeadamente:

- Recusa de negociação dos salários como forma de pressão, no sentido de obrigarem à aceitação de retirada de direitos das convenções colectivas;
- Acordos com sindicatos “amigos”, tentando, posteriormente, a adesão individual dos trabalhadores/as, tendo esta forma adquirido nova dimensão com o Código do Trabalho;
- Atitude patronal passiva, de não acordo, tendo como objectivo a desactualização progressiva da convenção colectiva, do ponto de vista salarial e de outras matérias. Identificaram-se nesta situação cerca de 40 convenções, abrangendo cerca de 700.000 trabalhadores/as, predominantemente nos sectores da indústria, representados pela CIP, e no sector dos transportes rodoviários.

1.3.2.3. Nestas situações, o contrato colectivo manteve-se em vigor com todos os direitos nele contidos, mas a desactualização salarial tem levado os trabalhadores/as, a aceitarem individualmente a redução do exercício de direitos constantes na convenção colectiva, a troco do aumento salarial. É assim que, por vezes, é utilizada a afirmação (incorrecta) traduzida nas seguintes expressões de “ganham acima do contrato”, ou, “o contrato

colectivo diz-lhes pouco”. Se a este bloqueio, na revisão dos IRCT’s, juntarmos a fuga patronal em negociar convenções colectivas em novas empresas, temos uma preocupante redução de aplicação da contratação colectiva aos trabalhadores/as, em todos os sectores.

1.3.2.4. O Código do Trabalho provou ser um instrumento de retrocesso social. O patronato que, em Portugal, nunca teve uma cultura de negociação, endureceu posições, as relações de trabalho tornaram-se mais precárias, os trabalhadores/as estão, hoje, mais sujeitos ao arbítrio patronal, a contratação colectiva enfraquece, deixando cada vez mais trabalhadores/as desprotegidos.

1.3.2.5. O ano de 2004 foi particularmente gravoso para os trabalhadores/as, com a entrada em vigor do Código de Trabalho, os efeitos do aumento do boicote patronal na contratação colectiva foram muito violentos: as revisões das convenções colectivas reduziram-se a 25% dos trabalhadores abrangidos pela contratação colectiva; só 600.000 trabalhadores/as obtiveram revisões salariais contratuais, tendo ficado muitas centenas de milhares de trabalhadores/as sem aumento salarial nesse ano.

1.3.2.6. No ano de 2005, apesar de se ter recuperado em alguns sectores, manteve-se um número elevado de convenções colectivas, cujo patronato continuou a boicotar as negociações. Nesse ano, os trabalhadores/as abrangidos pelas revisões das convenções foram cerca de 46,6% do total, ou seja, cerca de 1,12 milhões.

1.3.2.7. Em 2006, houve a continuação da recuperação da negociação colectiva, fruto de uma firme e determinada intervenção sindical a todos os níveis. A luta reivindicativa por melhores salários e pela defesa dos direitos, a nível do local de trabalho, teve efeitos positivos no desbloqueamento de algumas convenções. Os resultados obtidos de Janeiro a Julho revelam que 48,3% do total dos trabalhadores/as abrangidos pela contratação obtiveram a revisão da sua convenção, ou seja, cerca de 1,16 milhões. Apesar de ter melhorado, persistem centenas de milhar de trabalhadores/as com as convenções colectivas bloqueadas. Esta situação só não se tornou mais gravosa porque os trabalhadores/as têm resistido, defendendo os seus direitos e obtido a melhoria dos salários através da acção reivindicativa nas empresas.

1.3.2.8. O Governo tem assumido para com os trabalhadores/as da Administração Pública, uma atitude de imposição da sua vontade, ao arrepio do direito à negociação colectiva. São disso exemplo:

- As perdas sistemáticas do poder de compra em vários anos;
- A suspensão unilateral das carreiras e alteração das regras de aposentação, também por decisão unilateral;
- A ofensiva em curso contra o emprego público;
- A anunciada suspensão das revisões anuais dos salários, deixando de ser universais e limitando-as aos resultados das avaliações de desempenho dos trabalhadores/as.

1.3.2.9. Esta ofensiva contra os trabalhadores/as, por parte dos governos que se têm alternado no poder, insere-se numa política mais geral de redução do papel do Estado, privatização de serviços públicos e, conseqüentemente, redução do número de trabalhadores da Administração Pública, redução dos custos do trabalho, precarização dos vínculos laborais. Mas este não é só um problema que afecta os trabalhadores/as da Administração Pública:

- Afecta também os trabalhadores/as do sector privado;
- Virá a penalizar seriamente todos os utentes dos serviços públicos, o que afecta várias camadas da população;
- A ofensiva contra os direitos dos trabalhadores da Administração Pública insere-se nos problemas que afectam os trabalhadores/as em geral.

1.3.2.10. Assim, tal como é de importância vital a conjugação de esforços dos trabalhadores do sector privado e público nas grandes jornadas de luta, também a unidade dos trabalhadores/as e a conjugação de esforços dos sindicatos da Administração Pública são factores decisivos na defesa dos direitos dos trabalhadores/as e no assegurar do direito ao efectivo exercício da negociação colectiva.

1.3.2.11. O aumento das precariedades nos vínculos laborais, a rotatividade de emprego, as concepções eivadas de corporativismo de alguns grupos profissionais, o divisionismo sindical, assim como o desconhecimento, por parte das novas gerações de trabalhadores/as, dos seus direitos constantes das convenções colectivas, são componentes que levam à quebra de unidade e de solidariedade entre trabalhadores/as e a uma perigosa desvalorização da contratação colectiva.

1.3.2.12. As multinacionais, obedecendo exclusivamente a estratégias económicas de grupo, procuram estabelecer as condições de trabalho, unilateralmente ou com simulacro de negociações, utilizando chantagens de ameaças de desemprego, através de deslocalizações, para a aceitação pelos trabalhadores, das suas regras, nas condições de trabalho. Estes métodos utilizados, que são anunciados como “a contratação colectiva moderna”, não cabem no princípio que preside à negociação colectiva, constante nas convenções da OIT e na Constituição da República Portuguesa, que asseguram o direito de autonomia sindical e de liberdade de negociação.

1.3.3. ASSEGURAR O DIREITO À CONTRATAÇÃO COLECTIVA A TODOS OS TRABALHADORES

1.3.3.1. Os trabalhadores/as aprenderam, pela história e pela sua luta, que os direitos ganham-se, mas também se podem perder, tendo assim consciência que a ofensiva, desencadeada pelo patronato no boicote à contratação colectiva e do governo, introduzindo na lei a possibilidade de caducidade das convenções colectivas e subvertendo o princípio de mais favorável ao trabalhador, pode levar a retrocessos sociais profundos.

1.3.3.2. Está em curso a tentativa patronal, que é preciso travar, de, em alguns sectores importantes, destruir as convenções colectivas existentes, para, a partir desses escombros, construir uma outra coisa, com os seus parceiros de conveniência que se disponham a desempenhar esse papel.

1.3.3.3. A contratação colectiva mantém todas as potencialidades que sempre teve, ou seja:

- A constituição de patamares de garantias mínimas para todos;
- Representa um elemento unificador, é um instrumento de estabilização de direitos adquiridos que propicia a solidariedade entre os trabalhadores/as de empresas ou sector;
- Importante meio para o avanço da sociedade para patamares de maior justiça social e para o desenvolvimento do País.

1.3.3.4. Construir, em cada momento, a resposta para os problemas que se colocam aos trabalhadores/as, mesmo em situações de grande dificuldade, como foi antes do 25 de Abril de 1974, onde mergulham os alicerces da contratação colectiva, em Portugal, foi sempre o princípio e prática do

movimento sindical, na defesa dos direitos, na construção de convenções colectivas, ou na sua adequação às novas realidades. É este o desafio que é hoje colocado.

1.3.3.5. A revisão das componentes gravosas do Código do Trabalho é condição necessária para repor algum equilíbrio na contratação colectiva. Assim, a CGTP-IN defende:

- Revogação das normas que prevêm a caducidade das convenções colectivas;
- A plena concretização do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

1.3.3.6. Sendo este um novo quadro, com problemas e exigências novas para a intervenção sindical, é imperioso desenvolver acções que fortaleçam o poder dos trabalhadores/as na contratação colectiva, nomeadamente:

- Assumir uma posição sindical proponente e reivindicativa nos processos de revisão das convenções colectivas, com vista a melhorar os salários e as condições de trabalho;
- Assegurar que todos os quadros sindicais conheçam os direitos constantes da convenção colectiva e da lei, de forma que os possam divulgar junto dos trabalhadores/ e, assim, criar melhores condições para exigir a sua efectivação nas empresas e locais de trabalho; como continuamente a CGTP-IN tem afirmado, só trabalhadores/as conhecedores e conscientes dos seus direitos têm condições para, de forma consequente, lutar por eles com êxito;
- Valorizar o contrato colectivo junto dos trabalhadores/as, tornando-o num instrumento de luta colectiva, onde todos se sintam integrados, adequando-o à realidade de cada empresa ou sector, partindo sempre do patamar actual de direitos, evoluindo no sentido do progresso;
- Utilizar todos os instrumentos que evitem a caducidade das convenções colectivas, em particular a atenção que deve ser dada à negociação de cláusulas sobre a revogação/caducidade dos contratos, no sentido de impedir a introdução de vigência a prazo das convenções colectivas;
- Desenvolver acções nas empresas que visem a melhoria dos salários dos trabalhadores/as como um valor em si mesmo, mas também

como forma de obstar à pressão patronal sobre os direitos contratuais dos trabalhadores/as e como defesa da convenção colectiva. Articular os vários níveis de intervenção sindical, a nível das empresas e sector;

- Ampliar o esclarecimento e a mobilização dos trabalhadores/as para a luta reivindicativa, visando satisfazer as suas justas reivindicações e defender e efectivar os seus direitos a partir dos locais de trabalho e dar-lhe confiança através da intervenção clara e firme dos quadros sindicais;
- Exigir o cumprimento, pelo patronato, do acordo sobre dinamização da contratação colectiva, assinado em 7 de Janeiro de 2005;
- Exigir o cumprimento, pelo Governo, da legislação sobre a negociação colectiva na Administração Pública;
- Apresentar propostas de convenções colectivas nas novas empresas que não sejam abrangidas pela contratação actual “zonas brancas”, assim como a exigência, junto do Governo, de publicação atempada de regulamentos de extensão, são formas a utilizar para alargar a contratação colectiva ao maior número de trabalhadores/as.

1.4. PRÁTICAS DE ACÇÃO

1.4.1. INOVAR AS PRÁTICAS DE ACÇÃO

1.4.1.1. Há muito que está adquirido pela CGTP-IN que os trabalhadores/as não se sindicalizam, nem se organizam, isto é, como um fim em si mesmo. A sindicalização é inseparável da acção desenvolvida pelo sindicato, nomeadamente ao nível do local de trabalho e dos resultados obtidos com essa acção, sendo justo, todavia, reconhecer que a credibilidade e prestígio da CGTP-IN e da sua acção é um factor favorável a ter cada vez mais em conta.

1.4.1.2. As alterações na estrutura e dimensão das empresas e locais de trabalho, as reestruturações, as deslocalizações, a mobilidade vertical e horizontal, a emergência de novos sectores e profissões, a diversidade de vínculos laborais e a rapidez de todas estas transformações, tornam mais difícil e complexa a apreensão da realidade, exigem novos e diversificados caminhos, meios e métodos de acção e de organização, mais formação e

novas competências mas não alteram o essencial, que o trabalhador/a se sindicaliza e participa se vê, no sindicato:

- Uma organização com propostas, reivindicações e acção nos planos laboral, social e político que consubstanciem respostas para os seus problemas e necessidades;
- Uma organização em que se pode juntar a outros trabalhadores/as para ser mais forte na acção com vista a atingir os seus objectivos imediatos;
- Uma organização que o/a apoia e protege e, simultaneamente, luta por um futuro melhor;
- Uma organização em que pode confiar e onde pode participar, agindo e solidarizando-se com outros da sua condição profissional e social;
- Um firme e eficaz defensor dos seus direitos profissionais e laborais;
- Um interlocutor forte perante o patronato e poderes públicos.

1.4.1.3. Há que inovar continuamente as práticas de acção com vista a assegurar com eficácia o contacto regular com os trabalhadores nos locais de trabalho, a identificação e resposta aos seus problemas, a assunção dos seus anseios e expectativas sócio-profissionais e o apontar dos caminhos para a sua realização.

1.4.1.4. A análise realista e a informação aos trabalhadores/as são aspectos da maior importância na acção dos sindicatos, nomeadamente das suas estruturas de base, e do trabalho a desenvolver quotidianamente, a este nível, pelos dirigentes e delegados sindicais e que se traduzirá em resultados concretos de uma maior participação na acção sindical e, conseqüentemente, no crescimento da sindicalização.

1.4.2. A PARTICIPAÇÃO NA ACÇÃO SINDICAL

1.4.2.1. Os trabalhadores/as têm que ter uma mais alargada participação na vida dos sindicatos. É hoje reconhecido pelo movimento sindical, a existência de um significativo deficit de participação na acção sindical, nas lutas, na definição dos conteúdos das reivindicações, nas orientações e nas questões da vida interna dos sindicatos e de todo o movimento sindical

unitário, embora se tenha verificado, mais recentemente aumentos pontuais da mobilização e participação nos processos reivindicativos e nas lutas, essencialmente de jovens.

1.4.2.2. Os maiores obstáculos à participação continuam a ser exteriores à vontade dos sindicatos e dos trabalhadores/as (desregulamentação do mercado de trabalho, precariedade, repressão, discriminações, forte influência das ideologias dominantes, entre outros) e é nestas condições que os sindicatos têm de responder. Contudo, os sindicatos nem sempre fazem tudo o que lhes é possível e necessário para o incremento da participação dos trabalhadores/as e as dificuldades objectivas servem, muitas vezes, para justificar a falta de iniciativa, de adequação e inovação nas suas práticas de acção.

1.4.2.3. Os plenários nas empresas, ou nos serviços, são um espaço privilegiado para estabelecer laços de unidade e solidariedade e assumir responsabilidades, só possíveis com a efectiva participação e discussão colectiva. No entanto, a realização e a participação em plenários nos locais de trabalho é cada vez menor e, em grande parte, por razões alheias à vontade dos dirigentes, delegados e activistas, nomeadamente situações de discriminação, repressão, desrespeito pelas normas legais e contratuais, mas também, em muitos casos, por subestimação e inércia instaladas.

1.4.2.4. Torna-se também fundamental estimular e valorizar a participação dos trabalhadores/as na elaboração de propostas reivindicativas, designadamente na contratação colectiva, bem como na aprovação prévia e obrigatória dos seus conteúdos e das formas de luta, sempre que possível com a realização de plenários nos locais de trabalho, reuniões à porta ou na proximidade das empresas, em horário que se revele ser mais adequado, em instalações sindicais ou espaços alugados ou, ainda, por outras formas de consulta e decisão que se mostrem adequadas para assegurar a participação dos trabalhadores/as.

1.4.3. A COMUNICAÇÃO SINDICAL

1.4.3.1. A actividade sindical diária, as acções sindicais conjuntas, a resolução dos problemas dos trabalhadores/as, a satisfação dos anseios de quem trabalha, assumem novos contornos e, para um movimento sindical de massas como a CGTP-IN, implicam informação e transparência redobrada atenção e capacidade de organizar, fazer participar e agir, a partir do local de trabalho, com eficácia e com competência.

1.4.3.2. Quando se vive numa sociedade cada vez mais mediatizada, a acção sindical sofre, por um lado, os efeitos dessa mediatização e, por outro, tem de procurar ela mesma a mediatização para conseguir atingir mais gente, mais opiniões, batendo-se, também assim, por uma legítima aspiração de ter as opiniões públicas de acordo consigo.

1.4.3.3. O local de trabalho, enquanto local da exploração dos trabalhadores/as e centro da acção sindical, é o mais importante centro de informação e comunicação com os trabalhadores/as, filiados ou não no sindicato respectivo e o contacto pessoal e verbal com os trabalhadores/as a forma mais eficaz de informar, esclarecer, convencer, mobilizar e unir.

1.4.3.4. É aí que os representantes são eleitos, que a sindicalização se faz, que os problemas surgem e têm de ter a primeira intervenção, que o emprego se defende em primeira mão e se luta pelo salário e condições de trabalho aceitáveis, que a participação e a mobilização geral se concretiza, que as posições sindicais se esclarecem, justificam e avalizam, mas também onde as confusões se podem gerar e as desmobilizações podem alastrar.

1.4.3.5. Os delegados/as sindicais e os dirigentes na empresa ou serviço são a representação pessoal do sindicato e da CGTP-IN no local de trabalho e onde os representantes mantêm uma função-chave de ligação entre os trabalhadores/as e a direcção do sindicato – o que lhes acarreta uma imensa responsabilidade – que contactam os trabalhadores/as individualmente ou em grupo e que democraticamente participam em reuniões.

1.4.3.6. A comunicação sindical e a propaganda, é primordial no local de trabalho, mais eficaz se centrada na realidade do local de trabalho e no que está próximo ou é vivido pelos trabalhadores/as, com melhores resultados quando produzida no próprio local de trabalho, ainda que de forma artesanal ou sem elevado grau de perfeição. Há que cuidar da objectividade e qualidade da informação sindical e assegurar que esta circule com eficácia e chegue de forma atempada aos seus destinatários.

1.4.3.7. O contacto pessoal e normal com os trabalhadores/as é um privilégio inextinguível e uma imensa potencialidade; é um acto de comunicação e propaganda, de esclarecimento a convencimento de que muitas vezes os quadros nem têm consciência, de elevado efeito e que pode beneficiar de competências e da aplicação de técnicas disponíveis.

1.4.3.8. As reuniões dos trabalhadores/as, plenários ou outras, precisam de ser dinamizadas, previamente bem divulgadas e promovidas com

propaganda local, alargar decisivamente os participantes e torná-las mais atractivas, sem perda de eficácia ou democracia funcional; os plenários de trabalhadores/as terão de ser local de expressão de anseios e vontades centradas ali, fugindo do tradicional discurso político geral, que tem reduzido os participantes e “amortecido” as reuniões; os dirigentes e delegados/as sindicais são os animadores e exemplo de intervenção em plenários.

1.4.3.9. O que se passa na empresa ou serviço, a acção sindical e dos trabalhadores/as pode constituir, no momento, acontecimento de cobertura mediática; a actual fase da comunicação social não é particularmente favorável, mas a persistência tem de caracterizar a acção sindical, bem como o aperfeiçoamento do contacto com os jornalistas, adquirindo competências^[1] próprias desse trabalho, a difusão pela comunicação social, particularmente pelos meios mais próximos (rádios locais e regionais, imprensa regional) tem de ser assumida como tarefa logo pelos representantes no local de trabalho, o que permite também diversificar e multiplicar as fontes de informação.

1.4.3.10. Os meios de difusão ao dispor nos locais de trabalho nem são muitos, nem os mais modernos (nem podem sê-lo), mas mesmo assim, são frequentemente desperdiçados, como acontece com os placares de empresa ou jornais de parede; os placares são um direito sindical legal e devem ser reanimados e quando as suas dimensões e localizações não são adequadas, há que reivindicar e conseguir melhores condições.

1.4.3.11. A Internet (net ou web) começa a estar minimamente divulgada e são já muitos os trabalhadores/as que têm algum contacto com este instrumento de futuro, por ela podem ser recolhidas muitas informações e documentação, as decisões dos órgãos sindicais, os materiais de propaganda central e as suas potencialidades não deixarão de ser desenvolvidas.

1.4.3.12. A electrónica de consumo, o avanço digital, a comunicação instantânea que tende a acelerar-se e a embaratecer, obrigam a organização sindical a todos os níveis, a partir do local de trabalho a ter abertura ao novo e a ousar experimentar meios, para o que certamente contarão com o entusiasmo militante dos mais jovens trabalhadores/as e com o apoio e formação dentro do movimento sindical.

^[1] existe formação própria, certificada, no INOVINTER sobre esta temática.

1.4.3.13. Há vantagens em que a organização no local de trabalho, entre os delegados/as sindicais, tenha um/a responsável pela comunicação, as comissões sindicais e intersindicais terão assim quem pense a estratégia de comunicação na empresa ou serviço, quem garanta a cobertura de todos os locais e organize as distribuições, produza a informação própria, se ligue ao sindicato e à CGTP-IN, use a informação dos *sites* do sindicato, das federações e das uniões e da www.cgtp.pt (em cujas listas de distribuição de informação todos os que têm acesso à net se devem inscrever), quem distribua informação e estabeleça contactos com jornalistas e meios de comunicação social, colabore nas campanhas e iniciativas gerais, passe a informação com fidelidade, avalie e informe dos efeitos dos materiais de comunicação.

1.4.4. A SINDICALIZAÇÃO

1.4.4.1. Afirmer os sindicatos nos locais de trabalho, alargar a sua influência e aumentar a sindicalização, tem que ser assumida como a tarefa prioritária no plano organizativo com carácter permanente e da responsabilidade de todos os órgãos, dirigentes, delegados/as e activistas sindicais, o que determina a necessidade de implementar uma mais sólida e eficaz intervenção e acção sindical, nomeadamente:

- Na atenção e resolução dos problemas individuais dos trabalhadores/as;
- Na acção e luta reivindicativa e na contratação colectiva;
- Na defesa do direito ao trabalho e do trabalho com direitos;
- Nas respostas e apoio à solução de problemas socioprofissionais;
- Na divulgação e efectivação dos direitos dos trabalhadores/as;
- Na divulgação da acção e valorização de resultados obtidos;
- Na regularidade e melhoria da informação e propaganda sindical;
- Na divulgação da acção sindical e na relação com os órgãos de comunicação social.

1.4.4.2. Para maior eficácia no permanente trabalho de sindicalização é necessário:

- Implementar uma acção e intervenção sindical permanente, conjugada e articulada com a acção reivindicativa e a resposta aos problemas existentes, que, designadamente abrangam o maior número de trabalhadores/as;
- Identificar as empresas e serviços, a localização dos locais de trabalho, o número de trabalhadores/as e os problemas que os afectam;
- Identificar os locais de trabalho com maiores bolsas de não sindicalizados e sem organização de base estruturada, definindo prioridades e objectivos, planificando a acção e intervenção sindical;
- Estudar, em cada caso, os anseios e expectativas dos trabalhadores/as e o que estes esperam dos sindicatos;
- Definir formas e prioridades de acção e intervenção sindical, dando particular atenção a novas empresas, pólos de desenvolvimento, parques industriais e grandes edifícios de serviços;
- Proceder à divulgação da acção do sindicato, dos seus princípios e objectivos e dos serviços que presta aos associados;
- Editar materiais de promoção dirigidos a camadas e sectores específicos (quadros técnicos, jovens, etc.);
- Promover, de forma mais intensa e planificada a sindicalização de jovens, com adequada intervenção, atendendo à sua idade, aos seus problemas específicos e à mais recente inserção no mundo do trabalho;
- Ter em conta outras especificidades de intervenção, atendendo a grupos específicos de trabalhadores/as, como é o caso dos quadros técnicos, das mulheres e dos imigrantes;
- Simplificar o acto de inscrição de associado no sindicato e implementar o modo de recolha da quotização que melhor se ajuste a cada caso concreto;
- Elaborar planos de sindicalização com a definição de objectivos, a responsabilização da sua concretização, o controlo periódico da sua execução e a valorização e divulgação de resultados;

- Adequar e otimizar os serviços do sindicato para um eficaz e permanente tratamento da base de dados de associados, de modo a que se possa proceder a análises periódicas e fiáveis sobre evolução da sindicalização (novas empresas abrangidas, novas entradas de associados, saídas, readmissões, jovens, mulheres, etc.). Proceder de igual modo no que respeita à rede de delegados sindicais, por forma a melhorar o acompanhamento à estrutura de base e assegurar a sua consolidação;
- Introduzir os ajustamentos adequados, designadamente nos horários de funcionamento dos serviços de atendimento a sócios, de modo a que permita a deslocação dos trabalhadores/as em horário pós-laboral.

1.4.4.3. Embora a situação sócio-laboral seja complexa, não se pode deixar de realçar que, mesmo nestas condições, nos últimos 6 anos, manteve-se o equilíbrio geral na representação dos sindicatos, visto que se concretizaram 315 mil novas sindicalizações, das quais 56% foram de mulheres e 39,2% de jovens até 30 anos. Sindicalizar mais, é uma direcção de trabalho permanente, em qualquer sindicato.

TEMA-II

OS QUADROS SINDICAIS

2.1. A POLÍTICA DE QUADROS

2.1.1. No X Congresso da CGTP-IN consolidámos as linhas mestras da política de quadros que se mantêm actual e concluímos que *a unidade e a coesão orgânica da CGTP-IN, o dinamismo e a eficácia da direcção, dependem, fundamentalmente, da qualidade e da quantidade dos quadros sindicais, sendo certo que tais pressupostos têm que ter conteúdos concretos.*

2.1.2. Presentemente, o movimento sindical dispõe de um conjunto de quadros de gerações diversas e que, por isso mesmo, têm níveis de experiências diferenciadas. Muitos destes quadros têm uma vasta experiência acumulada e revelam uma empenhada dedicação e assunção nas tarefas e responsabilidades que lhe estão atribuídas.

2.1.3. Uma parte significativa destes quadros com funções de maior responsabilidade situa-se, hoje, no escalão etário entre os cinquenta e os sessenta anos, em órgãos de direcção, aos diversos níveis da estrutura - sindicalistas da chamada geração de Abril- , então jovens entre os vinte e os trinta anos que participaram nas transformações revolucionárias e assumiram, desde o 25 de Abril de 1974, a direcção e execução da actividade sindical.

2.1.4. Estes quadros, que dedicaram uma parte significativa da sua vida á causa sindical e têm sido o suporte fundamental da execução da actividade sindical, tem naturalmente um horizonte temporal de desempenho de funções no activo muito limitado, o que significa que o movimento sindical tem que intensificar a mudança geracional dos seus quadros, renovando e rejuvenescendo de forma mais constante a rede dos seus delegados/as sindicais e de outros níveis dos órgãos dirigentes das estruturas sindicais. Nesse sentido, impõe-se a atribuição a esses novos quadros de responsabilidades e de funções com capacidade de decisão e execução das tarefas sindicais.

2.1.5. Há que ter sempre presente que a actividade sindical é, essencialmente uma actividade militante. Por isso, desde o recrutamento dos activistas e quadros à sua formação e inserção nos diversos órgãos da

estrutura sindical e à responsabilização pelo desempenho e execução de tarefas concretas, há que ter isso presente.

2.1.6. Contudo, a plena assunção deste princípio, exige que seja facultado aos quadros sindicais um conjunto de condições que propiciem o bom desempenho dessas funções, devendo designadamente garantir-se uma relativa estabilidade, a valorização profissional e sindical no sentido de melhorar permanentemente os seus conhecimentos e capacidades, em identidade com o sindicalismo de intervenção social.

2.1.7. O princípio da militância é também inseparável da gratuidade da actividade dos quadros pelo desempenho da sua actividade sindical pelo que não devem auferir remunerações ou quaisquer outros benefícios superiores aos obtidos pelo exercício da sua normal actividade profissional quando exercida no seu local de trabalho.

2.1.8. A aplicação deste princípio não pode, nem deve ser fechada à consideração, estudo e adopção de soluções excepcionais e pontuais para quadros que comprovadamente são penalizados na progressão da sua remuneração ou carreira profissional pelo facto de desenvolverem actividade sindical. No entanto, qualquer decisão sobre as soluções a adoptar para cada caso deve sempre ser tomada no órgão (colectivo) dirigente que tenha essa competência atribuída.

2.2. OS DELEGADOS SINDICAIS

2.2.1. Os delegados/as sindicais dirigem a actividade sindical ao nível dos locais de trabalho e são a fonte de recrutamento dos dirigentes para outros órgãos dirigentes, logo devem ser objecto de recrutamento o mais criterioso possível.

2.2.2. Os delegados/as sindicais recrutam-se nos locais de trabalho, de entre os trabalhadores/as mais prestigiados, no plano do comportamento pessoal e profissional, e que revelem ser portadores da sua confiança, devendo em princípio ser jovens que se destaquem na acção e na luta, que mostrem disponibilidade e motivação para o exercício da actividade sindical e que potenciem a perspectiva de serem quadros sindicais no futuro.

2.2.3. Actualmente, não é tarefa fácil recrutar quadros jovens para exercerem a tarefa de delegados/as sindicais, pois o contexto político, económico e social, a forte pressão, a repressão selectiva sobre os activistas e a elevada precariedade geradora de uma acentuada instabilidade, não

configuram uma situação motivadora para o desempenho efectivo desta importante tarefa sindical. Esta situação só poderá ser ultrapassada face à compreensão da importância de intervenção do sindicalismo como instrumento imprescindível para a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores/as

2.2.4. A assunção e dedicação ao activismo sindical ao nível do local de trabalho são fundamentais para uma boa formação prática e a elevação progressiva da experiência e desenvolvimento da consciência de classe dos activistas, bem como para a assimilação dos princípios norteadores da CGTP-IN.

2.2.5. Aos delegados/as sindicais deve ser obrigatoriamente ministrada formação sindical adequada e que contribua para uma melhor eficácia das respectivas tarefas sindicais, o que pressupõe que, a par de um bom plano de recrutamento de novos delegados/as, deva existir um bom plano de formação sindical inicial e contínua.

2.2.6. Os dirigentes dos sindicatos devem ter uma atenção redobrada para o recrutamento e a formação de novos delegados/as e dos delegados/as sindicais jovens, pois estes são indispensáveis ao bom funcionamento do sindicato e ao seu futuro e são inseparáveis de uma eficaz acção sindical nos locais de trabalho.

2.2.7. Por outro lado, deve ser aprofundada, a todos os níveis, a democracia interna do sindicato com a adopção de uma prática dos delegados/as sindicais periodicamente serem sufragados pelo voto do colectivo sindical que representam, havendo já experiências muito positivas de fazer coincidir esta votação com a eleição para os órgãos dirigentes do sindicato respectivo e outras que o fazem de dois em dois anos.

2.2.8. Os sindicatos devem obrigatoriamente, por um lado, planear o alargamento da sua rede de delegados/as e, sobretudo, o alargamento do número de empresas e locais de trabalho com delegado/as sindical e, por outro lado, devem progressivamente estruturar as comissões sindicais e intersindicais nas empresas e serviços de maior dimensão e no conjunto de empresas que integrem um mesmo grupo económico. Estas acções devem, simultaneamente, ser objecto de controle de execução.

2.2.9. Promover a eleição de mais delegados/as sindicais e outros representantes dos trabalhadores/as e, a partir daí, rejuvenescer os quadros de outros níveis da estrutura sindical, cuidar da sua formação, atribuir-lhes tarefas e responsabilidades, garantindo-lhe condições de estabilidade no

exercício das suas funções, são direcções de trabalho urgentes e indispensáveis que têm que estar presentes na agenda de todos os dias de todos os dirigentes e delegados/as sindicais. Nos últimos 6 anos, os delegados/as sindicais eleitos ou reeleitos somaram 22.090 novos mandatos, dos quais 54% foram mulheres e 17,7% jovens até 30 anos.

2.3. OS REPRESENTANTES PARA A SHST

2.3.1. A eleição de representantes para a SHST (Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho), constitui um desafio organizativo para os sindicatos devendo contribuir para o reforço orgânico nos locais de trabalho, em conformidade com o Programa e os objectivos aprovados no X Congresso da CGTP-IN.

2.3.2. No entanto, constata-se que uma parte significativa dos sindicatos não assumiu a SHST como uma frente de acção e intervenção sindical constante e, por outro lado, o Código do Trabalho veio introduzir um vasto conjunto de procedimentos para a eleição dos representantes que dificulta estas eleições e não motiva os sindicatos a dinamizarem esta frente de trabalho.

2.3.3. Estes dois aspectos, têm sido determinantes para estarmos muito aquém dos objectivos quantificados e de uma representação desejável em mandatos de representantes para a SHST, devendo-se, por isso, fazer um esforço para que esta situação seja invertida.

2.3.4. É incontestável a importância e a actualidade da frente de trabalho da SHST, pelo que se reafirma que:

- Os sindicatos devem assumir a acção e intervenção na SHST com carácter permanente e os representantes eleitos devem ser equiparados aos delegados/as sindicais, quer do ponto de vista organizativo, quer da sua participação na vida e actividade do sindicato;
- Devem ser planificadas e preparadas candidaturas nas empresa e serviços, prioritariamente onde se verificar a necessidade de intervenção para melhorar os níveis de prevenção da sinistralidade e de segurança e saúde dos trabalhadores/as, bem como nas empresas de maior dimensão.

- Há que persistir na justa reivindicação de alteração no Código do Trabalho de matéria reguladora da eleição dos representantes.

2.4. OS CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

2.4.1. Os CEE (Conselhos de Empresa Europeus) constituem um importante instrumento para que as decisões e medidas com fortes repercussões económicas e sociais não sejam tomadas pelas empresas multinacionais, sem conhecimento e possibilidade de intervenção dos trabalhadores/as afectados.

2.4.2. Os CEE correspondem a uma forma de representação muito específica e não consagrada nos estatutos dos sindicatos e que, não sendo perfeita, é a que existe e está institucionalizada e, por isso, constitui um espaço de intervenção no qual se deve obrigatoriamente participar.

2.4.3. A participação nos CEE deve ter como principal objectivo contribuir para salvaguardar os direitos e interesses dos trabalhadores/as das respectivas empresas ou grupos de empresas multinacionais, devendo os sindicatos dar maior atenção aos CEE, nomeadamente:

- Identificar empresas onde se justifica a existência de representantes nos CEE;
- Tomar a iniciativa de promover a designação de representantes, de forma conjugada e articulada com as organizações congéneres de outros países;
- Equiparar os representantes nos CEE aos delegados/as sindicais, quer do ponto de vista organizativo, quer da sua participação na vida e actividade do sindicato.

2.5. A COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS DIRIGENTES

2.5.1. As actuais condições em que o trabalho se exerce nos locais de trabalho com elevada precariedade, a flexibilidade e a mobilidade cada vez mais acentuadas e os condicionamentos e limitações ao exercício da actividade sindical, quer nos sectores de actividade privada, quer na Administração Pública, colocam ao movimento sindical necessidade de dar mais atenção à composição dos órgãos dirigentes das estruturas sindicais.

2.5.2. A par da composição unitária, da participação de mais mulheres e jovens, da participação de imigrantes, da representação das distintas profissões e da representação regional e sub-sectorial e de grandes empresas e locais de trabalho, tem que se ter atenção aos condicionalismos e limitações ao exercício do direito a crédito de horas e justificação de faltas para a actividade sindical.

2.5.3. Presentemente, face a uma cada vez maior centralização dos órgãos de direcção central dos sindicatos, há que ter presente e, por isso, se reafirma que a composição dos órgãos dirigentes dos sindicatos deve obrigatoriamente corresponder:

- À característica unitária da CGTP-IN;
- À necessidade de descentralização e da acção descentralizada da estrutura sindical;
- À representação adequada do âmbito geográfico, profissional e sub-sectorial da respectiva estrutura;
- À representação das grandes empresas e grandes locais de trabalho;
- À renovação e rejuvenescimento dos quadros;
- À maior participação das mulheres e dos jovens;
- À preservação e continuidade dos quadros activos existentes que revelem, de entre outras, as características positivas seguintes:
 - a) Experiência e qualidade na execução da actividade sindical;
 - b) Dedicção, empenhamento e não acomodação no exercício efectivo das tarefas sindicais;
 - c) Militância e disciplina no desempenho das tarefas sindicais.

2.5.4. Há que ter também em conta que a inserção de mais jovens nos órgãos dirigentes das estruturas sindicais, só por si, não é sinónimo de rejuvenescimento, nomeadamente nos casos em que isso correspondeu apenas a uma mera operação de fazer baixar a média etária do conjunto do respectivo órgão.

2.5.5. Importa que se faça uma plena integração dos jovens quadros através de um acompanhamento sério e responsável e da atribuição de tarefas e responsabilidades de execução da actividade sindical.

2.6. AS ORGANIZAÇÕES ESPECÍFICAS

2.6.1. A INTERJOVEM

2.6.1.1. Concluímos no X Congresso da CGTP-IN que *“a Interjovem é um amplo espaço/movimento de debate e acção político-sindical em torno de questões concretas, servindo como ponto de referência para a dinamização da actividade dos sindicatos, federações e uniões junto da juventude trabalhadora”* e concluímos também que devia *“ser entendida como um espaço de formação e construção de quadros sindicais jovens”*.

2.6.1.2. Constata-se que em várias estruturas sindicais ainda existe um insuficiente entendimento do alcance destas conclusões bem como alguma subestimação do trabalho de dinamização de acções com vista ao crescimento da participação dos jovens na acção sindical e do seu envolvimento na organização específica da CGTP-IN para o trabalho dos jovens, a Interjovem.

2.6.1.3. A Interjovem é constituída e dinamizada por jovens de vários sectores de actividade e de diversas regiões do País e o seu papel é de relevante importância para o movimento sindical, pois entre as tarefas que lhe estão atribuídas salientam-se:

- A dinamização de acções e iniciativas reivindicativas visando a melhoria das condições de trabalho e de vida dos jovens trabalhadores/as e que conduzam à eliminação das discriminações que os afectam;
- Contribuir para desenvolver a organização dos jovens trabalhadores/as e dinamizar a sua actividade aos diversos níveis da estrutura sindical, designadamente ao nível dos sindicatos;
- Assegurar a representação nos organismos e instituições específicas da juventude.

2.6.1.4. Os jovens trabalhadores/as são hoje vítimas de uma exploração desenfreada pois são fortemente atingidos pela precariedade e consequentemente pela instabilidade do emprego o que os condiciona e limita para abraçarem o activismo sindical. Esta situação, coloca obrigatoriamente o combate a estas ilegalidades e arbitrariedades que

afectam os jovens trabalhadores/as, como uma das prioridades da acção e intervenção dos sindicatos e da Interjovem.

2.6.1.5. No corrente ano, é de salientar a grande manifestação nacional de jovens realizada em Lisboa no dia 28 de Março e que foi resultado de um amplo trabalho de mobilização dinamizada pela estrutura dirigente da Interjovem e que contou com o apoio de vários Sindicatos, Uniões e Federações, tendo ficado demonstrando que mesmo num quadro difícil, se existir trabalho conjugado, em tornos objectivos definidos, é possível obter resultados.

2.6.1.6. Os jovens têm que ser apoiados e incentivados a participarem na Interjovem e na acção e actividade sindical e os jovens activistas têm que ser inseridos nos órgãos dirigentes dos sindicatos com responsabilidades e tarefas atribuídas e, sempre que possível, devem ser apresentados como candidatos/as a delegados/as sindicais no seu local de trabalho, de modo a contribuírem para o rejuvenescimento dos quadros do movimento sindical a todos os níveis.

2.6.1.7. Os jovens necessitam de um espaço próprio de debate específico, que lhes permita debater os problemas que os afectam, contribuindo para a busca de soluções para os mesmos e intervindo para sua resolução e, simultaneamente, dinamizando a acção e a luta pela concretização dos seus objectivos.

2.6.1.8. Na CGTP-IN este espaço é a Interjovem que, para ser eficaz, tem que contar com o apoio das estruturas sindicais, nomeadamente dos sindicatos, onde se têm de constituir comissões de jovens que devem desenvolver o seu trabalho de forma conjugada e articulada com as estruturas da Interjovem a nível regional, sectorial e central.

2.6.2. A COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

2.6.2.1. A igualdade de oportunidades e tratamento de mulheres e homens, em todos os domínios, é uma questão de direitos humanos e um imperativo da própria democracia. No entanto, pese embora o quadro normativo nos planos nacional e comunitário e alguns progressos em áreas importantes, as desigualdades de oportunidades e as discriminações de género tendem a acentuar-se, em resultado das políticas neoliberais prosseguidas.

2.6.2.2. Por isso, a CGTP-IN, fiel à sua natureza de classe e aos seus princípios, inscreve a igualdade de género nos objectivos centrais e prioritários da acção sindical, dinamizando a intervenção a todos os níveis, para a sua prossecução e realização plena.

2.6.2.3. Nessa linha, e tendo também presente o peso crescente das mulheres no emprego e na sindicalização, é indispensável o reforço da organização e da acção sindical, o que passa pela efectiva consciencialização e pela assunção, na prática, e a todos os níveis da estrutura, de que esta é uma área de intervenção que não dispensa a atenção e o envolvimento activo da generalidade dos quadros sindicais, mulheres e homens.

2.6.2.4. Em paralelo - e em articulação e ligação regular com os órgãos executivos de cada estrutura sindical - há que constituir grupos de trabalho ou comissões específicas - compostas por mulheres e homens e estruturadas em função de objectivos e metas concretas - que dinamizem a identificação das situações de discriminação, a partir dos locais de trabalho, e a divulgação dos direitos legais e contratuais, estudem os problemas e apresentem propostas de resolução para debate e assunção pelos colectivos sindicais.

2.6.2.5. Há, ainda, que planear o reforço da sindicalização das mulheres e da sua participação na rede de delegados/as sindicais, fazendo o acompanhamento e o controlo regular dos objectivos e metas traçados. Simultaneamente, há que encontrar formas de sensibilizar e motivar as mulheres para a participação nos órgãos de decisão sindical a todos os níveis, definindo critérios e estabelecendo metas ajustadas à realidade de cada sector ou região, adequando as responsabilidades e tarefas que lhes sejam distribuídas à sua disponibilidade e capacidades.

2.6.2.6. Mas há, também, que ter em atenção a formação sindical para a igualdade, dando prioridade aos e às recém eleitos na generalidade das organizações sindicais. Do mesmo modo, é indispensável criar espaço regular e dar visibilidade aos problemas e reivindicações das mulheres na informação e na imprensa sindical, adoptando uma linguagem integradora, que reflecta as especificidades de género.

2.6.3. A INTER-REFORMADOS

2.6.3.1. Uma grande parte dos trabalhadores/as que actualmente são pensionistas e reformados adquiriram, ao longo da vida, uma larga e rica experiência forjada na acção e na luta pela democracia e a liberdade sindical, por melhores condições de vida e de trabalho e por transformações políticas económicas e sociais que conduzissem a mais justiça social.

2.6.3.2. Ao deixarem de ser trabalhadores/as activos devem manter-se como activistas na Inter – Reformados e assim prosseguirem a acção e a luta pelos objectivos gerais da CGTP-IN e dos seus sindicatos e, particularmente, pelos objectivos específicos dos trabalhadores/as pensionistas e reformados.

2.6.3.3. A Inter – Reformados como organização específica da CGTP-IN, tem competências de relevante importância designadamente:

- Dinamizar e afirmar valores e ideais de solidariedade social;
- Denunciar os problemas que afectam os pensionistas e reformados/as;
- Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas conducentes à obtenção de políticas sociais mais equitativas, designadamente de pensões mais dignas;
- Incentivar e dinamizar a organização dos pensionistas e reformados nas estruturas sindicais, particularmente nos sindicatos.

2.6.3.4. A Inter – Reformados com as suas competências e objectivos específicos é, presentemente, de acrescida importância no actual contexto em que as políticas sociais se caracterizam por um forte ataque aos direitos dos pensionistas e reformados/as e que é crescente o numero de trabalhadores/as que saem precocemente do mercado de trabalho para a situação de reforma. A Inter – Reformados deve, também por isto, promover a colaboração com outras organizações de pensionistas e reformados/as.

2.6.3.5. É obrigação das estruturas sindicais, a todos os níveis, e particularmente dos sindicatos, dar mais atenção aos problemas específicos dos pensionistas e reformados e adoptarem as medidas organizativas para que os trabalhadores/as na situação de reforma se constituam em comissões

de reformados/as e estas se insiram nas estruturas regionais, sectoriais e central da Inter – Reformados.

2.6.3.6. Os sindicatos devem também proceder às alterações estatutárias com vista a que os seus associados na situação de reforma não percam o vínculo ao sindicato e mantenham os direitos e deveres de associado, inclusive o de ser eleito para os órgãos dirigentes, ainda que em numero limitado, de modo a garantir que o sindicato será sempre uma associação de trabalhadores assalariados.

2.7. A FORMAÇÃO SINDICAL

2.7.1. A formação sindical é de importância acrescida no actual contexto marcado por uma pressão e acção ideológica desenvolvida pelo capital com a difusão de ideias e valores contrários aos princípios fundamentais da CGTP-IN. Por isso, os quadros sindicais têm que estar cada vez melhor preparados para exercerem os cargos para que foram eleitos.

2.7.2. As necessidades e as expectativas dos trabalhadores alargam-se e, por isso, os domínios de intervenção sindical também. A acção sindical, sendo primordialmente de base, evidencia a necessidade de novas áreas de competências sindicais.

2.7.3. As mudanças são permanentes. Os problemas do mundo do trabalho são cada vez mais complexos e imbricados uns nos outros. É cada vez mais difícil conhecer, compreender e assimilar os elementos duma dada situação, as leis, convenções e regulamentos, usá-los e contextualizá-los, logo que se é representante num local de trabalho.

2.7.4. A CGTP-IN em conformidade com a sua natureza e os seus princípios, é uma Central combativa, reivindicativa, propositiva e responsável e essas são características dum sindicalismo promissor. É dentro da organização, a todos os níveis, com os trabalhadores/as, que se devem analisar as situações, elaborar reivindicações, reflectir, elaborar propostas e organizar a acção sindical, conduzir a negociação colectiva e decidir as lutas.

2.7.5. A formação sindical actua no sentido de favorecer a tomada de consciência de classe, visa atingir o conjunto dos quadros sindicais, de

todos os sectores e profissões, de todo o país, articulando a acção no local de trabalho com a luta geral.

2.7.6. Da formação sindical devem beneficiar todos os quadros que nela têm um espaço estimulante de debate, conhecimento mútuo e de aprofundamento, para uma acção sindical mais forte, consciente, coesa, reivindicativa.

2.7.7. A capacidade para gerar e gerir esse sindicalismo aglutinador de massas de trabalhadores, defendendo com eficácia os seus direitos e interesses, ganha-se pelo conhecimento. Apoderar-se do saber para saber-fazer, para a acção e intervenção concretas, é a possibilidade que a formação sindical oferece.

2.7.8. A formação sindical parte da actividade e lá regressa, sabe que os quadros se formam na acção e com informação, mas que, na formação sindical, se acelera a aquisição de conhecimentos, se sistematizam as aprendizagens feitas e se ganha, por isso, eficácia. O sentido da formação sindical é: competência, eficácia, acção.

2.7.9. Para isso, é preciso assumir o compromisso de dar prioridade à formação sindical e definir objectivos realistas, concretizáveis e avaliáveis; organizar a formação sindical, atribuindo individualmente a sua responsabilidade em cada órgão de Direcção; planear a formação sindical, em todas as direcções: o que se precisa, o que se vai fazer, até quando, definindo quem faz o quê e atribuindo meios, nomeadamente financeiros, no orçamento, e incluí-la no plano de actividades de cada estrutura sindical.

2.7.10. Há que formar formadores e dotar-nos duma equipa de formadores suficiente para as necessidades em cada sector e em cada região, em acção, até ao 11º Congresso da CGTP-IN. Há que seleccionar cuidadosamente os novos formadores e investir na reciclagem e aperfeiçoamento dos existentes e usar as possibilidades que o INOVINTER e o IBJC possam proporcionar.

2.7.11. Apoiar os quadros, reconhecer e efectivar o seu direito à formação, a começar por todos os que estão a tempo inteiro, proporcionando, em cada ano e desde já, pelo menos, 35h de formação

sindical. Há que apoiar os quadros, particularmente os quadros jovens, dotando-os de novos saberes e competências, estipulando individualmente programas de formação a frequentar durante o mandato e impulsionar a participação dos quadros mais experientes em actividades formativas, convidando-os a relatar experiências e a apoiar individualmente a integração de quem chega.

TEMA-III

A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL E O REFORÇO DA CGTP-IN

3.1. A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL

3.1.1. A reestruturação sindical terá de ter em conta as mudanças estruturais e organizacionais dos sectores privado e público; os impactos da revolução comunicacional / informacional e as potencialidades que daí resultam; as mudanças na concepção e organização do Estado e das suas funções.

3.1.2. A concepção e desenvolvimento dos processos de reestruturação, terão de ter em vista garantir a existência de sindicatos com dimensões mínimas em número de associados, quadros sindicais, meios financeiros e logísticos, que permitam às organizações intervir e desenvolver-se, independentemente dos condicionalismos internos e externos.

3.1.3. É objectivo da reestruturação sindical adequar e rentabilizar toda a estrutura, na sua dimensão e funcionamento, em função dos quadros e activistas sindicais existentes, das alterações ocorridas no aparelho produtivo e na sociedade, das prioridades e necessidades de intervenção e luta, do rejuvenescimento global e do aumento da participação dos trabalhadores/as na acção e na vida do movimento sindical.

3.1.4. As reestruturações têm de garantir um funcionamento descentralizado, eficaz e desburocratizado, estatutos com princípios sindicais de independência, de unidade, de democracia, de solidariedade, de classe e de massas.

3.1.5. Têm igualmente de assegurar a proximidade das direcções sindicais aos locais de trabalho e contribuir para aumentar a participação nas decisões em plenários e assembleias, promover o rejuvenescimento e uma prática sindical combativa que fortaleça a ligação aos trabalhadores/as e torne a CGTP-IN mais forte.

3.1.6. O quadro evolutivo e indicativo em vigor, aprovado em Dezembro de 1995, e sucessivamente assumido pelo 8º, 9º e 10º Congressos, assenta numa concepção global para a reestruturação que, partindo de estruturas, culturas e realidades sindicais diversificadas, considera o MSU como um todo, cuja coesão e eficácia deverão aumentar com o processo de reestruturação.

3.1.7. Este quadro evolutivo da estrutura sindical, ao longo deste período de aplicação, tem sido objecto de ajustamentos e reacertos que resultaram de reflexão e discussão colectiva em processos concretos de reestruturação sindical. Por isso, nos processos de reestruturação, cada parte desse todo tem de ser tratada de forma conjugada pela ordem de importância que se lhe atribui: a organização no local de trabalho; os quadros; a estrutura e a descentralização dos sindicatos.

3.1.8. É a partir desta descentralização que se constituem e desenvolvem serviços de apoio descentralizados: delegações conjuntas, casas sindicais, serviços comuns, são designações que coexistem, em função das diversas formas de descentralização instituídas por vezes de natureza idêntica, mas correspondendo também a diferentes estágios do desenvolvimento dessa descentralização.

3.1.9. A experiência tem mostrado que os processos de reestruturação têm sido mais eficazes quando são executados nas organizações que dispõem ou dispunham de massa crítica suficiente em número de associados, quotização e quadros com capacidade de assumir e dirigir os processos de reestruturação.

3.1.10. A reestruturação tal como a concebemos não é um fim em si mesmo e, em caso algum, é um processo concluído em definitivo, pois é um processo dinâmico e evolutivo que se tem de ajustar às novas realidades estruturais do trabalho e, por isso, estão em perspectiva e em curso novos processos de ajustamento na estrutura sindical.

3.2. A REESTRUTURAÇÃO E A INOVAÇÃO ADMINISTRATIVA

3.2.1. A reestruturação e a inovação administrativa do movimento sindical tem acompanhado de forma insuficiente a reestruturação sindical pelo que muito há a fazer nesta área.

3.2.2. Presentemente, existem melhores condições para inovar os serviços técnicos e administrativos da estrutura sindical, visto se constatar maior

sensibilidade dos quadros dirigentes e existir maior partilha de serviços comuns, envolvendo diversos sectores e diversas regiões do país.

3.2.3. Por isso devem ser assumidos por todos os sindicatos, Uniões e Federações a implementação a curto prazo dos seguintes objectivos:

- Normalização de procedimentos nos serviços de apoio a sócios e contencioso;
- Normalização de procedimentos em serviços vitais como as comunicações por via electrónica e da utilização dos meios informáticos;
- Normalização contabilística e de procedimentos para uma mais rigorosa e transparente gestão dos recursos financeiros.

3.3. O REFORÇO DA CGTP-IN

3.3.1. A CGTP-IN sempre considerou e considera a unidade dos trabalhadores/as e do movimento sindical como princípio que norteia toda a sua actividade a nível nacional e internacional. Tal princípio, é condição estratégica fundamental para a completa emancipação dos trabalhadores/as e defende a unidade de todos os trabalhadores/as com base nos conceitos consagrados na sua Declaração de Princípios e Objectivos Programáticos.

3.3.2. A evolução do movimento sindical e das lutas dos trabalhadores/as, nos últimos anos, tem confirmado que a unidade dos trabalhadores/as se constrói, fundamentalmente, a partir dos locais de trabalho, na base dos seus interesses de classe, com a sua efectiva participação, no respeito pelas decisões democraticamente tomadas e no respeito pela autonomia e independência sindical.

3.3.3. Na assunção da unidade na acção como objectivo estratégico, a CGTP-IN e os seus sindicatos têm-se assumido como pólo de atracção de trabalhadores/as não sindicalizados e sindicatos não filiados, apelando à participação nas lutas em torno de objectivos comuns e abrindo a trabalhadores/as e a sindicatos não filiados a possibilidade de participarem de pleno direito nos seus órgãos e deliberações.

3.3.4. O reforço da unidade e da representação orgânica da CGTP-IN, impõe que sejam identificados objectivos e definidas formas de intervenção

para a filiação de sindicatos de sectores, subsectores, ou de profissões ainda não representados pela Central.

3.4. UMA CGTP-IN MAIS FORTE E ACTUANTE

3.4.1. O movimento sindical enfrenta enormes problemas e dificuldades que não podem ser ignorados e que exigem uma permanente reflexão sobre as medidas a adoptar no plano da orientação, acção, organização e formas de intervenção.

3.4.2. As alterações profundas que se desenvolvem na composição da sua base social, provocadas pela revolução no processo produtivo resultante da aplicação das novas tecnologias e dos processos de integração económica com as inerentes consequências na organização das empresas e serviços, modificações organizacionais do trabalho, a fragmentação e mobilidade profissionais, a liquidação massiva dos postos de trabalho, o aumento da precarização e do desemprego, exigem novas respostas de organização e acção.

3.4.3. As questões sócio-profissionais relacionadas com as condições de trabalho (emprego, horário, salários, direitos laborais e sindicais e o exercício dos direitos de acção colectiva e de negociação colectiva), bem como as questões sociais (segurança social, saúde, educação, etc.) são o cerne de toda a actividade sindical e a razão de ser de todo o movimento sindical.

3.4.4. Para dar resposta a estes problemas é necessário uma CGTP-IN cada vez mais forte e actuante, uma CGTP-IN que saiba aliar à sua postura propositiva uma acção reivindicativa firme e responsável com objectivos claramente identificados com os interesses e aspirações dos trabalhadores/as. Tudo isto pressupõe uma ligação permanente aos trabalhadores/as, a sua participação activa na formulação das reivindicações e na definição das formas de luta, o reforço de unidade e de organização, a partir dos locais de trabalho.

DAR MAIS FORÇA AOS SINDICATOS!
ORGANIZAÇÃO E ACÇÃO MAIS EFICAZES NOS LOCAIS DE TRABALHO