

CGTP

5º Congresso

24 de Junho - Castelo Branco

UNIÃO
DOS SINDICATOS
CASTELO BRANCO

AGIR PELO FUTURO

Emprego, Direitos, Salários Dignos, Justiça Social

DESENVOLVER O INTERIOR

PROJECTO

PROGRAMA DE ACÇÃO

QUADRIÉNIO 2005/2009

INDICE

Introdução	1
Capítulo I	3
1. O Quadro Político, Económico e Social em que decorre o 5º Congresso	3
1.1. O Quadro Político e Económico Internacional, Nacional e Local	3
1.1.1. Nos Planos Internacional e Europeu	3
1.1.2. O Tratado Constitucional	4
1.1.3. No Plano Nacional	7
1.2. A Situação Económica e Social no Distrito	8
1.2.1. A Situação Económica e o Desemprego podem agravar-se	11
1.3. Caracterização Económica e Social no Distrito	11
1.3.1. A População Residente	11
1.3.2. As consequências Económicas e Sociais	12
1.3.3. Conclusões	14
Capítulo II	16
2. Propostas para Valorizar o Trabalho e Dignificar os Trabalhadores	16
2.1. O Emprego – Questão Central e Estratégica	16
2.1.1. A situação, a natureza e a qualidade do emprego no Distrito	16
2.1.2. Precariedade do Emprego no Distrito	21
2.1.3. O Desemprego no Distrito	23
2.1.4. As Nossas Propostas	27
2.1.5. A formação e a qualificação profissional e a certificação reconhecimento e validação de conhecimentos e competências	28
2.2. Salários e a repartição do rendimento	31
2.2.1. O nível do poder de compra	32
2.2.2. – A melhoria dos salários – um imperativo de justiça e uma condição para o desenvolvimento	34
2.3. O Tempo e a Organização do Trabalho	35
2.4. A Segurança, Higiene e saúde no trabalho e os acidentes de trabalho e as doenças profissionais	37
2.5. A igualdade no trabalho	39
2.5.1. A imigração	40
2.5.2. Igualdade entre Mulheres e Homens	41

2.5.3.	Pessoas portadoras de deficiência ou Pessoas com capacidades diferentes	43
2.5.4.	Discriminações com base na idade	43
2.5.5.	A SIDA, o alcoolismo e a toxicodependência nos locais de trabalho	44
2.6.	O Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores	46
2.6.1.	A realidade no Distrito	47
2.6.2.	A Garantia e a Efectividade dos Direitos dos Trabalhadores	49
2.6.3.	A Importância da Organização Sindical e da Luta	50
	Capitulo III	52
3.	<u>Propostas para Promover a Justiça Social e a Solidariedade</u>	52
3.1.	As políticas Sociais e a Responsabilidade do Estado	53
3.2.	A Defesa e a modernização dos serviços públicos	53
3.2.1.	A Administração Pública e a Função Social do Estado	55
3.2.2.	Funções do Estado, Conquistas a defender	55
3.2.2.1	As Privatizações	55
3.3.	O Poder Local Democrático e o Serviço Público	58
3.4.	Desigualdades, Pobreza e Inclusão Social	59
3.5.	A Reforma Fiscal	62
3.6.	Segurança Social	63
3.7.	A Saúde	66
3.8.	A Educação e o Ensino	74
3.9.	A Cultura, O Desporto e os tempos livres	84
3.10.	O Ambiente	87
3.11.	A Habitação	89
3.12.	A Coesão e as Tecnologias da Informação	90
3.13.	Defesa dos Consumidores	92
	Capitulo IV	94
4.	Desenvolver O Interior	94
4.1.	Orientações Gerais	94
4.2.	O PIDACC e o Quadro Comunitário de Apoio	96

4.3. Descentralização e Regionalização para um desenvolvimento autêntico e para uma efectiva Reforma da Administração Pública	98
4.4. Propostas para o Desenvolvimento Económico	102
Capitulo V	106
5. Política de Acção Reivindicativa	106
5.1. A Negociação Colectiva e Acção Reivindicativa	106
5.2. Código de Trabalho e Implicações na Acção Reivindicativa	107
5.3. Desenvolver a Negociação e a Acção reivindicativa nas Empresas	108
5.4. Promover a Igualdade de Oportunidades na Contratação Colectiva	109
5.5. Acção Reivindicativa Regional e o Papel da União	110
5.6. Acção Sindical Transfronteiriça	111
Capitulo VI	112
6. A Acção da USCB no Plano Internacional	112
6.1. A Cooperação Internacional a partir da nossa realidade	115
Capitulo VII	115
7. Fortalecer a Organização e A Unidade de Todos os Trabalhadores	115
7.1. A Actualidade do Sindicalismo e o papel dos Sindicatos	115
7.2. A Unidade dos Trabalhadores	116
7.3. Movimento Sindical no Distrito – Estrutura e Tendências	117
7.4. A USCB/CGTP-IN e os Movimentos Sociais e de ONGs	119
7.5. Fortalecer, Reestruturar e Inovar a Organização – Levar a Acção Sindical aos Locais de Trabalho	120
7.6. O Local de Trabalho, A Sindicalização e a Organização de Base	122
7.6.1. A Sindicalização e a Recolha da Quotização	122
7.6.2. A Acção Sindical nas Grandes Obras e em Parques Industriais	124
7.6.3. Exercer os Direitos Sindicais no Local de Trabalho	125
7.6.4. Delegados Sindicais, Comissões Sindicais e Intersindicais	126
7.6.5. Os representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	127
7.6.6. A Cooperação com as CTs	128
7.7. Sindicato	129

7.7.1. A Participação dos Trabalhadores na vida dos Sindicatos	130
7.8. A União dos Sindicatos	131
7.9. Os Comitês Sindicais Inter-Regionais	132
7.10. A Reestruturação Sindical, A Descentralização e a Reestruturação Administrativa e Financeira	132
7.10.1. Balanço e Perspectivas	133
7.10.2. Orientações e Medidas para a Reestruturação Sindical	134
7.10.3. Orientações e Medidas para a Descentralização Sindical	135
7.10.4. Orientações e Medidas para a Reestruturação Administrativa e Financeira	136
7.10.4.1. Serviços Comuns	136
7.10.4.2. Dirigentes e Colaboradores Sindicais	137
7.10.4.3. Financiamento	138
7.11. A Política de Quadros e a Militância Sindical	139
7.11.1. A Militância e a remuneração	140
7.11.2. O Recrutamento e o Rejuvenescimento	141
7.11.3. A composição e funcionamento dos Órgãos Sindicais	142
7.12. Organização dos sectores Específicos	143
7.12.1. Interjovem	143
7.12.2. Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens	144
7.12.3. Quadros Técnicos e Científicos	147
7.12.4. Os Reformados e a Inter-Reformados	148
7.12.5. Desempregados	149
7.13. Formação Sindical	150
7.14. Informação e Propaganda Sindical	151
7.15. Comunicação Social	152

INTRODUÇÃO

“AGIR PELO FUTURO – Emprego, Direitos, Salários Dignos, Justiça Social – DESENVOLVER O INTERIOR”, é o lema do 5º Congresso da USCB/CGTP, cuja realização é o culminar de um conjunto de debates, fóruns e outras iniciativas integradas no Ciclo de Debates “Pensar o Futuro em Movimento” decidido pela Conferência Distrital Sindical Pelo Desenvolvimento Económico e Social do Distrito de Castelo Branco.

No lema escolhido centram-se três ideias-chave:

A primeira apela-nos à acção e a uma postura de esperança na construção de um futuro melhor;

A segunda aponta-nos os principais problemas com que se debatem os trabalhadores e a partir deles definem-se as nossas prioridades de trabalho, de acção e de luta;

A terceira continua a colocar o desenvolvimento integrado do Interior como uma questão nuclear para os trabalhadores e o seu movimento sindical.

O 5º Congresso não é o fim de um caminho, é o início de uma nova etapa. O 5º Congresso assume o trajecto de proposta e de luta da USCB/CGTP-IN para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e incorpora os contributos recolhidos nos debates e nas conclusões dos anteriores congressos, das conferências, dos fóruns, dos debates e dos seminários realizados.

A realização de um conjunto vasto de iniciativas de debate e reflexão e, a própria experiência da vida, consolidaram opiniões e deram-nos uma dimensão mais abrangente dos problemas e das medidas necessárias para áreas, como a Justiça Laboral, a Água e o Ambiente, a Saúde, o Ensino e a Educação, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a promoção da igualdade e o desenvolvimento económico da região.

Assim, o 5º Congresso assume-se como um momento de consolidação das orientações e experiências positivas, bem como, um ponto de partida para actualizar e inovar conceitos, propostas e medidas para a elevação do nível de vida dos trabalhadores e, ainda, para o desenvolvimento económico, social, cultural e ambiental do Distrito.

Por outro lado, o 5º Congresso constitui um novo e importante desafio para que o movimento sindical dê resposta à nova situação existente no Distrito nos planos económico, social, cultural e ambiental.

Tudo porque, em resultado das políticas de direita dos sucessivos governos, foi desencadeada uma brutal ofensiva contra o aparelho produtivo com reflexos na economia e no emprego da região, contra a

administração pública central e local e as funções sociais do Estado, degradando-se a prestação de serviços à população e acentuando-se as assimetrias regionais.

Entretanto, alterou-se o tecido empresarial e a composição do emprego nos vários sectores económicos do Distrito.

Os baixos salários, a degradação das condições de vida, o ataque aos direitos dos trabalhadores, o agravamento e acentuação das desigualdades sociais, colocam-nos velhos e novos problemas no desenvolvimento da acção reivindicativa e da organização sindical.

O desafio que nos está colocado é imenso. Os problemas são muitos e as respostas nem sempre são fáceis e lineares. A nossa capacidade criativa e de inovação, na fidelidade aos princípios, valores e objectivos do Movimento Sindical, vão estar postos à prova, tendo sempre presente, que do 5.º Congresso os trabalhadores esperam respostas claras e objectivas aos seguintes problemas:

1. A afirmação do direito ao trabalho, do emprego seguro e com direitos, do combate à precariedade e ao desemprego, da formação profissional inicial e contínua dos trabalhadores;
2. O respeito pelos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores no seio da empresa e da sociedade, a democratização e humanização das relações laborais, a afirmação dos demais direitos sociais e de cidadania consignados na Constituição;
3. A melhoria significativa dos salários e a redução da duração do tempo de trabalho;
4. A luta pela Justiça Social, onde, a par da democratização da distribuição da riqueza se promova o direito à Segurança Social, à Saúde, à Educação e ao Ensino, à Cultura e, se promova ainda, a protecção do Ambiente e a melhoria da Qualidade de Vida;
5. O Desenvolvimento Económico, Social, Cultural e Ambiental do Distrito;

Face às medidas tomadas pelo actual governo, contra os direitos laborais e sociais dos trabalhadores e contra o seu já baixo nível de vida, os problemas atrás referidos constituem áreas de prioridade absoluta para a nossa intervenção e acção sindical.

Por isso, o 5º Congresso é um momento de reflexão mas acima de tudo é, deve ser, um momento de definição das acções de luta para que o governo dê concretização às reivindicações, medidas e propostas recentemente apresentadas ao governo, indissociáveis da implementação do processo de Regionalização do País como determina a Constituição da República.

Para que a resposta seja plena e tenha êxito é necessário aperfeiçoar, reforçar e melhorar a acção sindical através do desenvolvimento da acção reivindicativa e do fortalecimento, reestruturação, rejuvenescimento e inovação da organização sindical.

CAPITULO I

1. O QUADRO POLITICO, ECONÓMICO E SOCIAL EM QUE DECORRE O 5º CONGRESSO

1.1. O QUADRO POLITICO E ECONÓMICO INTERNACIONAL, NACIONAL E LOCAL

1.1.1. NOS PLANOS INTERNACIONAL E EUROPEU

Há quatro anos dizíamos, que estávamos num momento em que se acentuava a internacionalização dos processos produtivos, a concentração e centralização do capital à escala global, a divisão internacional do trabalho, a cooperação económica internacional e consequentes tendências de integração.

Hoje podemos dizer que a crescente interdependência entre os vários países, num complexo processo de globalização, marcadamente capitalista neo-liberal e crescentemente belicista, constitui uma das principais características da evolução recente das sociedades. Esta globalização de relações económicas, políticas e sociais está a modificar profundamente as regulações antes criadas pelos sistemas nacionais.

O intenso desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação e a sua apropriação pelos grupos económicos e pelas empresas transnacionais, constitui o principal suporte do processo de internacionalização, da crescente centralização do capital, do domínio do capital financeiro e da maior desconcentração da actividade produtiva. As novas tecnologias abrem imensas possibilidades de melhorar as condições de vida e de trabalho dos cidadãos, resolvendo muitos dos graves problemas da humanidade. Mas a sua utilização para apoio a modelos neo-liberais de acumulação capitalista, a políticas belicistas e a fins anti-sociais, tem produzido efeitos que conduzem ao desmembramento das estruturas mais democráticas e das normas mais solidárias e de compromisso colectivo, que regeram até muito recentemente, as sociedades mais avançadas e de progresso, fundamentalmente na Europa.

Assim, a análise das profundas alterações ocorridas deve ter presente não somente os processos de inovação tecnológica, mas também, as características específicas da evolução da estrutura económico-produtiva. A experiência histórica ensina que nenhum avanço tecnológico é neutro nem as suas consequências inelutáveis. Não se trata, pois, de negar o contributo de múltiplos aspectos da mundialização e globalização para o desenvolvimento da actividade produtiva, mas, de tomar consciência de que o modelo capitalista neo-liberal que estrutura, acompanha e conduz o processo em curso, gera

maior instabilidade económica e uma crescente desigualdade social, cada vez mais evidente na concentração da riqueza observada à escala mundial.

A globalização desenvolve-se num quadro de expansão da economia de mercado capitalista, estando intrinsecamente ligada ao agravamento das injustiças, da distribuição desequilibrada da riqueza, de ataque aos direitos dos trabalhadores e da substituição do direito pela força das armas. Este processo neo-liberal acentuou-se com a alteração radical do panorama político internacional desenhado na Segunda Guerra Mundial, decorrente do desaparecimento do bloco socialista no leste europeu.

Existem pois, grandes apreensões sobre o desenvolvimento do processo de construção da União Europeia (U.E.) – sobre se, o designado projecto europeu, que na sua génese e evolução tem interpretado a essência capitalista da globalização em curso - e, nomeadamente, se o seu “modelo social”, poderá resistir à vaga neo-liberal, afirmando-se neste projecto europeu um caminho alternativo ao dos outros pólos capitalistas, nomeadamente dos EUA.

Face à globalização desta ofensiva sem precedentes contra os povos e, particularmente, contra os trabalhadores e o seu movimento sindical, reclama-se a globalização da resistência e da luta, que desde sempre, caracterizaram a intervenção sindical sustentada pela movimentação dos trabalhadores e dos povos de cada país.

1.1.2. O TRATADO CONSTITUCIONAL

A 28 de Outubro de 2004, em Roma, foi assinado pelos Chefes de Estado e de Governo dos 25 Estados Membros o texto final do Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, tendo-se posteriormente iniciado o processo de ratificação pelos respectivos Parlamentos Nacionais e, nalguns casos, em referendos.

Entretanto, na sequência e em consequência do maior esclarecimento das populações quanto ao seu conteúdo, o *Não* ao Tratado foi crescendo como são os casos dos referendos já realizados na França e na Holanda onde a maioria dos eleitores, votou não. Na Espanha, ganhou o Sim mas a participação dos eleitores foi baixíssima. Nalguns países onde ia haver referendos, como é o caso de Portugal, o Não foi crescendo e a Inglaterra, para evitar a vitória do Não, decidiu suspender o seu referendo. Neste quadro, a Cimeira Europeia recentemente realizada decidiu suspender o processo e o governo português, PS e PSD, que dias antes proclamavam que o referendo, em simultâneo com as eleições autárquicas era para ser feito, foram forçados a dar o dito por não dito e a decidir o adiamento.

No entanto, importa que se diga que nas questões da integração europeia, a adesão de Portugal à CEE em 1986 ou nas revisões dos tratados – Maastricht, Amesterdão ou Nice – os trabalhadores e o Povo Português, por vontade dos partidos maioritários, jamais tiveram oportunidade de se pronunciarem e

decidirem. Este afastamento premeditado dos cidadãos traduz-se no seu alheamento que é confirmado na baixa taxa de participação nas eleições para o Parlamento Europeu. No entanto, todo este processo diz-nos directamente respeito enquanto trabalhadores e cidadãos. A nossa vida, individual e colectiva, é afectada por decisões assumidas em instâncias europeias, afastadas das reais aspirações dos povos. O direito soberano de estes se poderem dotar dos instrumentos políticos, jurídicos e económicos, que entendam melhor defender os seus interesses foi, e é, sistematicamente violado.

Por outro lado, a destruição do nosso aparelho produtivo; a privatização de sectores e serviços públicos básicos e essenciais – ensino, saúde, água, transportes, e outros; a crescente dependência política, económica, financeira e cultural de Portugal e a ofensiva contra os direitos dos trabalhadores, conquistados com o 25 de Abril e consagrados na Constituição da República Portuguesa são, em larga medida, resultantes de políticas europeias que privilegiam a vertente económica, a livre concorrência dos mercados e a desregulamentação laboral, em detrimento da componente social e da harmonização no progresso das condições de vida e de trabalho.

O cariz neo-liberal das Directivas emanadas dos Órgãos dirigentes da U.E. tem contribuído para o agravar das assimetrias entre os Estados e Regiões, para o desmantelamento do que se convencionou chamar “Modelo Social Europeu” com o esvaziar das funções sociais dos Estados.

E, é neste sentido, que se orienta o Tratado derrotado, pois:

- 1º A Convenção, apresentada como um método aberto à participação dos cidadãos europeus, não cumpriu na fase da sua elaboração esse objectivo anunciado, antes pelo contrário, contribuiu para o seu afastamento de todo o processo. Os cidadãos europeus ficaram sem intervenção, participação e identificação com uma das questões mais relevantes da vida da União Europeia, a revisão dos Tratados, verificando-se por isso um significativo deficit democrático.
- 2º A política económica, em particular a UEM, assumiu contornos de primeira e quase exclusiva preocupação da U.E. e da maioria dos Estados Membros, esvaziando e sobrepondo-se ao conjunto das outras políticas, em especial a política social, reflectindo, reproduzindo e ampliando a doutrina neo-liberal vigente. Como é óbvio, ao optar por competir nos mercados internacionais na base de baixos custos salariais, num mercado de trabalho fortemente desregulamentado e no enfraquecimento dos seus sistemas sociais, a U.E., para além da sua descaracterização enquanto modelo civilizacional alternativo, caminhará a passos largos para a sua desintegração.
- 3º O Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa levanta a questão do primado do direito comunitário sobre o direito ordinário e constitucional dos Estados Membros, segundo o qual "A

Constituição e o direito adoptado pelas instituições da União, no exercício das competências que lhe são atribuídas, primam sobre o direito dos Estados Membros".

- 4º O capítulo relativo à repartição de poderes, assinala que este novo Tratado introduzia alterações profundas, sobretudo ao nível das instituições, das estruturas e dos processos de decisão, que colocam em perigo o princípio da igualdade entre Estados, princípio fundamental numa união de Estados soberanos e iguais entre si.
- 5º No que respeita à distribuição de competências entre a União e os Estados Membros, embora a competência partilhada continue a ser a regra, regista-se um alargamento das competências que os Estados Membros aceitaram passar para a responsabilidade da União. Como é o caso:
 - Conservação dos recursos biológicos do mar, no âmbito da Política Comum de Pescas. Esta competência exclusiva da União atenta contra interesses estratégicos do nosso país e da sua soberania e virá aumentar ainda mais dificuldades ao sector, particularmente aos pescadores, no nosso país.
 - Na área da liberdade, segurança e justiça, bem como na de relações externas, que não sendo responsabilidade exclusiva, aumentaram significativamente e, por esta via, se caminha para o reforço:
 - Da ideia Europa Fortaleza, penalizando particularmente os imigrantes, o que arrastará por um lado a emergência de novos e complexos problemas nas relações laborais e no mercado de trabalho, com prejuízo para todos os trabalhadores e, por outro lado, o perigoso aumento dos conflitos sociais;
 - Da vertente militarista integrada no pilar Europeu da NATO, em detrimento da matriz inicial da construção europeia, assente na Paz, no desarmamento e na resolução pacífica dos conflitos.
- 6º No domínio social, área em que, por maioria de razão, os sindicatos haviam agido para que se abrissem novas perspectivas quanto ao aprofundamento do modelo social, estruturado na perspectiva da harmonização no progresso, este Tratado não se afirma como um efectivo instrumento de progresso das políticas sociais a nível Europeu, na medida em que nem sequer acolhe conteúdos inscritos na Convenção.
- 7º Alguns princípios que passariam a estar consagrados no Tratado e que, como tal, constituiriam progressos pontuais não anulam os aspectos negativos antes referidos.

Por tudo isto foi muito positivo que o processo de ratificação tivesse sido interrompido, sendo agora necessário um profundo debate sobre o conteúdo do tratado e o modelo económico e social da U.E., que inclua a responsabilização dos sucessivos Governos de Portugal que, no âmbito das negociações sobre o Tratado, aceitaram voluntariamente transferir fatias da soberania nacional para as diversas instâncias comunitárias, de forma a que os Portugueses, em particular os trabalhadores, se possam pronunciar com conhecimento de causa quando forem chamados a pronunciar-se sobre esta matéria.

Entretanto, é legítimo alertar contra as manobras em curso que visam mistificar as razões profundas do Não dos povos ao Tratado para, numa “operação de cosmética” manterem o cariz neo-liberal, federalista, militarista e de regressão social, no processo de construção europeia.

Assim, o 5º Congresso da USCB/CGTP-IN defende:

- Uma Europa solidária e de cooperação em que todos os Estados estejam em pé de igualdade, que respeite o direito dos povos de decidirem de forma livre e soberana os rumos que consideram mais adequados à organização da sociedade que integram;
- Uma Europa da Paz e de Progresso que contribua de forma decisiva para uma nova ordem internacional baseada no primado do Direito, no princípio de não-ingerência e numa justa distribuição da riqueza à escala mundial;
- Uma Europa baseada na harmonização social no Progresso, com políticas económicas que promovam o pleno emprego e a convergência real das regiões menos desenvolvidas e com políticas sociais que respeitem e reforcem os direitos dos trabalhadores;
- A União Europeia que queremos não é a que existe, nem a que vemos plasmada no projecto de Tratado Constitucional, razão pela qual, se voltarem ao mesmo processo, nos empenharemos no esclarecimento e na mobilização dos trabalhadores, para que o rejeitem no referendo que necessariamente reclamamos.

1.1.3. NO PLANO NACIONAL

No plano nacional, a economia está em recessão e os portugueses enfrentam uma clara regressão social e cultural. O país vive uma crise que está muito para além das dificuldades económicas. É uma crise de viver em sociedade; de enfraquecimento dos valores estruturantes da sociedade; de perda de autoridade do Estado democrático perante as classes e os grupos sociais que têm maior poder económico e influência política e que impõem a sua vontade; de proliferação de poderes paralelos; de descredibilização de instituições democráticas; de recuos na igualdade de direitos, na valorização do trabalho e no valor da solidariedade. Para esta degradação contribui decisivamente a acção determinante das forças sociais e

políticas de direita e extrema-direita que, num contexto complexo, se instalaram no poder e governam o país, mesmo quando dele são formalmente afastadas.

O país encontra-se numa situação económica difícil. O país entrou na moeda única sem que tivesse feito a necessária convergência real, tendo havido mesmo, nos últimos anos, uma regressão com um crescimento inferior à média comunitária. A economia manteve as suas fragilidades e vulnerabilidades: conservou uma especialização baseada essencialmente em produtos de fraca riqueza incorporada e de escasso conteúdo tecnológico; fez diminutos progressos em relação à produtividade média comunitária; fixou uma elevada dependência de importações; continuou a apostar na mão-de-obra barata, parte da qual imigrada; desperdiçou, por má orientação, um significativo volume de investimento, designadamente no sector produtivo. Estes problemas agudizaram-se com a entrada no euro, com a perda de instrumentos de política económica dele decorrentes, com a perspectiva do alargamento da U.E. e com a liberalização do comércio internacional. Agudizaram-se, também, com a política de um Governo de direita que fez da redução do défice o único objectivo de política económica. Os resultados estão à vista: aumento do desemprego, deslocalização de empresas, recessão económica e, mesmo assim, continuação e até agravamento do défice orçamental.

Esta situação, que é necessário alterar, tem originado o aumento da injustiça social e dos entraves ao desenvolvimento e ao progresso social e, é responsável pela exclusão social, pela cada vez maior distância entre Portugal e os restantes países da U.E. e, em Portugal, entre o litoral e o interior – faz com que este tempo seja fortemente marcado por uma das mais profundas crises da história recente de Portugal – crise que se reflecte de forma intensa e dramática num Distrito do Interior como é o de Castelo Branco.

Lamentavelmente, o governo PS, embora com nuances, insiste nas receitas da direita, que tanto criticou enquanto oposição, defraudando as expectativas e esperanças de mudança expressas nas eleições de 20 de Fevereiro.

Estamos perante uma crise profunda e extensa, que abrange de modo igualmente grave, todos os planos da vida nacional e distrital, com consequências dramáticas para a maioria da população e em especial para os trabalhadores e as camadas mais desfavorecidas.

1.2. A SITUAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL NO DISTRITO

A crise que assola o distrito de Castelo Branco ao nível do emprego, tem profundas raízes na crise geral do capitalismo, atrás referida e no facto dos ramos têxtil, vestuário e confecções terem desempenhado e, desempenharem ainda, um papel determinante nos planos económico, social e laboral no distrito.

O desemprego recentemente gerado, está concentrado numa indústria em fase de mudança estrutural, condicionada pelas novas condições de concorrência internacional a que está sujeita, particularmente pela forma como decorreu a nossa adesão à Comunidade Europeia e a recente abertura da U.E. aos países de leste, bem como, pela forma como não foram devidamente acautelados os interesses da têxtil nas negociações da O.M.C. que levaram à total liberalização do comércio internacional a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Estamos a pagar o erro estratégico de se ter apostado num modelo de crescimento assente nos baixos salários industriais, como forma de atrair investimento estrangeiro no passado. E o erro, foi determinante, uma vez que esse modelo não foi acompanhado de uma reestruturação industrial geral e não se apostou na diversificação, nem se centraram as actividades nas fases dos processos produtivos que mais valor acrescentavam.

Resultado: a crise está aí, patente nos despedimentos maciços e dramáticos, com a deslocalização de parte da produção. O Distrito e suas instituições empresariais e autárquicas, devem reflectir e assumir as responsabilidades, quanto ao tipo de reivindicações por que se não bateram durante este tempo.

Este ramo industrial é, ainda, o principal do Distrito de Castelo Branco ao nível do pessoal empregue, do número de empresas, do volume de vendas e do comércio internacional que gera. Com diferenças a norte e a sul do Distrito, não se pode ignorar que as principais cidades, se organizaram fortemente em torno desta actividade, se bem, que a expansão do ramo de confecções e vestuário se tenha verificado para fora da cidade da Covilhã, centro histórico laneiro e têxtil por excelência.

Entretanto, por força do encerramento de empresas, do aumento do desemprego, dos salários em atraso e pela acentuação dos factores de preocupação quanto ao futuro de um significativo número de empresas que apresentam vários estrangulamentos, a Situação Económica e Social no distrito de Castelo Branco tem vindo a agravar-se.

- ✓ Entre 2001 e 2004, foram destruídos 5 Mil postos de trabalho, originando o dramático aumento do desemprego e o regresso dos salários em atraso;
- ✓ Nos anos de 2002, de 2003 e de 2004, as falências e processos de recuperação de empresa atingiram 120 empresas. No entanto, alguns dos encerramentos e falências, configuram uma actuação premeditada de lançamento de trabalhadores no desemprego para, mais tarde, reabrirem com outro nome e beneficiarem dos apoios do Estado à criação de postos de trabalho. Perto de uma dezena de empresas criaram outras tantas empresas dentro delas, constituídas por aqueles que, por má gestão e descapitalização, levaram as primeiras à ruína.

- Os sectores de lanifícios e de confecções foram dos mais atingidos com cerca de 30 empresas encerradas ou paralisadas;
- O sector dos aglomerados de madeira desapareceu praticamente: A Sotima de Proença-a-Nova com 234 trabalhadores está paralisada e a falência é o caminho natural;
- O sector da Cerâmica vai desaparecendo de forma lenta e inexorável: A SOBETÃO (Castelo Branco) com 25 trabalhadores foi recentemente à falência; A Cerâmica de São Pedro (Fundão) com 18 trabalhadores procedeu a um despedimento colectivo e paralisou a actividade produtiva da empresa;
- No sector da Construção Civil verificou-se o abandono da actividade, por largas centenas de pequenos empresários e de trabalhadores por conta própria;
- No Sector Metalúrgico, face às profundas alterações na metalurgia de base, com o desaparecimento e desmantelamento das grandes empresas, o Distrito não criou condições de instalação de uma indústria especializada e de valor acrescentado. O sector automóvel, com a reestruturação, alterou toda a sua filosofia anterior, levando ao despedimento de dezenas de trabalhadores, aos salários em atraso e ao risco de encerramento de muitas empresas.
- O Sector do Comércio, em especial o tradicional, é de novo violentamente atingido pelos encerramentos, trespases e pela insegurança no emprego, isto porque, é enorme a carência de meios de subsistência de muitas famílias;
- No Sector das Águas encerrou a única empresa da Covilhã, as Águas Sete Fontes com 20 trabalhadores e, as Águas do Alardo no Concelho do Fundão, reduziram substancialmente o número de postos de trabalho;
- A Agricultura e a actividade florestal continuam em constante regressão, situação que os incêndios do verão passado vieram a agravar com a consequente perda de rendimentos e de postos de trabalho em Concelhos, que viviam quase em exclusivo dessas actividades, como são o caso dos Concelhos da Zona do Pinhal (Oleiros, Sertã, Proença-a-Nova e Vila de Rei);
- Entretanto, um número significativo de empresas reduziu o seu número de trabalhadores pela via da rescisão dos contratos a prazo, da rescisão por "mútuo acordo" e por despedimentos arbitrários e unilaterais.

1.2.1. A SITUAÇÃO ECONÓMICA E O DESEMPREGO PODEM AGRAVAR-SE

Se com os dados atrás referidos a situação já é grave, tudo aponta para um drástico e preocupante agravamento da situação. Outras empresas, nos seus últimos resultados, apresentam diminuições do volume de negócios em comparação com anos anteriores, mantendo-se a mesma estrutura organizativa, o mesmo produto e a mesma tecnologia. Para esta situação, está a contribuir o comportamento da Banca que diminuiu *plafonds* de crédito, não desconta *letras e pagarés* e cortou quase por completo o crédito às empresas de lanifícios e de confecções.

Por outro lado, também o Governo, departamentos e Institutos dele dependentes, nomeadamente o IAPMEI e o IGFSS, têm igualmente responsabilidades pela situação existente, pois é por demais evidente, a opção pela destruição do aparelho produtivo que, ajudada por uma enormíssima burocracia, se traduz em atrasos fatais para a recuperação e viabilização das empresas.

Entretanto, a par da destruição do aparelho produtivo e dos postos de trabalho no Distrito de Castelo Branco, vive-se num gravíssimo e insustentável clima de insegurança e instabilidade laborais.

1.3. CARACTERIZAÇÃO ECONÓMICA E SOCIAL DO DISTRITO

1.3.1. A POPULAÇÃO RESIDENTE

O Distrito de Castelo Branco com os seus onze concelhos, com uma área total de 6.615,9 Km², ocupando o 4º lugar em dimensão no País, em 2002 tinha 204.841 habitantes e em 1991 tinha 214.853 habitantes. Isto significa que em relação aos censos de 1981, em apenas 21 anos, perdemos 43.502 pessoas.

A taxa de envelhecimento é mais que evidente. A relação entre o número de pessoas em idade de reforma (65 anos e mais) e a população tem tido a seguinte evolução:

ANO	PESSOAS mais de 65 anos	%
1981	41.994	17,9%
1991	46.106	21,5%
1998	47.810	23,7%
2002	51.798	25,3%

Confirma-se assim, a incapacidade do Distrito em fixar a sua população e, a nossa afirmação de que a relativa redução de desemprego não é resultado da criação de postos de trabalho mas é, antes, resultado da diminuição da população. Quanto aos concelhos a relação é a que a seguir se apresenta:

Estimativas de População Residente, segundo Grandes Grupos Etários e Sexo, em 31/12/2002

NUTS	Total		0 a 14 anos		15 a 24 anos		25 a 49 anos		50 a 64 anos		65 e mais anos	
	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
CONCELHOS	Nº											
Portugal	10.407.465	5.030.247	1.645.753	842.950	1.390.999	707.398	3.838.387	1.902.297	1.796.784	852.196	1.735.542	725.406
		48,33	15,81	16,76	13,37	83,92	36,88	18,28	17,26	8,19	16,68	6,97
Centro	2.354.552	1.136.397	346.625	177.213	306.950	156.446	826.402	411.155	411.099	194.687	463.554	196.950
		48,3	14,7	7,5	13,0	6,6	35,1	17,5	17,5	8,3	19,7	8,4
Oleiros	6.412	3.092	552	295	754	394	1.716	934	1.219	556	2.168	912
Proença-a-Nova	9.408	4.627	1.077	559	1.208	648	2.786	1.496	1.507	714	2.832	1.214
Sertã	16.393	7.850	2.198	1.105	2.062	1.013	5.168	2.696	2.741	1.277	4.224	1.758
Vila de Rei	3.274	1.551	362	184	361	185	869	463	518	241	1.168	481
Castelo Branco	55.177	26.427	7.272	3.709	6.450	3.296	18.935	9.229	9.974	4.834	12.553	5.355
Idanha-a-Nova	11.253	5.373	989	510	1.040	545	2.650	1.377	1.886	885	4.680	2.055
Penamacor	6.371	3.078	573	292	598	318	1.594	878	1.008	448	2.595	1.139
Vila Velha de Ródão	3.918	1.889	296	137	342	171	1.005	544	729	354	1.549	684
Belmonte	7.592	3.611	1.070	549	921	435	2.587	1.276	1.231	593	1.783	757
Covilhã	53.787	25.935	7.315	3.789	6.885	3.495	18.975	9.583	10.053	4.776	10.561	4.295
Fundão	31.256	15.137	4.199	2.174	3.954	2.070	10.166	5.172	5.253	2.477	7.685	3.244
Total	204.841	98.570	25.903	13.303	24.575	12.570	66.451	33.648	36.119	17.155	51.798	21.894
Peso Percentual		48,1	12,6	6,5	12,0	6,1	32,4	16,4	17,6	8,4	25,3	10,7

1.3.2. AS CONSEQUÊNCIAS ECONÓMICAS E SOCIAIS

Em resultado das políticas económicas e sociais desastrosas do governo, o Distrito de Castelo Branco continua deprimido económica e socialmente, marginalizado pelo poder central e, por isso, cada vez mais afastado das regiões do litoral.

A realidade é esta:

- A agricultura não se modernizou, as florestas continuaram a arder e a diversificação das actividades económicas não se verificou;
- A situação de mono-indústria de vários concelhos não se esbateu e, onde tal aconteceu, foi como resultado de uma diminuição da actividade económica em geral;
- O desemprego real e estrutural continua elevado;

- A população continua a diminuir e a envelhecer e a juventude a abandonar o Distrito, com as escolas a fechar;
- Os salários estão abaixo da média nacional. O poder de compra é dos mais baixos do país;
- Os equipamentos sociais e os meios humanos para a saúde, a segurança social, a educação e o ensino, a cultura, o desporto e os tempos livres, etc., são diminutos e abaixo da (já por si baixa) média nacional.

Estão hoje plenamente confirmadas, as nossas interrogações sobre o que iria ser o ritmo de concretização de projectos de desenvolvimento como o Regadio da Cova da Beira (não apenas as barragens), a construção das infra-estruturas rodoviárias e ferroviárias e outras e, também, sobre as verbas que seriam canalizadas para o distrito provenientes do PEDIP, do RETEX, do SIR, do IMIT e dos restantes programas operacionais.

Na agricultura e florestas faz-se a barragem do Sabugal (Regadio da Cova da Beira) mas não se moderniza a agricultura.

Pode, no entanto, afirmar-se que se mantiveram e até se agravaram os traços dominantes que já vinham caracterizando a evolução negativa deste sector de actividade, de que se salientam:

- Envelhecimento da população activa agrícola e dificuldades de atracção e instalação de jovens agricultores, a que se acrescenta, o reduzido nível de formação profissional;
- Uma estrutura fundiária assente na pequena e pequeníssima propriedade;
- Fraca modernização e inovação do sector;
- Abandono do Apoio Técnico às explorações agrícolas;
- Abandono dos Campos de Unidade Experimental;
- Controle de aplicação de medidas, que ao invés de incentivar, só reprime. Este controle está na maior parte dos casos, entregue a empresas privadas que visitam as explorações, sem sequer contactarem os proprietários, que só são notificados para lhes serem comunicadas as penalizações. Entretanto, os Técnicos competentes do Ministério da Agricultura continuam sentados nos gabinetes sem que lhes seja distribuído trabalho.
- Desorganização e até inexistência de circuitos comerciais;
- Produtividades bastante baixas;
- Um sector agro-alimentar ainda muito débil e predominantemente dominado pelos grupos económicos e pelo capital estrangeiro.

Nas florestas assistimos aos incêndios, mas não vemos eficácia na prevenção e rapidez na reflorestação.

Na indústria assistimos ao desmantelamento de empresas, mascaradas de recuperação e à destruição de postos de trabalho.

No comércio e serviços constatamos a multiplicação de grandes superfícies e não vemos os resultados dos programas de apoio ao comércio na revitalização e modernização do comércio tradicional.

No turismo os projectos continuam projectos e de projectos não passam. Chama-se a atenção para os equipamentos hoteleiros registados em 2002.

Estabelecimentos e Capacidade de Alojamento em 31.7.2002

NUTS	Estabelecimentos				Capacidade de Alojamento				1	2
	Total	Hóteis	Pensões	Outros	Total	Hóteis	Pensões	Outros		
CONCELHOS	Nº								Em 1998	
Portugal	1 890	520	857	513	239 903	104 727	40 594	94 582	1 754	215 572
Centro	370	116	210	44	31 242	17 078	10 894	3 270	267	21 053
Oleiros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Proença-a-Nova	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sertã	4	1	2	1	210	102	63	45	3	95
Vila de Rei	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castelo Branco	6	2	3	1	548	331	125	92	7	626
Idanha-a-Nova	8	3	4	1	618	347	251	20
Penamacor	-	-	-	-	-	-	-	-
Vila Velha de Ródão	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Belmonte	1	1	-	-	114	114	-	-	1	78
Covilhã	7	2	4	1	757	400	257	100	8	599
Fundão	3	2	-	1	348	340	-	8	3	308
	29	11	13	5	2 595	1 634	696	265	22	1 706

Nas acessibilidades e vias de comunicação o IP2, o IP6, os ICs e a modernização da linha da Beira Baixa não foram construídos dentro dos prazos determinados.

1.3.3. CONCLUSÃO

As políticas económicas e sociais de cariz neo-liberal centralizador, estão a levar à debilitação e destruição das estruturas produtivas do interior, que associada à ausência de uma verdadeira política de salvaguarda da produção agrícola regional, assim como, ao processo de concentração da Administração Pública, tem contribuído para a marginalização e para a desertificação do Mundo Rural, com consequências negativas para os centros urbanos do Distrito e para uma pressão insustentável no litoral.

Igualmente negativa tem sido a desarticulação, a descoordenação e a forma desigual como se tem processado a distribuição dos fundos comunitários. Com efeito, o Interior, porque os fundos não são efectivamente regionalizados, não tem recebido os fundos comunitários, necessários ao seu desenvolvimento negando-se, assim, a prática de solidariedade nacional para com as Regiões do Interior.

Num quadro de enormes fragilidades e de concorrência acrescida, era necessário tomar medidas por antecipação, para podermos enfrentar com êxito as consequências das políticas da UE e das alterações às regras da OMC que, certamente, se iriam reflectir negativamente na estrutura produtiva do distrito e, em particular, no sectores da agricultura, da têxtil e das confecções – pilares económicos e sociais da região.

Tudo isto poderá ainda ser mais grave, se tivermos em conta, que os Relatórios da U.E. nos dizem que a liberalização do comércio mundial em 2005 poderá ter como consequência, a perda anual de 120 mil postos de trabalho, sendo o sector de vestuário o mais atingido.

A persistência, com Cavaco e depois de Cavaco, com Guterres e depois de Guterres, com Durão e, agora, depois de Durão, num modelo de desenvolvimento que despreza o todo nacional, que deprime e desertifica o Interior, pressiona o litoral e cuja matriz são os baixos salários, a desregulamentação, a falta de investimento na educação, na formação e na qualificação, o desprezo pela inovação e pela investigação científica e técnica, haveria de ter como consequência a destruição do aparelho produtivo, das suas empresas e dos seus postos de trabalho e a acentuação da desertificação de pequenos concelhos e de freguesias rurais dos concelhos mais populosos.

CAPITULO II

2 PROPOSTAS PARA VALORIZAR O TRABALHO E DIGNIFICAR OS TRABALHADORES

2.1. EMPREGO – QUESTÃO CENTRAL E ESTRATÉGICA

O direito ao trabalho e o direito à segurança no emprego, consagrados na C.R.P. e na Convenção 122 da O.I.T. não perderam actualidade. São direitos estruturantes, na medida em que, a sua não realização priva as pessoas de outros direitos laborais, sociais e de cidadania, desde logo, o de ter uma remuneração que garanta as condições dignas de vida.

O Estado deve realizar políticas que assegurem que todos possam ter direito ao trabalho, o que implica governar com o objectivo do pleno emprego.

Estamos, portanto, perante direitos fundamentais numa perspectiva de inclusão social (evitando a exclusão e a desagregação das famílias e da sociedade em geral), porque o trabalho constitui também um instrumento de participação na vida social e de realização pessoal dos cidadãos.

Estes são direitos actuais no sentido de que as sociedades modernas são caracterizadas por mudanças intensas e rápidas, pelo que, a garantia destes direitos torna as pessoas mais receptivas à modernização.

Estes são direitos que exigem medidas e políticas. É que a realização do pleno emprego deverá ser o objectivo essencial e o elemento aferidor das políticas económicas. Uma política não pode ser boa se gerar desemprego, nem há políticas sociais positivas no quadro de políticas económicas desastrosas. Continuar a opor o “económico” ao “social” e a produtividade ao emprego, é apostar no agravamento da conflitualidade e do mal-estar na sociedade.

2.1.1. A SITUAÇÃO, A NATUREZA E A QUALIDADE DO EMPREGO NO DISTRITO

A actual situação do emprego reflecte problemas estruturais e conjunturais. Esta evolução é o fruto da insistência na aplicação de um modelo de desenvolvimento errado, que assenta em baixos salários, baixas qualificações e forte exploração da mão-de-obra.

A realidade do Distrito alterou-se profundamente nos últimos 3 anos, fruto de uma política centrada no controle do défice, que desprezou o aparelho produtivo e o investimento público e privado, com a consequente diminuição do emprego e o aumento do desemprego.

Hoje mantêm-se e acentuaram-se os problemas estruturais já antes detectados:

Baixa taxa de escolaridade: a maioria dos assalariados do Distrito tem como nível máximo de escolarização o 9º ano. Uma grande percentagem de TPCO tem apenas o 1º ciclo do ensino básico no distrito. Em contrapartida, os níveis mais elevados, com destaque para o bacharelato e licenciatura, são menores. Assim, no Distrito apenas 15,5% dos TPCO têm mais que o 9º ano e somente 4,4% um bacharelato ou licenciatura.

Os jovens dos 15 aos 24 anos têm uma maior escolarização. Tanto no Distrito como no Continente é visível que o acesso das gerações mais novas ao ensino tem aumentado ao longo dos anos, decrescendo a percentagem dos que têm apenas o 9º ano, à medida que se avança nos escalões etários. Mas também aqui há um atraso do Distrito relativamente ao continente.

Baixas qualificações: No Distrito 57,5% dos assalariados são qualificados, percentagem que aumenta para 61,8% no Continente. Mas, mesmo dentro deste conjunto, há diferenças, já que o Continente tem uma proporção mais elevada de quadros superiores e médios, encarregados, contramestres e chefes de equipa e profissionais altamente qualificados que o Distrito tendo, neste, maior peso os profissionais qualificados. Para além da menor percentagem de profissões qualificadas, também o peso dos profissionais não qualificados é superior ao continente.

A diminuição do emprego que, ainda assim, continua a ser mais agrícola e mais industrial que no Continente.

Os principais sectores são a indústria têxtil, o comércio (nomeadamente a retalho) e a construção que, em 2002, concentravam 52% do emprego assalariado, quando em 1998 era de 57,5%. Aqui a redução fez-se pela queda do sector têxtil, sendo claro que em 2005, com a destruição de cerca de 4 mil postos de trabalho, a situação é mais grave.

Nem as novas sociedades constituídas em 2003 resolvem este problema, já que as mesmas são maioritariamente dos sectores de serviços com fraca empregabilidade.

Quadro1.

Sociedades Constituídas, segundo a CAE Rev.2, em 2003													Quadro 1
NUTS	Total	A+B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	LaQ	
CONCELHOS	Nº												
Portugal	24.890	612 2,5	32 0,1	2.084 8,4	61 0,2	2.970 11,9	7.351 29,5	2.308 9,3	1.129 4,5	138 0,6	5.715 23,0	2.490 10,0	
Centro	4.796	141 2,9	7 0,1	445 9,3	10 0,2	704 14,7	1.462 30,5	463 9,7	283 5,9	36 0,8	808 16,8	437 9,1	
Oleiros	8	-	-	2	-	-	2	1	-	-	1	2	
Proença-a-Nova	27	1	-	5	-	9	7	1	1	-	2	1	
Sertã	23	1	-	2	-	5	7	1	1	-	5	1	
Vila de Rei	13	-	-	1	-	3	3	1	-	-	4	1	
Castelo Branco	134	6	1	14	-	12	42	10	4	-	30	15	
Idanha-a-Nova	4	1	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	
Penamacor	7	-	-	1	-	2	1	1	-	-	-	2	
Vila Velha de Ródão	5	-	-	1	2	1	-	-	-	-	-	1	
Belmonte	8	-	-	1	-	1	4	-	1	-	-	1	
Covilhã	99	1	-	7	-	12	39	13	1	1	19	6	
Fundão	60	1	-	5	-	6	23	5	2	1	11	6	
	388	11 2,8	1 0,3	39 10,1	2 0,5	51 13,1	128 33,0	35 9,0	11 2,8	2 0,5	72 18,6	36 9,3	

Fonte: Gabinete de Política Legislativa e Planeamento - Ministério da Justiça.

CAE	CAE
A - Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	I - Transportes, Armazenagem e Comunicações
B - Pesca	J - Actividades Financeiras
C - Indústrias Extractivas	K - Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços Prestados às Empresas
D - Indústrias Transformadoras	L - Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória
E - Produção e Distribuição de Electricidade, de Gás e de Água	M - Educação
F - Construção	N - Saúde e Acção Social
G - Comércio por Grosso e a Retalho; Rep. de Veículos Automóveis, Motociclos e de Bens de Uso Pessoal e Doméstico	O - Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais
H - Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares)	P - Famílias com Empregados Domésticos
	Q - Organismos Internacionais e outras Instituições Extra-Territoriais

O Quadro 2, apresentado em seguida, vem dar a ideia de qual era a distribuição do emprego geral.

Confirma-se que os sectores com maior peso no Distrito tinham as profissões operárias, sendo também importantes os trabalhadores não qualificados e as profissões ligadas às tarefas administrativas, aos serviços e às vendas.

Os homens, com 55,2%, eram a maioria dos trabalhadores. As mulheres representavam 44,8% e os jovens 28,1%.

Assinale-se, ainda, o peso dos sectores de serviços ligados a áreas que vão do apoio a empresas, defesa e segurança social, educação, saúde e acção social, actividades associativas, actividades recreativas, culturais e desportivas e outras actividades e serviços. No seu conjunto empregavam 5558 trabalhadores e representavam 14,2% do total do emprego.

STT, DGEEP
TCOs POR CAE E SEXO
P 2002, distrito de Castelo Branco

Quadro 2

DE	DESCRIPTIVO C.A.E.	H	M	TOTAL	%
1	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA E ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS RELACIONADOS	850	525	1375	3,51
2	SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS RELACIONADOS	358	50	408	1,04
13	EXTRACÇÃO E PREPARAÇÃO DE MINÉRIOS METÁLICOS	187	3	190	0,49
14	OUTRAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	102	8	110	0,28
15	INDUSTRIAS ALIMENTARES E DAS BEBIDAS	860	724	1584	4,04
17	FABRICAÇÃO DE TEXTEIS	1792	1431	3223	8,23
18	INDUSTRIA DO VESTUÁRIO	530	4231	4761	12,15
19	CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES SEM PELO	4	35	39	0,10
20	INDUSTRIAS DA MADEIRA E DA CORTIÇA E SUAS OBRAS, EXCEPTO MOBILIÁRIO	755	167	922	2,35
21	FABRICAÇÃO DE PASTA, DE PAPEL E CARTÃO E SEUS ARTIGOS	290	28	318	0,81
22	EDIÇÃO, IMPRESSÃO E REPRODUÇÃO DE SUPORTES DE INFORMAÇÃO GRAVADOS	136	78	214	0,55
24	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS	50	22	72	0,18
25	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE BORRACHA E DE MATÉRIAS PLÁSTICAS	96	30	126	0,32
26	FABRICAÇÃO DE OUTROS PRODUTOS MINERAIS NÃO METÁLICOS	525	56	581	1,48
27	INDUSTRIAS METALÚRGICAS DE BASE	12	1	13	0,03
28	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS METÁLICOS, EXCEPTO MÁQUINAS E EQUIPAMENTO	560	67	627	1,60
29	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E DE EQUIPAMENTOS, N.E.	411	42	453	1,16
31	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E APARELHOS ELÉCTRICOS, N.E.	10	5	15	0,04
32	FABRICAÇÃO DE EQUIPAMENTO E DE APARELHOS DE RÁDIO, TELEVISÃO E COMUNICAÇÃO	307	639	946	2,41
33	FABRICAÇÃO DE APARELHOS E INSTRUMENTOS MÉDICO-CIRÚRGICOS, ORTOPÉDICOS, DE PRECISÃO, DE ÓPTICA E DE RELOJOARIA	28	23	51	0,13
34	FABRICAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, REBOQUES E SEMI-REBOQUES	56	4	60	0,15
36	FABRICAÇÃO DE MOBILIÁRIO	295	222	517	1,32
37	RECICLAGEM	18	6	24	0,06
40	PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELECTRICIDADE, DE GAS, DE VAPOR E ÁGUA QUENTE	133	10	143	0,37
41	CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA	33	8	41	0,10
45	CONSTRUÇÃO	5338	286	5624	14,36
50	COMÉRCIO, MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	1415	260	1675	4,28
51	AGENTES DO COMÉRCIO POR GROSSO	1294	379	1673	4,27
52	COMÉRCIO A RETALHO (EXCEPTO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E COMBUSTÍVEIS PARA VEÍCULOS)	1356	2089	3445	8,79
55	ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO (RESTAURANTES E SIMILARES)	683	1323	2006	5,12
60	TRANSPORTES TERRESTRES	639	56	695	1,77
63	ACTIVIDADES ANEXAS E AUXILIARES DOS TRANSPORTES	125	44	169	0,43
64	CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES	357	139	496	1,27
65	INTERMEDIAÇÃO FINANCEIRA, EXCEPTO SEGUROS E FUNDOS DE PENSÕES	465	281	746	1,90
66	SEGUROS, FUNDOS DE PENSÕES E DE OUTRAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARES DE S. SOCIAL	57	20	77	0,20
67	ACTIVIDADES AUXILIARES DE INTERMEDIAÇÃO FINANCEIRA	13	16	29	0,07
70	ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS	20	33	53	0,14
71	ALUGUER DE MÁQUINAS E DE EQUIPAMENTOS SEM PESSOAL E DE BENS PESSOAIS E DOMÉSTICOS	83	16	99	0,25
72	ACTIVIDADES INFORMÁTICAS E CONEXAS	13	1	14	0,04
73	INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	3	0	3	0,01
74	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS PRESTADOS PRINCIPALMENTE AS EMPRESAS	350	546	896	2,29
75	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATORIA	202	167	369	0,94
80	EDUCAÇÃO	185	402	587	1,50
85	SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL	280	2494	2774	7,08
90	SANEAMENTO, HIGIENE PÚBLICA E ACTIVIDADES SIMILARES	75	21	96	0,25
91	ACTIVIDADES ASSOCIATIVAS DIVERSAS, N.E.	138	246	384	0,98
92	ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS	114	69	183	0,47
93	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS	31	238	269	0,69
	Total	21634	17541	39175	100,0
	Peso percentual	55,2	44,8	100,0	

O Quadro 3, que se apresenta a seguir, dá-nos a informação do emprego juvenil no Distrito.

O emprego dos jovens dos 15 aos 30 anos era ainda mais industrial que para o total das idades, embora menos agrícola. No caso dos jovens, também os 3 sectores com maior peso diminuíram o seu nível de emprego, mas, mesmo assim, eram os que tinham mais trabalhadores (53,3% em 2002 contra 62,6% em 1998), aparecendo também com algum peso o alojamento e a restauração com 7,5% (os 4 concentravam 60,6% em 2002 contra os 70,6% em 1998 do emprego jovem).

Os jovens representavam 28,1% da totalidade do emprego. Os sectores onde esse peso era próximo ou superior a 50% do emprego são: actividades auxiliares de intermediação financeira; actividades informáticas e conexas; investigação e desenvolvimento; fabricação de máquinas e aparelhos eléctricos;

fabricação de produtos químicos; curtimento e acabamentos de peles sem pêlo; comércio a retalho; alojamento e restauração e actividades imobiliárias.

O sector dos lanifícios, sendo importante do ponto de vista económico e social, tinha apenas 10% de jovens e o vestuário apenas já tem 28%. Isto demonstra, serem sectores com incapacidade de atracção de jovens, dadas as baixas remunerações, a falta de perspectivas de evolução profissional e as más condições de trabalho.

MTSS; DGEEP

N.TCOs COM < 30 ANOS POR CAE E SEXO

Q.P. 2002 - DISTRITO DE C.BRANCO

Quadro 3

CAE	DESCRIPTIVO C.A.E.	H	M	TOTAL	% p/ sector	Total trab.	% Jovens
1	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA E ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS RELACIONADOS	178	100	278	2,53	1375	20,2
2	SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS RELACIONADOS	102	11	113	1,03	408	27,7
13	EXTRACÇÃO E PREPARAÇÃO DE MINÉRIOS METÁLICOS	23	0	23	0,21	190	12,1
14	OUTRAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	28	3	31	0,28	110	28,2
15	INDUSTRIAS ALIMENTARES E DAS BEBIDAS	230	170	400	3,64	1584	25,3
17	FABRICAÇÃO DE TEXTEIS	191	145	336	3,05	3223	10,4
18	INDUSTRIA DO VESTUÁRIO	138	1195	1333	12,12	4761	28,0
19	CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES SEM PELO	2	16	18	0,16	39	46,2
20	INDUSTRIAS DA MADEIRA E DA CORTIÇA E SUAS OBRAS, EXCEPTO MOBILIÁRIO	202	48	250	2,27	922	27,1
21	FABRICAÇÃO DE PASTA, DE PAPEL E CARTÃO E SEUS ARTIGOS	22	6	28	0,25	318	8,8
22	EDIÇÃO, IMPRESSÃO E REPRODUÇÃO DE SUPORTES DE INFORMAÇÃO GRAVADOS	42	22	64	0,58	214	29,9
24	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS	24	6	30	0,27	72	41,7
25	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE BORRACHA E DE MATÉRIAS PLÁSTICAS	30	9	39	0,35	126	31,0
26	FABRICAÇÃO DE OUTROS PRODUTOS MINERAIS NÃO METÁLICOS	126	15	141	1,28	581	24,3
27	INDUSTRIAS METALÚRGICAS DE BASE	3	0	3	0,03	13	23,1
28	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS METÁLICOS, EXCEPTO MÁQUINAS E EQUIPAMENTO	235	19	254	2,31	627	40,5
29	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E DE EQUIPAMENTOS, N.E.	108	12	120	1,09	453	26,5
31	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E APARELHOS ELÉCTRICOS, N.E.	5	2	7	0,06	15	46,7
32	FABRICAÇÃO DE EQUIPAMENTO E DE APARELHOS DE RÁDIO, TELEVISÃO E COMUNICAÇÃO	128	213	341	3,10	946	36,0
33	FABR. DE APAR. E INSTR. MÉDICO-CIRÚRGICOS, ORTOPÉDICOS, DE PRECISÃO, DE ÓPTICA E DE RELOJOARIA	10	7	17	0,15	51	33,3
34	FABRICAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, REBOQUES E SEMI-REBOQUES	7	2	9	0,08	60	15,0
36	FABRICAÇÃO DE MOBILIÁRIO	111	76	187	1,70	517	36,2
37	RECICLAGEM	5	4	9	0,08	24	37,5
40	PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELECTRICIDADE, DE GAS, DE VAPOR E AGUA QUENTE	2	0	2	0,02	143	1,4
41	CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE AGUA	9	4	13	0,12	41	31,7
45	CONSTRUÇÃO	1617	116	1733	15,75	5624	30,8
50	COMÉRCIO, MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	443	82	525	4,77	1675	31,3
51	AGENTES DO COMÉRCIO POR GROSSO	368	121	489	4,45	1673	29,2
52	COMÉRCIO A RETALHO (EXCEPTO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E COMBUSTÍVEIS P/ VEÍCULOS)	502	945	1447	13,15	3445	42,0
55	ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO (RESTAURANTES E SIMILARES)	295	502	797	7,25	2006	39,7
60	TRANSPORTES TERRESTRES	116	13	129	1,17	695	18,6
63	ACTIVIDADES ANEXAS E AUXILIARES DOS TRANSPORTES	11	6	17	0,15	169	10,1
64	CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES	72	21	93	0,85	496	18,8
65	INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA, EXCEPTO SEGUROS E FUNDOS DE PENSÕES	94	64	158	1,44	746	21,2
66	SEGUROS, FUNDOS DE PENSÕES E DE OUTRAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARES DE S. SOCIAL	9	9	18	0,16	77	23,4
67	ACTIVIDADES AUXILIARES DE INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA	8	7	15	0,14	29	51,7
70	ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS	3	19	22	0,20	53	41,5
71	ALUGUER DE MÁQUINAS E DE EQUIPAMENTOS SEM PESSOAL E DE BENS PESSOAIS E DOMÉSTICOS	28	5	33	0,30	99	33,3
72	ACTIVIDADES INFORMÁTICAS E CONEXAS	10	1	11	0,10	14	78,6
73	INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	2	0	2	0,02	3	66,7
74	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS PRESTADOS PRINCIPALMENTE AS EMPRESAS	157	208	365	3,32	896	40,7
75	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATORIA	47	59	106	0,96	369	28,7
80	EDUCAÇÃO	49	97	146	1,33	587	24,9
85	SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL	62	449	511	4,65	2774	18,4
90	SANEAMENTO, HIGIENE PÚBLICA E ACTIVIDADES SIMILARES	14	9	23	0,21	96	24,0
91	ACTIVIDADES ASSOCIATIVAS DIVERSAS, N.E.	36	88	124	1,13	384	32,3
92	ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS	48	27	75	0,68	183	41,0
93	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS	13	102	115	1,05	269	42,8
	Total	5965	5035	11000	100,0	39175	28,1
	Peso percentual	54,2	45,8	100,0		100,0	

2.1.2. PRECARIIDADE DO EMPREGO NO DISTRITO

Nos últimos anos ocorreu um agravamento da precariedade de trabalho, apesar dos esforços do movimento sindical para o limitar às situações de trabalho objectivamente temporários.

O problema é, que no nosso Distrito, como no país, a precariedade pouco tem a ver com a natureza sazonal ou com necessidades ocasionais ou excepcionais, mas antes, como expediente para os empregadores não aplicarem a legislação do trabalho, não cumprirem as obrigações sociais e reduzirem os custos do trabalho. É nesta lógica que persistem as estratégias de substituição de trabalhadores efectivos por precários; o desenvolvimento do falso emprego independente (recibos verdes; abusos na contratação a prazo; recurso injustificado à subcontratação).

O desemprego é o primeiro factor de exclusão social (e a precariedade o primeiro passo para lá chegar).

No nosso Distrito confirma-se que muitos dos despedimentos efectuados tiveram como objectivo a política patronal de precarização do emprego. Veja-se o que nos exprimem os Quadros 4 e 5.

MSTT, DGEEP
N.TCOs COM CONTRATO A TERMO POR CAE E SEXO
QP 2002, distrito de Castelo Branco

Quadro 4

CAE	DESCRIPTIVO C.A.E.	H	M	TOTAL	Peso p/ sector	Total trab.	% no sector
1	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA E ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS RELACIONADOS	198	227	425	5,34	1375	30,91
2	SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS RELACIONADOS	31	4	35	0,44	408	8,58
13	EXTRACÇÃO E PREPARAÇÃO DE MINÉRIOS METÁLICOS	22	0	22	0,28	190	11,58
14	OUTRAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	48	1	49	0,62	110	44,55
15	INDUSTRIAS ALIMENTARES E DAS BEBIDAS	152	183	335	4,21	1584	21,15
17	FABRICAÇÃO DE TEXTEIS	267	238	505	6,35	3223	15,67
18	INDUSTRIA DO VESTUÁRIO	89	686	775	9,74	4761	16,28
19	CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES SEM PELO	0	15	15	0,19	39	38,46
20	INDUSTRIAS DA MADEIRA E DA CORTIÇA E SUAS OBRAS, EXCEPTO MOBILIÁRIO	102	26	128	1,61	922	13,88
21	FABRICAÇÃO DE PASTA, DE PAPEL E CARTÃO E SEUS ARTIGOS	21	3	24	0,30	318	7,55
22	EDIÇÃO, IMPRESSÃO E REPRODUÇÃO DE SUPORTES DE INFORMAÇÃO GRAVADOS	13	12	25	0,31	214	11,68
24	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS	17	7	24	0,30	72	33,33
25	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE BORRACHA E DE MATÉRIAS PLÁSTICAS	23	10	33	0,41	126	26,19
26	FABRICAÇÃO DE OUTROS PRODUTOS MINERAIS NÃO METÁLICOS	81	4	85	1,07	581	14,63
27	INDUSTRIAS METALÚRGICAS DE BASE	2	0	2	0,03	13	15,38
28	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS METÁLICOS, EXCEPTO MÁQUINAS E EQUIPAMENTO	106	10	116	1,46	627	18,50
29	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E DE EQUIPAMENTOS, N.E.	141	20	161	2,02	453	35,54
31	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E APARELHOS ELÉCTRICOS, N.E.	2	1	3	0,04	15	20,00
32	FABRICAÇÃO DE EQUIPAMENTO E DE APARELHOS DE RÁDIO, TELEVISÃO E COMUNICAÇÃO	64	101	165	2,07	946	17,44
33	FABR. DE APARELHOS E INSTRUM. MÉDICO-CIRÚRGICOS, ORTOPÉDICOS, DE PRECISÃO, DE ÓPTICA E DE RELOJOARIA	6	6	12	0,15	51	23,53
34	FABRICAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, REBOQUES E SEMI-REBOQUES	5	0	5	0,06	60	8,33
36	FABRICAÇÃO DE MOBILIÁRIO	63	42	105	1,32	517	20,31
37	RECICLAGEM	3	0	3	0,04	24	12,50
40	PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELECTRICIDADE, DE GAS, DE VAPOR E ÁGUA QUENTE	0	0	0	0,00	143	0,00
41	CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA	22	7	29	0,36	41	70,73
45	CONSTRUÇÃO	1369	69	1438	18,07	5624	25,57
50	COMÉRCIO, MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	215	44	259	3,26	1675	15,46
51	AGENTES DO COMÉRCIO POR GROSSO	211	52	263	3,31	1673	15,72
52	COMÉRCIO A RETALHO (EXCEPTO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E COMBUSTÍVEIS PARA VEÍCULOS)	231	524	755	9,49	3445	21,92
55	ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO (RESTAURANTES E SIMILARES)	243	451	694	8,72	2006	34,60
60	TRANSPORTES TERRESTRES	139	5	144	1,81	695	20,72
63	ACTIVIDADES ANEXAS E AUXILIARES DOS TRANSPORTES	9	5	14	0,18	169	8,28
64	CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES	32	16	48	0,60	496	9,68
65	INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA, EXCEPTO SEGUROS E FUNDOS DE PENSÕES	24	15	39	0,49	746	5,23
66	SEGUROS, FUNDOS DE PENSÕES E DE OUTRAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARES DE SEGURANÇA SOCIAL	4	2	6	0,08	77	7,79
67	ACTIVIDADES AUXILIARES DE INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA	3	3	6	0,08	29	20,69
70	ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS	2	8	10	0,13	53	18,87
71	ALUGUER DE MÁQUINAS E DE EQUIPAMENTOS SEM PESSOAL E DE BENS PESSOAIS E DOMÉSTICOS	17	7	24	0,30	99	24,24
72	ACTIVIDADES INFORMÁTICAS E CONEXAS	5	1	6	0,08	14	42,86
73	INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	1	0	1	0,01	3	33,33
74	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS PRESTADOS PRINCIPALMENTE AS EMPRESAS	132	112	244	3,07	896	27,23
75	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATORIA	24	7	31	0,39	369	8,40
80	EDUCAÇÃO	32	52	84	1,06	587	14,31
85	SUADE E ACÇÃO SOCIAL	69	469	538	6,76	2774	19,39
90	SANEAMENTO, HIGIENE PÚBLICA E ACTIVIDADES SIMILARES	69	17	86	1,08	96	89,58
91	ACTIVIDADES ASSOCIATIVAS DIVERSAS, N.E.	30	65	95	1,19	384	24,74
92	ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS	25	8	33	0,41	183	18,03
93	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS	9	48	57	0,72	269	21,19
	TOTAL	4373	3583	7956	100,0	39175	20,3
	Peso percentual	55,0	45,0	100,0			

A contratação a termo, que não inclui uma nova forma de precariedade aplicada à Função Pública através do Contrato Individual de Trabalho, e não inclui os trabalhadores da Administração Pública com Contrato Administrativo de Provisão, atingia 7956 trabalhadores (20,3%) em 2002. Destes, 59% estão concentrados nos sectores da indústria têxtil (lanifícios e vestuário), do comércio (nomeadamente a retalho), da construção e do alojamento e restauração.

Por exemplo, no sector dos super e hipermercados e armazéns, a precariedade atinge níveis elevadíssimos, demonstrando que, para além da destruição do pequeno comércio, são ilusória e passageira a criação de emprego estável neste sector. Há sectores onde a precariedade atinge mais de 40% dos trabalhadores, havendo um caso (Saneamento, Higiene Pública e actividades similares) que atinge 89,6%, a que não deve ser alheia, a entrega deste sector pelas Câmaras Municipais a privados. A juventude é, mais uma vez, fortemente atingida por este flagelo.

MTSS; DGEEP
N.TCOs COM < 30 ANOS COM CONTRATO A TERMO POR CAE E SEXO
Q.P. 2002 - DISTRITO DE C.BRANCO

Quadro 5

CAE	DESCRIPTIVO C.A.E.	H	M	TOTAL contrat	Peso/ sector	Total jovens	TOTAL contr.	Peso nos contrat.	% jovm contr.
01	AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA E ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS RELACIONADOS	74	62	136	3,76	278	425	32,00	48,92
02	SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E ACTIVIDADES DOS SERVIÇOS RELACIONADOS	10	2	12	0,33	113	35	34,29	10,62
13	EXTRACÇÃO E PREPARAÇÃO DE MINÉRIOS METÁLICOS	12	0	12	0,33	23	22	54,55	52,17
14	OUTRAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	15	0	15	0,41	31	49	30,61	48,39
15	INDUSTRIAS ALIMENTARES E DAS BEBIDAS	78	72	150	4,15	400	335	44,78	37,50
17	FABRICAÇÃO DE TEXTÉIS	93	72	165	4,56	336	505	32,67	49,11
18	INDUSTRIA DO VESTUÁRIO	47	347	394	10,90	1333	775	50,84	29,56
19	CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES SEM PELO	0	6	6	0,17	18	15	40,00	33,33
20	INDUSTRIAS DA MADEIRA E DA CORTIÇA E SUAS OBRAS, EXCEPTO MOBILIÁRIO	41	10	51	1,41	250	128	39,84	20,40
21	FABRICAÇÃO DE PASTA, DE PAPEL E CARTÃO E SEUS ARTIGOS	18	2	20	0,55	28	24	83,33	71,43
22	EDIÇÃO, IMPRESSÃO E REPRODUÇÃO DE SUPORTES DE INFORMAÇÃO GRAVADOS	9	8	17	0,47	64	25	68,00	26,56
24	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS	13	2	15	0,41	30	24	62,50	50,00
25	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE BORRACHA E DE MATÉRIAS PLÁSTICAS	17	6	23	0,64	39	33	69,70	58,97
26	FABRICAÇÃO DE OUTROS PRODUTOS MINERAIS NÃO METÁLICOS	38	2	40	1,11	141	85	47,06	28,37
27	INDUSTRIAS METALÚRGICAS DE BASE	2	0	2	0,06	3	2	100,00	66,67
28	FABRICAÇÃO DE PRODUTOS METÁLICOS, EXCEPTO MÁQUINAS E EQUIPAMENTO	48	6	54	1,49	254	116	46,55	21,26
29	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E DE EQUIPAMENTOS, N.E.	70	9	79	2,19	120	161	49,07	65,83
31	FABRICAÇÃO DE MÁQUINAS E APARELHOS ELÉCTRICOS, N.E.	0	0	0	0,00	7	3	0,00	0,00
32	FABRICAÇÃO DE EQUIPAMENTO E DE APARELHOS DE RADIO, TELEVISÃO E COMUNICAÇÃO	43	60	103	2,85	341	165	62,42	30,21
33	FABRICAÇÃO DE APARELHOS E INSTRUMENTOS MÉDICO-CIRÚRGICOS, ORTOPÉDICOS, DE PRECISÃO, DE ÓPTICA E DE RELOJOARIA	3	4	7	0,19	17	12	58,33	41,18
34	FABRICAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, REBOQUES E SEMI-REBOQUES	4	0	4	0,11	9	5	80,00	44,44
36	FABRICAÇÃO DE MOBILIÁRIO	34	28	62	1,72	187	105	59,05	33,16
37	RECICLAGEM	1	0	1	0,03	9	3	33,33	11,11
40	PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELECTRICIDADE, DE GAS, DE VAPOR E AGUA QUENTE	0	0	0	0,00	2	0	0,00	0,00
41	CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE AGUA	9	4	13	0,36	13	29	44,83	100,00
45	CONSTRUÇÃO	492	34	526	14,55	1733	1438	36,58	30,35
50	COMÉRCIO, MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS E MOTOCICLOS	105	27	132	3,65	525	259	50,97	25,14
51	AGENTES DO COMÉRCIO POR GROSSO	110	28	138	3,82	489	263	52,47	28,22
52	COMÉRCIO A RETALHO (EXCEPTO DE VEÍCULOS AUTOMÓVEIS, MOTOCICLOS E COMBUSTÍVEIS P/VEÍCULOS)	145	334	479	13,25	1447	755	63,44	33,10
55	ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO (RESTAURANTES E SIMILARES)	144	204	348	9,63	797	694	50,14	43,66
60	TRANSPORTES TERRESTRES	46	2	48	1,33	129	144	33,33	37,21
63	ACTIVIDADES ANEXAS E AUXILIARES DOS TRANSPORTES	5	1	6	0,17	17	14	42,86	35,29
64	CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES	29	8	37	1,02	93	48	77,08	39,78
65	INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA, EXCEPTO SEGUROS E FUNDOS DE PENSÕES	19	11	30	0,83	158	39	76,92	18,99
66	SEGUROS, FUNDOS DE PENSÕES E DE OUTRAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARES DE S. SOCIAL	4	2	6	0,17	18	6	100,00	33,33
67	ACTIVIDADES AUXILIARES DE INTERMEDIÇÃO FINANCEIRA	3	2	5	0,14	15	6	83,33	33,33
70	ACTIVIDADES IMOBILIÁRIAS	0	7	7	0,19	22	10	70,00	31,82
71	ALUGUER DE MÁQUINAS E DE EQUIPAMENTOS SEM PESSOAL E DE BENS PESSOAIS E DOMÉSTICOS	10	2	12	0,33	33	24	50,00	36,36
72	ACTIVIDADES INFORMÁTICAS E CONEXAS	4	1	5	0,14	11	6	83,33	45,45
73	INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	1	0	1	0,03	2	1	100,00	50,00
74	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS PRESTADOS PRINCIPALMENTE AS EMPRESAS	71	59	130	3,60	365	244	53,28	35,62
75	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURANÇA SOCIAL OBRIGATORIA	8	3	11	0,30	106	31	35,48	10,38
80	EDUCAÇÃO	17	33	50	1,38	146	84	59,52	34,25
85	SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL	23	134	157	4,34	511	538	29,18	30,72
90	SANEAMENTO, HIGIENE PÚBLICA E ACTIVIDADES SIMILARES	13	8	21	0,58	23	86	24,42	91,30
91	ACTIVIDADES ASSOCIATIVAS DIVERSAS, N.E.	16	25	41	1,13	124	95	43,16	33,06
92	ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS	14	5	19	0,53	75	33	57,58	25,33
93	OUTRAS ACTIVIDADES DE SERVIÇOS	5	20	25	0,69	115	57	43,86	21,74
Total		1963	1652	3615	100	11000	7956	45,4	32,86
Peso percentual		54,3	45,7	100,0	100,0	100,0			

Do conjunto dos 11000 jovens, que em 2002 estavam no mercado de trabalho, 3615 eram contratados a prazo (32,86%). Sectores como o da Captação, Tratamento e Distribuição de água tinham 100% de jovens contratados (Onde tem andado a IGT?). Mas, como é verificável pelo quadro 5, outros sectores usam e abusam desta forma de contratação. Mais uma vez. O sector do vestuário que tem 29,56% de jovens contratados, representa 10,9 da totalidade dos contratos a termo. Por outro lado, os jovens representam 45% da totalidade dos contratados.

2.1.3. O DESEMPREGO NO DISTRITO

O desemprego, é utilizado pelo patronato para diminuir o valor da força de trabalho e forçar a competição entre os trabalhadores. Como factor de exclusão, tem pesados custos humanos, sociais e económicos: agrava as condições de subsistência das pessoas, provoca problemas de saúde e psicológicos graves, deteriora o relacionamento familiar e social, destrói qualificações, favorece a marginalidade, etc.

O desemprego, seja de grande, de média, ou de pequena dimensão, agrava brutalmente os desequilíbrios sociais ao lançar uma parte da população na pobreza e na exclusão. As relações entre desemprego, pobreza e violência são cada vez mais claras e mais sentidas na nossa região.

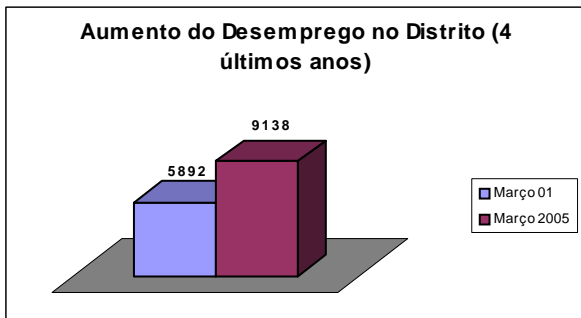
O desemprego agrava também a situação dos sistemas de segurança social, que passam a ter menos receitas e mais despesas, sendo de destacar o escândalo de muitos despedimentos efectuados sob a capa de falso “mútuo acordo”.

O desemprego tem também consequências negativas no próprio emprego, ao pressionar condições de trabalho e retrocesso sociais inadmissíveis: precarização do trabalho, desregulamentação, flexibilização, polivalência, arbitrariedade e prepotências patronais, etc.

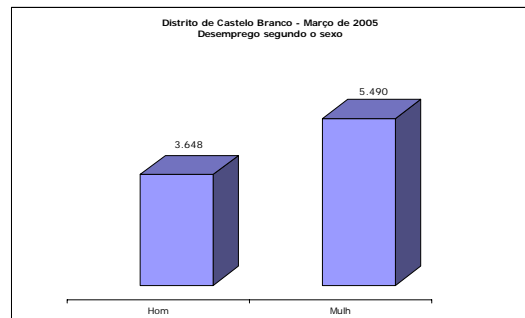
Além disto os desempregados, fruto das teses neo-liberais, estão a ser escandalosamente responsabilizados pela sua própria situação e pelo recebimento indevido do subsídio de desemprego, numa lógica de posterior justificação de medidas restritivas ao seu acesso.

A verdade, porém, é que no Distrito, milhares de postos de trabalho foram já destruídos e dezenas de empresas foram encerradas. Em consequência, o desemprego continua a ser elevado no Distrito de Castelo Branco.

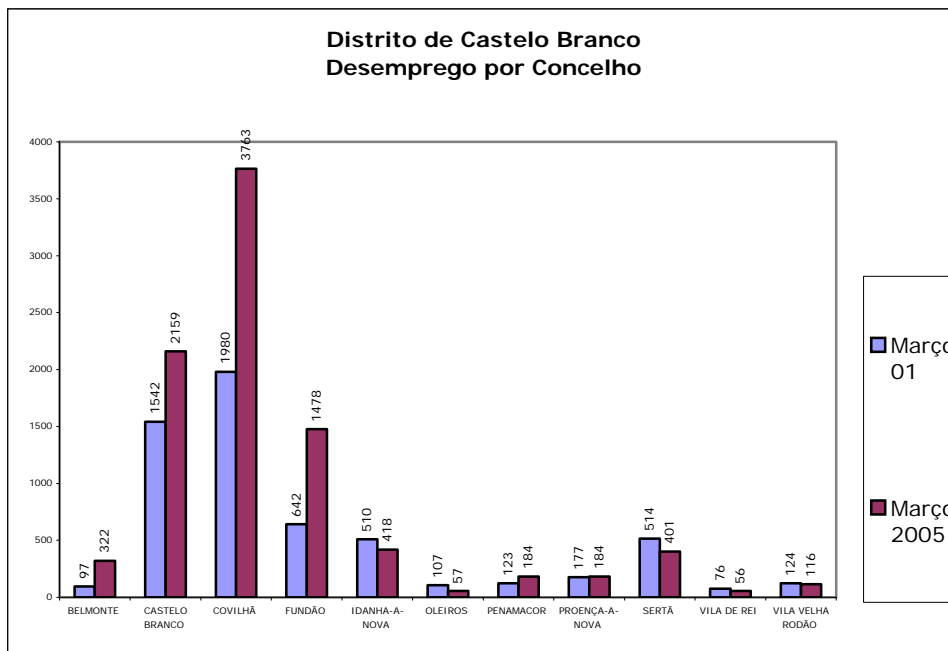
Distrito de Castelo Branco: Evolução do desemprego nos últimos 4 anos
(Março de 2001 a Março de 2005)



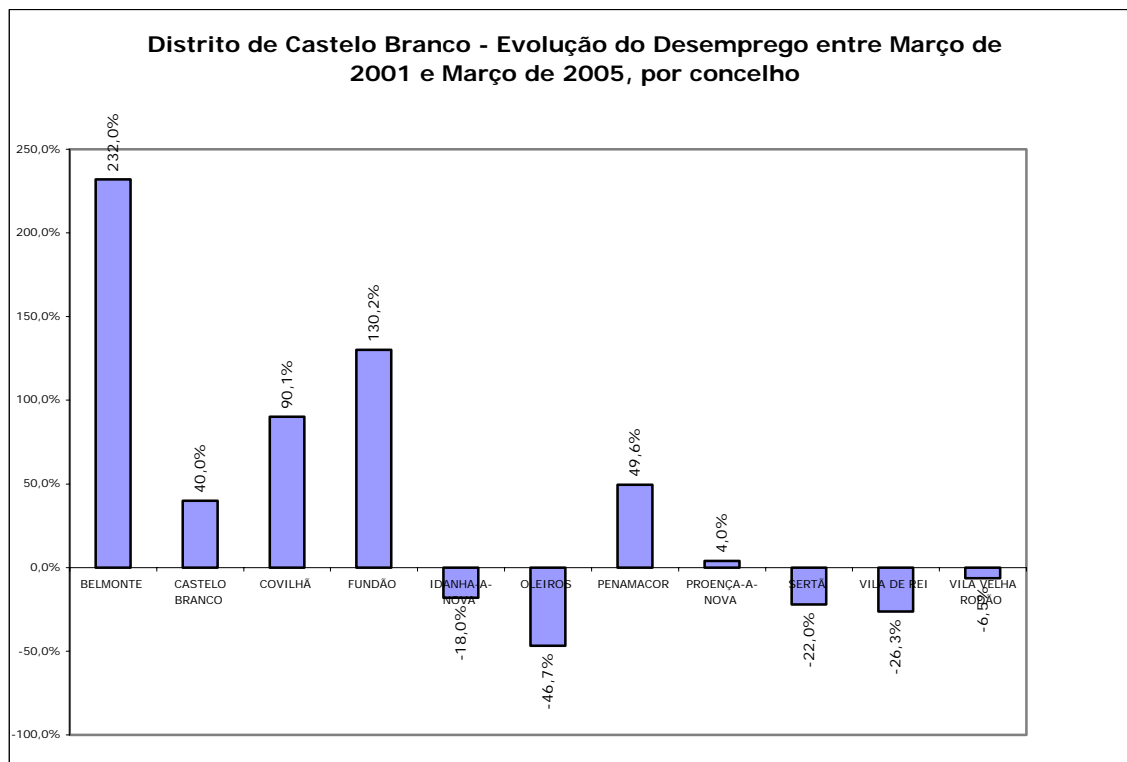
Desde Março de 2001 a Março de 2005, mais 3.246 trabalhadores (55%) ficaram desempregados.



São as mulheres as mais atingidas pelo flagelo. 60%



Os maiores aumentos verificam-se nos Concelhos de Belmonte Castelo Branco, Covilhã e Fundão

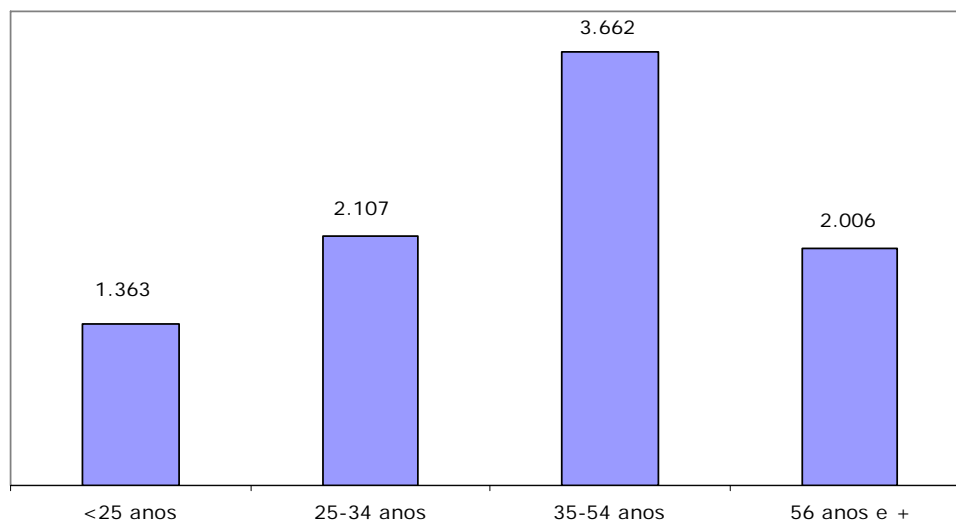


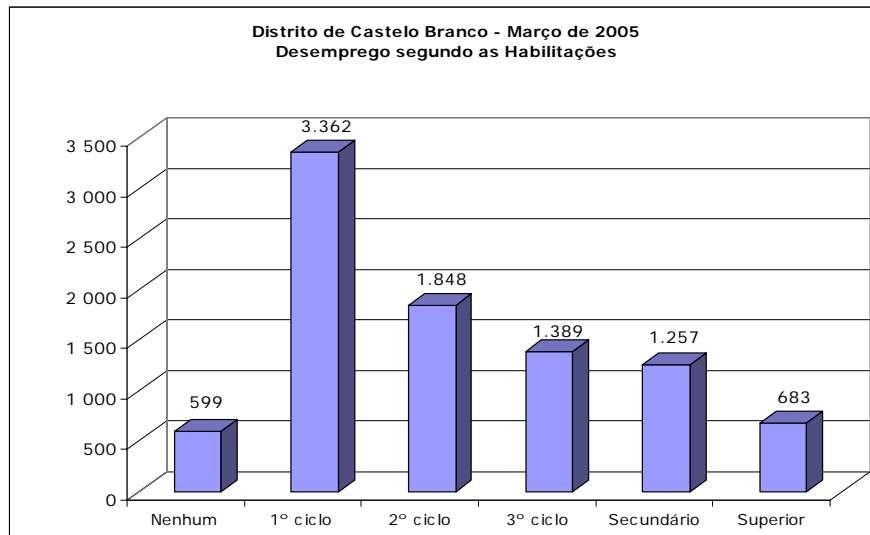
Em termos percentuais, o desemprego aumentou quase 90% na Covilhã e vai além dos 130% no Fundão. Por sua vez, a diminuição do desemprego em Idanha-a-Nova, Oleiros, Sertã e Vila Velha de Ródão é fruto, não da criação de novos empregos, mas sim do processo de desertificação.

Quais as faixas etárias mais atingidas?

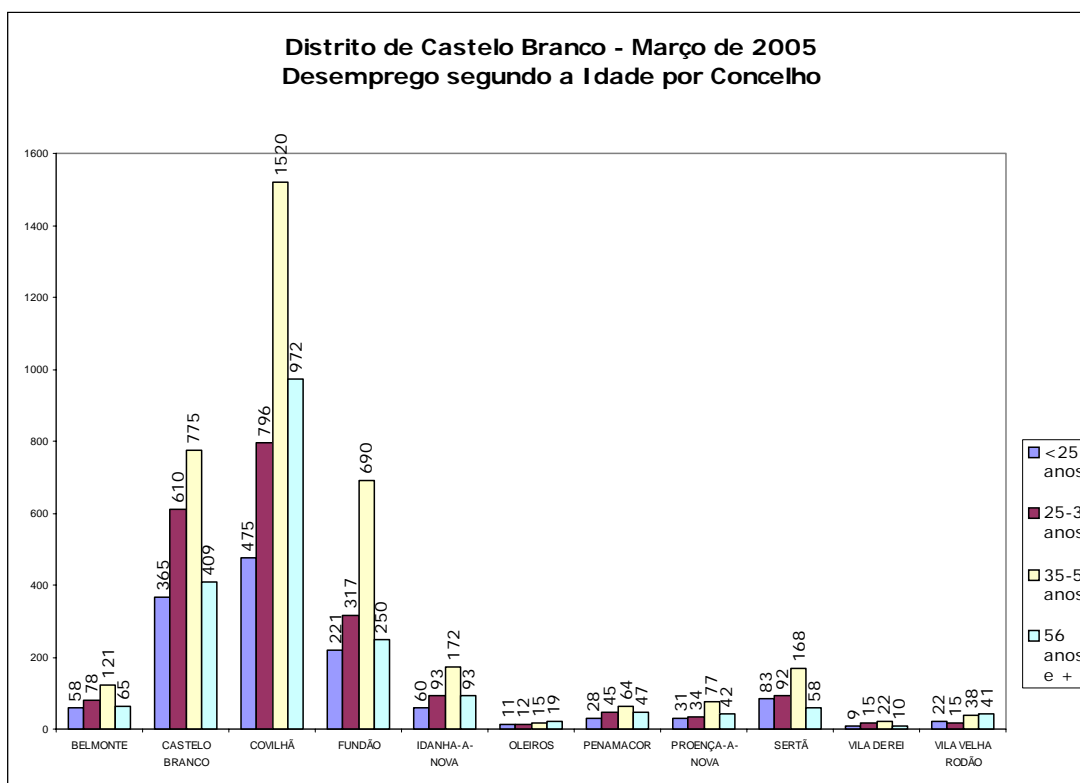
Situação em Março de 2005

**Distrito de Castelo Branco - Março de 2005
Desemprego segundo a Idade**





Situam-se entre os 35 e os 54 anos de idade, o maior número de trabalhadores desempregados, 40,3%. Mas, entre os 15 e os 34 anos atinge os 38% dos desempregados.



Nos concelhos de maior concentração o nível de desemprego entre os 15 e os 34 anos é maior que na média distrital: Castelo Branco 45%; Covilhã 43%; Fundão 36% e Sertã.

O maior número de desempregados situa-se ao nível do 1º Ciclo do Ensino Básico

2.1.4. AS NOSSAS PROPOSTAS

A estabilidade e a promoção do emprego, o direito ao trabalho e o combate ao desemprego e à precariedade, constituem um factor de progresso e desenvolvimento do Distrito e são uma condição essencial para a efectivação dos demais direitos dos trabalhadores.

Para a USCIB/CGTP-IN, as supressões de empregos e os despedimentos não são aceitáveis, devendo existir:

- A procura activa de medidas alternativas como as reclassificações, a formação, a reconversão profissional, etc.;
- A implicação dos trabalhadores nestes processos e o desenvolvimento dos direitos de informação e da consulta, quer na óptica preventiva, quer na perspectiva de evitar ou atenuar as consequências sociais das reestruturações;
- A transferência de trabalhadores, sem perda de direitos para outras empresas ou estabelecimentos do mesmo grupo económico, se isso permitir impedir o despedimento;
- A participação dos sindicatos e das organizações sindicais de empresa, nos processos de reestruturação, inovação e modernização das empresas e sectores, acompanhando e apresentando propostas que defendam os postos de trabalho e garantam a laboração das empresas;
- A aplicação ou o reforço de sanções às empresas que não procurem soluções alternativas aos despedimentos colectivos;
- A procura de novos empresários para actividades interrompidas;
- A aplicação de medidas conjunturais de alargamento e protecção social aos desempregados, que contribuam para diminuir as dificuldades económicas financeiras, que atingem um largo número de desempregados de longa duração;

A USCIB/CGTP-IN defende a responsabilização contratual das empresas que efectuem investimentos no estrangeiro, apoiados pelos Estados receptores, pelo não cumprimento dos compromissos estabelecidos em resultado de processos de reestruturação e de deslocalização de empresas.

Mas é também necessário:

Em primeiro lugar, adoptar políticas macroeconómicas centradas sobre o emprego, tendo como vectores essenciais:

- O crescimento económico; a travagem do encerramento das empresas instaladas e a defesa dos postos de trabalho existentes;
- A diminuição das taxas de juro reais para estimular o investimento;
- A dinamização da procura interna através do crescimento dos salários reais, de uma mais justa e equilibrada repartição dos rendimentos e do aumento do poder de compra das pensões de reforma;
- A redução do tempo de trabalho e o reforço do investimento público.

Em segundo lugar, aplicar políticas que promovem a diversificação das actividades económicas e a instalação de novas empresas que criem novos postos de trabalho com direitos.

Além destes objectivos gerais é ainda necessário:

- O aumento do volume e melhoria da qualidade do emprego no distrito;
- A estabilidade do emprego, com a transformação dos empregos precários existentes (contratos a prazo, recibos verdes, tarefeiros, contratos individuais, etc.) em correspondentes postos de trabalho fixos, de acordo com o princípio de que, a postos de trabalho permanentes devem corresponder contratos de trabalho permanentes;
- A consideração do emprego e da sua qualidade como critério mais importante para efeitos de atribuição de incentivos e apoios financeiros ao investimento, o que implica o combate à economia paralela, ao trabalho clandestino, ao trabalho infantil e à dualização do emprego;

Por outro lado, tendo em consideração, que a aprovação do Código de Trabalho veio criar condições para uma maior precariedade, a USCB/CGTP-IN elege a luta pela revogação das normas gravosas do Código sobre contratação a termo, como uma das prioridades para os próximos anos.

2.1.5. A FORMAÇÃO, A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A CERTIFICAÇÃO, RECONHECIMENTO E VALIDAÇÃO DE CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS

Potencialmente agravada pela interioridade, a situação económica e social do Distrito de Castelo Branco, tem sofrido uma acentuada degradação nos últimos anos, assistindo-se ao encerramento de inúmeras empresas, sobretudo, mas não só, nos sectores têxtil do vestuário. Como consequência o número de trabalhadores desempregados, ultrapassa já os 10 mil trabalhadores, aos quais se vão juntando os jovens que, terminado o seu percurso escolar, se deparam com a quase nula oferta de emprego, que ainda assim, quando existe, aponta para a precariedade.

Como medidas para debelar a crise, desde há muito, vimos apontando a necessidade de consolidar o tecido produtivo existente, apostando em mão de obra qualificada que permita através do incremento da qualidade, elevar a competitividade das empresas e, também, promovendo a diversificação das actividades, não ficando dependentes da mono-indústria.

Neste contexto, a formação e qualificação profissionais, assumem papel de relevo e, terão de uma vez por todas, ser encaradas como uma das principais armas para debelar a crise e, não como um amontoado de estatísticas, que procuram criar a ideia de uma diminuição das taxas de desemprego (apenas virtual) ou servindo para justificar os gastos dos fundos comunitários.

É pois, uma frente de trabalho, que tendo de ser assumida tanto pelos trabalhadores, terá necessariamente, de merecer maior empenho tanto por parte do Estado e dos parceiros sociais, com especial relevo para as empresas, para quem deverá constituir um meio obrigatório, para reforçar a competitividade.

A coordenação dos sistemas de ensino e formação, promovendo no Distrito o desenvolvimento do ensino técnico-profissional e profissional, do sistema de aprendizagem e de outros programas de formação profissional inicial, dotará os jovens de ferramentas que lhes permitam enfrentar a entrada no mercado de trabalho com maior confiança, disponibilizando no mercado de trabalho mão de obra qualificada e apta a responder aos desafios da modernidade. A qualificação inicial constitui o 1.º passo para um percurso profissional de sucesso.

Outra tarefa desta área, não menos importante, recai sobre a imperiosa necessidade de dotar os trabalhadores no activo, de conhecimentos que lhes permitam acompanhar o desenvolvimento de novos métodos de produção, de novas tecnologias, capacitando-os para intervir com qualidade no processo de produção. A formação contínua dos trabalhadores, é hoje indispensável ao bom funcionamento das empresas e, não poderá continuar a ser unicamente suportada pelos próprios trabalhadores, à custa dos seus tempos livres, nem paga, exclusivamente, por estes ou pelos programas nacionais e comunitários de formação profissional. Ela terá de constituir também um encargo para as empresas, tanto nos custos, como na disponibilização do tempo para formação em horário laboral.

Depois importa, que os desempregados sejam cada vez menos e durante cada vez menos tempo. Sendo a sua maioria trabalhadores com baixas qualificações académicas e profissionais, que durante o seu percurso profissional apenas tiveram oportunidade de desenvolver uma única profissão, mormente em indústrias que hoje atravessam graves crises, como é o caso dos trabalhadores têxteis, do nosso Distrito, a sua requalificação profissional, possibilitando-lhes desenvolver uma actividade diversa da que

vinham fazendo, em áreas onde haja possibilidades de desenvolvimento de empresas, é no entender da U.S.C.B., a única forma de lhes garantir o direito constitucional ao trabalho.

Se a formação específica dos trabalhadores tem de merecer atenção, não menos certo é que, existe toda uma série de temas que, pela importância que têm para o desempenho profissional, em todas as áreas de actuação e para o funcionamento harmonioso da sociedade, terão de merecer especial atenção. São temas tais como a formação ambiental, a promoção da igualdade entre mulheres e homens, as leis laborais ou a higiene, saúde e segurança no trabalho que, obrigatoriamente e de uma forma transversal, terão de constar dos planos de formação.

Outra questão, não de somenos importância, se nos coloca. Fruto de um atraso quase terceiro mundista nas políticas de educação desenvolvidas pelo Estado Fascista e do sucessivo desinvestimento dos sucessivos governos, a generalidade dos trabalhadores, detém baixas qualificações académicas. No entanto, durante os seus percursos profissionais, foram acumulando conhecimentos e saberes que os colocam em patamares académicos muito superiores aos que lhes são reconhecidos. O reconhecimento e validação de conhecimentos e competências, certificando os reais saberes de cada trabalhador, posicionando-os nos respectivos níveis de escolaridade (6º, 9º ou 12º ano), sendo uma medida de elementar justiça, constituirá um importante incentivo para que os trabalhadores apostem no desenvolvimento da sua formação académica.

Consciente do seu papel a União de Sindicatos de Castelo Branco, tudo fará para que estas propostas sejam levadas à prática nomeadamente:

- Lutando intransigentemente para que as Empresas e o Estado cumpram as suas obrigações em matérias de formação e qualificação profissionais;
- Consciencializando os trabalhadores da necessidade de se aperfeiçoarem profissionalmente e de elevarem os seus níveis de escolaridade;
- Exigindo a criação de uma rede de centros de reconhecimento e validação de conhecimentos e competências, capaz de dar cabal resposta as necessidades, encaminhando e incentivando os trabalhadores, que para esse efeito, nos procurem;
- Continuando a sua parceria com o INOVINTER (Centro de Formação Profissional e Inovação Tecnológica), desempenhando assim um importante papel na promoção da formação profissional para jovens, desempregados e trabalhadores no activo;
- Promovendo as suas próprias iniciativas de formação profissional, tirando cabal partido da sua certificação como entidade formadora.

2.2. SALÁRIOS E REPARTIÇÃO DO RENDIMENTO

Os trabalhadores têm direito, nos termos da Constituição da República Portuguesa, a uma retribuição segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual, de forma a garantir uma existência condigna.

Os salários constituem, assim, um instrumento essencial para melhorar o nível de vida da população trabalhadora e das suas famílias. Essa melhoria depende de factores económicos ligados ao crescimento e à produtividade do país, de uma mais justa repartição do rendimento entre o trabalho e o capital e de factores institucionais e de justiça social.

As políticas governamentais de restrição salarial (moderação e contenção salarial) têm conduzido à redução dos salários reais. A moderação salarial significa que os salários crescem menos que a produtividade donde resulta a baixa da parte salarial na repartição do rendimento. A moderação tem sido justificada com a necessidade de baixar a inflação e de aumentar o investimento das empresas, donde resulta o crescimento do emprego. A experiência mostra, porém, que essa ligação não é fundada. Uma política de contenção conduz à diminuição do poder de compra dos salários. Estas políticas beneficiam o capital e são socialmente injustas porque agravam as desigualdades.

Uma política de baixos salários é injusta no plano social e é contraproducente do ponto de vista do desenvolvimento da economia. Vai perpetuar e aumentar a diferença salarial com a média europeia da UE dos 15; a diminuição do poder de compra ou o seu insuficiente aumento vai comprimir a procura interna; não se vai estimular a produtividade. Esta política constitui um incentivo a não mudar o actual perfil de especialização produtiva, não se avançando para produções de alto valor acrescentado. O argumento de que, os países do alargamento têm salários mais baixos, deve ser considerado para apoiar uma política de qualificação da mão-de-obra e não para uma competição com salários ainda mais baixos, a qual será suicida para o desenvolvimento do país.

O Distrito mantém um elevado número de trabalhadores com salários muito baixos, nomeadamente em sectores de actividade onde predomina a mão-de-obra feminina – como o têxtil, o comércio a retalho, a restauração e diversos serviços. Muitos dos empregos que estão a ser criados apresentam baixas exigências em termos de qualificações. Algumas categorias de trabalhadores são mais vulneráveis como os de baixa qualificação, os jovens, as mulheres e os trabalhadores imigrantes. A elevada precariedade e mesmo clandestinidade coloca os trabalhadores à mercê de salários baixos.

Note-se que hoje, uma parte significativa dos trabalhadores do Distrito auferem salários ilíquidos muito próximos do salário mínimo nacional (SMN), como é o caso, por exemplo, das trabalhadoras dos lanifícios e confecções e das grandes superfícies, em que cerca de 80% estão nesta situação.

Neste quadro, o salário mínimo tem um papel económico e social muito importante: encoraja uma maior participação na vida activa; evitar que os salários desçam abaixo de níveis socialmente aceitáveis; reduz as desigualdades salariais, que se têm vindo a cavar na actual década; combate a pobreza, devendo lembrar-se que os baixos salários constituem no nosso país a segunda causa da pobreza.

2.2.1. O NÍVEL DO PODER DE COMPRA

Tomando como base de comparação o poder de compra médio de um habitante do País, que se considera igual a 100, a análise do poder de compra das Regiões e dos Concelhos que integram o Distrito de Castelo Branco, no período compreendido entre 2000 e 2004, leva à conclusão da existência de tendências diferentes, consoante as Regiões e os Concelhos, o que é consequência de um desequilibrado desenvolvimento e com taxas de crescimento insuficientes.

Assim, se analisarmos o que se verificou neste período nas diferentes regiões que compõem o distrito – Pinhal Interior Sul, Cova da Beira e Beira Interior Sul – constata-se, que no Pinhal Interior Sul no período 2000-2002, registou-se um afastamento em relação ao poder de compra médio por habitante do País, enquanto no período 2002-2004 verificou-se precisamente o contrário (uma aproximação em relação ao poder de compra per-capita médio nacional). Nas outras duas regiões a tendência é precisamente o contrário: entre 2000 e 2002, verificando-se uma aproximação em relação ao poder de compra médio nacional, enquanto no período 2002-2004 verifica-se precisamente a tendência contrária.

Como consequência desta evolução, o poder de compra médio por habitante apenas na região do Pinhal Interior Sul está mais próximo da média nacional em 2004 do que era em 2002, enquanto nas duas outras duas regiões do distrito de Castelo Branco – Cova da Beira e Beira Interior Sul – verifica-se precisamente o contrário: o poder de compra médio dos habitantes destas regiões afastou-se, piorando, relativamente à média nacional entre 2002 e 2004.

Se a análise for feita por Concelhos constatamos, que em 2000, o poder de compra de um habitante de Penamacor correspondia apenas 43% do poder de compra médio de um habitante do País; que em 2002 e 2004 o Concelho do Distrito com menor poder de compra, quando comparado com poder de compra médio nacional, é Oleiros com 43% e 47%. Se a análise for feita, comparando o Concelho com maior e com o menor poder de compra por habitante, conclui-se que o Concelho com maior poder de compra em todos é Castelo Branco, apresentando um valor de poder de compra médio por habitante que é superior aos concelhos com menor poder de compra por habitante, já referidos anteriormente (Penamacor em

2000, e Oleiros em 2002 e 2004), que varia entre cerca de metade de Castelo Branco (em 2000 e 2002) e 53% em 2004.

Assim, é-se obrigado (obrigatoriamente se conclui) a concluir que as diferenças entre poder de compra por habitante dos concelhos do Distrito de Castelo Branco não diminuíram significativamente entre 2000 e 2004.

EVOLUÇÃO DO PODER DE COMPRA DAS POPULAÇÕES DOS CONCELHOS DO DISTRITO DE CASTELO BRANCO

1 - QUADRO COM OS DADOS

REGIÕES Concelhos	ANO 2000		ANO 2002		ANO 2004		2002- 2000	2004- 2002
	Indicador per Capita	%Poder Compra do PAÍS	Indicador per Capita	%Poder Compra do PAÍS	Indicador per Capita	%Poder Compra do PAÍS	Indicador per Capita	Indicador Per Capita
PORTUGAL	100	100	100	100	100	100		
REGIAO CENTRO	77,53	13,2876	79,85	18,12	79,01	17,87	2,32	-0,84
Pinhal Interior								
Sul	52,35	0,2333	49,16	0,22	54	0,58	-3,19	4,84
Oleiros (P)	48,97	0,0305	43,1	0,0283	47,4	0,0292	-5,87	4,3
Sertã	54,36	0,0887	51,99	0,0852	56,73	0,0894	-2,37	4,74
Proença a Nova	53,33	0,0538	48,38	0,0457	54,25	0,049	-4,95	5,87
Vila de Rei	53,28	0,0169	52,15	0,0171	50,8	0,016	-1,13	-1,35
Cova da Beira	71,55	0,6363	75,31	0,69	72,97	0,65	3,76	-2,34
Covilhã	76,16	0,3875	81,95	0,4351	77,17	0,3988	5,79	-4,78
Belmonte	61,39	0,0461	58,41	0,043	63,39	0,0462	-2,98	4,98
Fundão	66,36	0,2027	67,86	0,2078	68,07	0,2044	1,5	0,21
Beira Interior								
Sul	74,8	0,5792	84,18	0,641	79,26	0,58	9,38	-4,92
Penamacor(P)	43,11	0,0299	44,69	0,0293	49,97	0,0306	1,58	5,28
Idanha-a-Nova	44,96	0,0527	49,85	0,0571	54,45	0,0589	4,89	4,6
Castelo Branco	87,43	0,4753	98,76	0,5344	89,1	0,4724	11,33	-9,66
Vila Velha do Ródão	48,35	0,0213	50,17	0,0202	59,51	0,0224	1,82	9,34
Nº Vezes M>P	2,0		2,0		1,9			

FONTE: Estudo sobre o Poder de Cômpra Concelhio 2000, 2002 e 2004-INE

2.2.2. MELHORIA DOS SALÁRIOS – UM IMPERATIVO DE JUSTIÇA E UMA CONDIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

Está hoje mais que provado, que uma matriz de desenvolvimento baseada nos baixos salários e na degradação das condições de vida dos trabalhadores condenará o nosso país e a nossa região, à desertificação e ao subdesenvolvimento estrutural do nosso distrito. É, por isso, indispensável dar um forte impulso à luta pelo crescimento dos salários reais.

O rendimento disponível do trabalhador é essencialmente composto por duas componentes: Aquilo que se recebe e aquilo que não se paga.

É na conjugação destas duas componentes, que têm por um lado o rendimento em resultado da venda da força de trabalho e por outro o que se paga com impostos e despesas de alimentação, habitação, transportes, vestuário, saúde, educação e ensino, etc., que se afere o rendimento real dos trabalhadores e suas famílias.

É, por isso, que, o movimento sindical, ao mesmo tempo que exige melhores salários, exige igualmente a redução dos impostos sobre os rendimentos do trabalho e luta pela melhoria das prestações da segurança social, pelo direito à saúde, ao ensino e à educação universais e gratuitas.

A USCB/CGTP-IN defende princípios de revisões dos salários que tenham em conta as condições económicas e que se apoiem em princípios de maior justiça social com base nos seguintes critérios:

Para a USCB/CGTP-IN, a melhoria dos salários reais constitui um pilar essencial de uma estratégia de desenvolvimento económico e social do país. Uma força de trabalho qualificada e com bons salários e condições de trabalho constitui, nas sociedades de hoje, a condição primeira para sustentar uma economia baseada no conhecimento, para obter uma repartição mais equilibrada do rendimento e para dinamizar a procura interna.

A USCB/CGTP-IN defende como vectores essenciais da política de salários:

- A fixação de salários pela contratação colectiva tendo como critérios básicos a inflação, a produtividade e a aproximação salarial à média da UE-15;
- A valorização do salário mínimo nacional que deve processar-se a um ritmo superior ao do salário médio;
- A estabilidade da remuneração;
- A protecção legal da retribuição.

A luta pela melhoria dos salários deve ser desenvolvida articulando a acção reivindicativa dos sectores através da contratação colectiva e nas empresas através de cadernos reivindicativos, procurando a

valorização salarial através, também, de outro sistema retributivo e da negociação de carreiras e novas categorias e enquadramentos profissionais.

2.3.O TEMPO E A ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO

Um tempo de trabalho mais reduzido e uma organização dos horários mais equilibrada, que permita o aumento do lazer e a conciliação entre a vida de trabalho e a vida familiar, constituem instrumentos de progresso social. O crescimento da produtividade do trabalho resultante da aplicação de novas tecnologias e a organização produtiva, aliadas à luta dos trabalhadores, têm sido os factores impulsionadores da redução historicamente concretizada da redução da semana de trabalho.

Estes progressos são também notórios em Portugal e na nossa região, sendo o aspecto mais importante a conquista da semana de 40 horas e, em diversos sectores e empresas, a fixação de horários inferiores. Apesar disso, mantém-se uma duração longa do tempo de trabalho, já que um elevado número de trabalhadores tem horários de 40 horas semanais e mesmo superiores, considerando as horas extraordinárias e nalguns casos, situações de pausas no trabalho ainda não resolvidas.

A tendência para a flexibilização dos horários tem efeitos negativos nas condições de trabalho. Os horários de trabalho negociados na contratação colectiva expressam equilíbrios difíceis entre as necessidades das empresas de flexibilidade na organização produtiva e as necessidades dos trabalhadores de terem horários de acordo com as suas necessidades pessoais e familiares. O patronato insiste, cada vez mais, em horários de trabalho que apenas atendem à flexibilidade produtiva, podendo a duração diária e semanal ser aumentada sem pagamento de horas extraordinárias.

O Código de Trabalho e as alterações nele constantes, inscrevem-se numa matriz regressiva: por um lado, o horário de trabalho é mais subordinado à organização produtiva com consequências negativas na vida de trabalho e na conciliação entre este e a vida pessoal e familiar do trabalhador; por outro, no embaratecimento do custo do trabalho através, particularmente, de horários flexíveis e da redução legal do trabalho nocturno de 11 para 9 horas.

Por outro lado, o Código de Trabalho retomou a polémica sobre as pausas e o conceito de tempo de trabalho. As tentativas do patronato de eliminação das pausas inserem-se numa estratégia de intensificação do trabalho com resultados que são contraproducentes. Aliás, as pausas correspondem a necessidades objectivas quer do trabalhador (recuperação da fadiga de trabalho) quer da empresa (o tempo de descanso tem efeitos favoráveis na produtividade). A redução da fadiga tem ainda efeitos positivos numa menor sinistralidade laboral.

Também o recurso abusivo a horas extraordinárias constitui um grave problema social e económico que é agravado, em muitas empresas, por não serem remuneradas nos termos legais e contratuais. O prolongamento dos horários e a redução do descanso semanal não só frustram a redução do tempo de trabalho, eliminando o seu impacto positivo na qualidade de vida, através do aumento dos lazeres, como tem efeitos negativos na criação de emprego, sendo deste ponto de vista uma medida anti solidária.

Por isso a USCB/CGTP-IN bater-se-á:

- Por uma organização dos horários mais equilibrada que permita que o trabalhador tenha um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho e que este seja negociado entre o seu sindicato e a entidade patronal.
- Pela redução da duração da semana de trabalho em direcção à semana de 35 horas sem perda salarial, o que deverá ser concretizado sobretudo pela contratação colectiva e pelas reivindicações nas empresas e nos locais de trabalho, sem prejuízo da exigência da via legislativa.
- Por uma semana de 5 dias com dois dias seguidos de descanso, que, salvo condições excepcionais, deverão corresponder ao Sábado e ao Domingo;
- Pelo aumento do tempo de férias, como direito que não pode ser condicionado a critérios ligados à assiduidade, ao rendimento ou ao comportamento dos trabalhadores. A contratação colectiva e a acção reivindicativa de empresa serão dois instrumentos essenciais para a acção sindical pelo aumento da duração das férias. O objectivo dos 25 dias úteis de férias é da maior justiça, dado que já hoje grande número de trabalhadores tem esse direito
- Por horários de trabalho humanizados que tenham em conta as necessidades dos trabalhadores e que progressivamente incorporem o conceito de gestão do tempo de trabalho pelo trabalhador, ou seja, que a flexibilidade dos horários, quando ela é utilizada, seja determinada em função das necessidades do trabalhador e não de forma violenta e arbitrária como pretende o patronato e o governo.
- Pela redução do recurso a horas extraordinárias, pelo respeito do descanso semanal, por salários dignos, cujo valor não incentive a necessidade de procura pelo trabalhador de horas suplementares, e por uma acção fiscalizadora eficaz que impeça os abusos.
- Pela limitação do trabalho nocturno e por turnos aos casos que sejam, técnica e socialmente justificados, desde que sejam garantidas condições de segurança, de protecção da saúde, da garantia da protecção da maternidade e da paternidade, de infra-estruturas e serviços sociais compatíveis com

este tipo de trabalho e sejam fixados por negociação colectiva compensações adequadas aos trabalhadores abrangidos (salários, duração do trabalho, etc.);

- Pelo respeito aos horários praticados pelos trabalhadores, impedindo que as empresas os mudem dos seus horários sem o acordo destes;
- Pela melhoria dos transportes públicos e das redes viárias, de forma, a tornar menos longo o tempo de deslocação para o trabalho.

Outros aspectos a ter em conta são:

- 1º. A organização do trabalho que se deve subordinar às necessidades das pessoas;
- 2º. A introdução de novas tecnologias, defendendo o direito à reserva da intimidade da vida privada, a inviolabilidade do sigilo de defesa da correspondência electrónica e de outros meios de comunicação privada e o direito à protecção de dados pessoais que não podem ficar à porta da empresa. Deve igualmente ser proibida a instalação de meios de vigilância electrónica nos locais de trabalho para o controlo do desempenho da actividade profissional do trabalhador. Estes meios só poderão ser instalados com fundamento na garantia da segurança de pessoas e bens, exclusivamente para este fim e sempre com prévio conhecimento dos trabalhadores.

2.4. A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO E OS ACIDENTES DE TRABALHO E AS DOENÇAS PROFISSIONAIS

O Trabalho constitui um dos direitos fundamentais da Pessoa, como tal, factor de realização e de libertação do ser Humano.

Não se entende que apesar do desenvolvimento das forças produtivas, dos avanços científicos e tecnológicos, em diversos sectores de actividade, o trabalho continue a ser realizado no meio de intensa exploração, desregulamentação e onde o trabalhador é muito menos importante que uma peça de uma máquina. O trabalhador substitui-se por outro e a peça da máquina paga-se.

Daí que as questões da Segurança, Higiene e Saúde nos locais de trabalho deva representar um dos principais eixos da intervenção sindical no Distrito, isto porque, se a empresa é espaço da criação de riqueza e deva ser local de realização humana, é ao mesmo tempo, fonte de riscos para os trabalhadores.,

Não é aceitável que um/a trabalhador/a, deixe de ser Pessoa ao entrar para a empresa, como não é aceitável que num país democrático, não se tenham estatísticas, que nos permitam ver e conhecer quantos das(os) suas(seus) cidadãs(ãos) estão sujeitas(os) a acidentes no exercício da sua actividade profissional.

Fazendo referência ao Boletim Estatístico de Fev/05 do M.T.SS os acidentes de trabalho e itinere, em empresas com 100 ou mais pessoas ao serviço foram, a nível nacional:

Em 2000 - 64.787 at - 64 mortais

Em 2001 - 58.351 at - 75 mortais

Em 2002 - 51.700 at - 53 mortais

Em 2003 - 50.162 at - 69 mortais

No entanto e segundo o Relatório Actividades da IGT, os acidentes mortais, sobre os quais recaíram inquéritos, foram, a nível nacional:

Em 2000 - 287 acidentes mortais

Em 2001 - 280 acidentes mortais

Em 2002 - 219 acidentes mortais

Em 2003 - 181 acidentes mortais

Em 2004 - 197 acidentes mortais.

Em 2005, inícios de Maio os acidentes mortais eram em número de 43

Em relação ao nosso Distrito, e pelos dados que dispomos:

Em 2000, os acidentes de trabalho foram em número de 2.992, dos quais 6 foram mortais

Em 2001, ocorrerem 4 acidentes mortais

Em 2004, ocorreram 4 acidentes mortais.

As condições de Higiene e Segurança no trabalho no Distrito são ainda muito insatisfatórias.

Do conhecimento que nos advém da experiência, muitos são os trabalhadores que não recebem ou não dispõem de informação actualizada sobre os riscos para a segurança e saúde e sobre as medidas de protecção a adoptar no seu posto de trabalho. O clima de impunidade que se vive contribui decisivamente para esta situação

A USCB/CGTP-IN orientará as suas reivindicações prioritariamente para:

- O cumprimento da legislação existente, pois pensamos que a sua aplicação é suficiente para minimização dos acidentes de trabalho.
- Que o regime de Reparação de Acidente de Trabalho e Doenças profissionais seja revisto, nomeadamente no que diz respeito à remição das pensões, tornando-as facultativas;
- A integração da reparação dos acidentes de trabalho na segurança social;
- A revisão da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais;
- Pugnar, para que a nível das escolas do Distrito, se desenvolvam actividades na área de SHST, no sentido de se promover uma cultura de prevenção.

A nível da empresa, defendemos que a acção a desenvolver assentará nas seguintes medidas e objectivos fundamentais:

- A aplicação dos regulamentos de Higiene e Segurança assente na contratação colectiva;
- A eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde e a criação de Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho onde não existem e dinamização das existentes com vista ao seu pleno e eficaz funcionamento;
- Marcar reuniões com as direcções Sindicais no sentido de se definirem metas de eleição RT para SHST;
- Promover acções de Formação na área da Segurança, Higiene e Saúde no trabalho;
- A prestação de apoio técnico e jurídico aos trabalhadores acidentados no trabalho e aos doentes profissionais, nomeadamente, quando à definição das percentagens de incapacidade, através do contencioso dos Sindicatos, com o necessário apoio médico;
- A dinamização da participação dos trabalhadores, designadamente do reforço da informação e da consulta aos trabalhadores, sobre a adopção de medidas tomadas pelo patronato para garantir a segurança e a saúde;
- A luta contra a precariedade do emprego, atendendo a que contribui para o agravamento da sinistralidade laboral;
- A garantia do direito do trabalhador suspender a actividade em caso de risco grave por falta de segurança.

2.5. A IGUALDADE NO TRABALHO

A situação de maior heterogeneidade no mercado de trabalho, aliado à precarização dos vínculos laborais e à intensificação da competição económica, potencia os riscos de agravamento das desigualdades e das discriminações existentes. A precarização dos vínculos laborais potencia os riscos de discriminação, mesmo quando existem leis que estatuem a igualdade, devido à maior assimetria de poderes (trabalhador/empregador) na relação laboral. O mesmo acontece com a intensificação da concorrência económica e com a forte pressão que vem sendo feita no sentido de tornar mais flexível (na prática, mais desregulamentado) o mercado de trabalho. Neste contexto, são os grupos sociais mais desfavorecidos (os desempregados de longa duração, os imigrantes, as minorias étnicas, os ex-

toxicodependentes, os portadores de HIV, as pessoas com deficiências, as pessoas com orientação sexual diferente) os mais expostos às discriminações.

A USCB/CGTP-IN lutará por uma política global de igualdade no trabalho e no acesso ao emprego e à profissão, tendo como vectores principais: igualdade de oportunidades; igualdade de tratamento; igualdade salarial com aplicação do princípio de salário igual para trabalho igual; combate às discriminações no trabalho, no emprego e na formação, qualquer que seja a sua origem.

2.5.1. IMIGRAÇÃO

No momento em que a globalização política e económica transformou profundamente os Estados e o sistema inter-estatal, as migrações internacionais não representam fenómenos isolados. Entre os principais factores, raramente identificados como tal, destacam-se:

- As empresas multinacionais, motor da internacionalização da produção, suplantam os pequenos produtores locais, o que limita a sua sobrevivência na economia tradicional, criando assim uma mão-de-obra móvel;
- As guerras provocam a deslocalização de populações e fluxos de refugiados e de imigrantes;
- As medidas de austeridade impostas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) obrigam os pobres a recorrer à imigração (doméstica ou internacional) como estratégia de sobrevivência;
- Os acordos de comércio livre reforçam os fluxos de capitais, de serviços e de informações transfronteiriças e conduzem à deslocação de trabalhadores especializados;
- As políticas de direita, monetaristas e restritivas, visam a contenção salarial utilizando os trabalhadores imigrantes como mão-de-obra barata e sem direitos.

Há apenas cerca de duas décadas, os países como Portugal eram exportadores líquidos de mão-de-obra. Actualmente, no âmbito da U.E., Portugal é o único país onde continua a existir uma forte corrente emigratória em paralelo com um aumento da imigração, em particular, a de origem da Europa de Leste e Brasil. No contexto dos movimentos migratórios, Portugal é uma verdadeira “placa giratória” de correntes migratórias. Portugal mais que duplicou em quatro anos a população imigrante residente, dos cerca de 200.000, em 2000, para 450.000 em 2004, representando hoje 5% da população nacional. A esta alteração social do País, a região de Castelo Branco, não ficou imune, dos cerca de 1500 residentes em 2001, resistam-se actualmente cerca de 3500.

Este processo contribui, em grande parte, para a manutenção do modelo de desenvolvimento nacional e é um dos instrumentos utilizados pelo patronato para exercerem pressão contra o aumento dos salários e a

efectivação dos direitos laborais. Efectivamente, a generalidade do patronato paga aos imigrantes salários inferiores aos mínimos legais e não lhes aplica os direitos consignados na contratação colectiva e na legislação. Os imigrantes têm dado um contributo positivo para a economia e não podem ser responsabilizados pelo o aumento do desemprego.

Os imigrantes não podem estar acantonados em empregos de carácter precário. Nem pode manter-se uma dupla linguagem que tanto fala na integração como no regresso voluntário ou na estadia temporária dependendo da sua situação laboral.

É por isso fundamental:

- A regularização das pessoas indocumentadas;
- O reagrupamento familiar e o reconhecimento da nacionalidade portuguesa dos filhos dos imigrantes em Portugal (2ª geração);
- A abertura de canais de imigração;
- A luta contra as redes de tráfico;
- A garantia de efectivação dos direitos sociais e laborais dos imigrantes;
- O reconhecimento das suas habilitações académicas e qualificações e a manutenção dos direitos sociais enquanto contribuintes para o Estado português.

2.5.2. IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

O local onde se acentua a desigualdade de facto é ao nível do local de trabalho. Isto porque no que toca às questões ligadas à retribuição, progressão e acesso a funções de chefia, o fosso é de facto muito grande entre mulheres e homens.

Nos últimos anos há indicadores consistentes que tornam evidente algum retrocesso, nomeadamente, no mundo do trabalho como resultado das políticas de direita que se têm sucedido e da forte ofensiva desencadeada contra os direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores e de outras conquistas democráticas.

Verifica-se o agravamento da situação das mulheres em vários domínios e a limitação de muitos dos seus direitos, assistindo-se ainda, à tentativa de (de novo) as reconduzir à esfera doméstica, eventualmente a tempo parcial, atribuindo-lhe a principal responsabilidade na prestação de cuidados aos filhos e aos idosos dependentes, perante a demissão do Estado de funções sociais vitais para a efectivação da igualdade, a qualidade de vida da população e bem estar das famílias.

Para nós a Igualdade de Género é inseparável de noções fundamentais acerca de justiça social, direitos humanos e democracia, a igualdade de mulheres e homens no mundo do trabalho é, um pré requisito para a democracia participada, para o progresso e o desenvolvimento económico, social e humano sustentável.

Neste contexto o direito ao trabalho e ao trabalho com direitos são indissociáveis do progresso e do desenvolvimento, e fundamentais para que as mulheres assegurem a sua independência económica, e por essa via, se abram novas oportunidades para alcançar uma igualdade efectiva ao nível do trabalho.

Consideramos pois, que apesar de consagrada na lei, a igualdade no trabalho está longe de constituir uma realidade no quotidiano das mulheres; porque fundamentalmente é preciso agir, através da aplicação de políticas, programas e medidas articuladas e eficazes, para garantir a igualdade necessária e urgente

Considera-mos pois que é fundamental, ao nível da igualdade no trabalho, reivindicar na base de propostas fundamentadas e concretas que tenham em conta:

- Medidas que fomentem o pleno emprego, potenciem o aumento do emprego para as mulheres (assegurando a igualdade no acesso, no ingresso e com respeito pela constituição) e que garanta a redução dos diferenciais entre as taxas de emprego e de desemprego femininas e masculinas.
- Medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontratação de trabalhadoras/es – nomeadamente através de alterações legislativas convenientes e de uma maior e melhor fiscalização Por parte das entidades competentes (Inspeção Geral do Trabalho, Inspeção – Geral da Administração Publica, etc.), dotando-as de meios técnicos, materiais e Humanos – aplicando o princípio de que a funções permanentes devem corresponder postos de trabalho permanentes.
- Medidas que defendam e fomentem uma representação mais equilibrada das mulheres e dos homens nos diferentes sectores e profissões, o que passa, nomeadamente pela fiscalização e penalização das ofertas de emprego que discriminem em função do sexo e pela atribuição de preferência, em igualdade de circunstâncias, ao género sub-representado, na ocupação dos postos de trabalho.
- Medidas que desenvolvam acções positivas nas empresas e serviços, que contrariem e combatam todas as formas de discriminação no trabalho, designadamente no recrutamento, selecção, acesso à formação continua, promoção e progressão na carreira, acesso a postos de chefia, remunerações e combate à precariedade do vínculo laboral
- Medidas que defendam o sector produtivo no distrito e na região que dificultem a deslocalização ou o enceramento de empresas, e que tenham a perspectiva de medidas alternativas aos despedimentos.

2.5.3. PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA OU PESSOAS COM CAPACIDADES DIFERENTES

A integração das pessoas portadoras de deficiências ou com capacidades diferentes na vida activa, de acordo com as propostas da Declaração de Madrid no âmbito do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência, deverá constituir como prioridade.

- Qualquer forma de discriminação, nomeadamente no emprego deve ser impedida e denunciada;
- As necessidades e direitos das pessoas com deficiência devem ser integradas nas diferentes políticas, educação, emprego, saúde,...

A ênfase deve ser sempre a aptidão para o posto de trabalho e não na existência ou não da deficiência, sendo fundamental:

- Remoção de barreiras arquitectónicas e a adaptação dos postos de trabalho

Mas para que tal se implemente, é necessário que surjam políticas claras nesta matéria, pelo que a CGTP-IN defende:

- Fixação de quotas de emprego por via contratual ou legislativa, de forma a garantir às pessoas com capacidades diferentes uma quota de 5% nos recrutamentos da Administração Pública;
- Aplicação das medidas do acordo de emprego e formação, através de:
 1. Campanhas de sensibilização sobre as capacidades de trabalho destas pessoas;
 2. Desenvolvimento de formação profissional adaptada;
 3. Maior divulgação de apoio ao emprego e formação profissional para este grupo de destinatários;
 4. Promoção de medidas que incentivem ao recrutamento;

Quando já no mercado de trabalho, as medidas deverão incidir sobre:

- A intensificação do acompanhamento pós colocação no mercado de trabalho em estreita articulação com a saúde (fundamental nos casos de deficiências adquiridas, como exemplos, num acidente de trabalho ou de viação).

2.5.4. DISCRIMINAÇÕES COM BASE NA IDADE

As discriminações com base na idade abrangem quer os jovens quer os trabalhadores mais velhos. Uma parte considerável de jovens ocupa empregos de baixas qualificações. São as principais vítimas da precariedade e são mais atingidos pela sinistralidade laboral.

A legislação de trabalho contém diversas disposições que os discriminam.

Os trabalhadores mais velhos são vítimas de preconceitos não fundados, que relacionam o desempenho com a idade e, em geral, de estereótipos sociais que os penalizam na sociedade e no trabalho; tem menos acesso à formação profissional; são excluídos precocemente do mercado de trabalho, através de reformas antecipadas.

A acção sindical contra as discriminações com base na idade constitui uma parte integrante de uma política global pela igualdade.

2.5.5. O HIV/SIDA, O ALCOOLISMO E A TOXICODEPENDÊNCIA NOS LOCAIS DE TRABALHO

A dependência do álcool e das drogas tem de ser vista e tratada como um problema de saúde, que tem profundas consequências:

- Nas relações sociais, na sinistralidade e na violência, entre outras
- No trabalho: afecta as relações nele desenvolvidas, os acidentes, etc., sendo no entanto certo, que a natureza e as relações de trabalho, também podem constituir incentivos ao seu consumo pelo trabalhador.

Existindo factores que contribuem para a manutenção e agravamento do fenómeno, como sejam:

- A desumanização das sociedades, a adulteração de valores, a dependência cada vez maior dos indivíduos ao sistema económico, o consumismo, o estímulo ao individualismo e à ideologia do sucesso a qualquer preço, o liberalismo, a quebra de laços de solidariedade, a urbanização maciça e desordenada, a escola sem projecto e que não motiva, a precarização, o desemprego, o excesso de trabalho e as correrias.

E, outros que pesam:

- A droga é um negócio que movimenta somas de dinheiro incalculáveis e ilegais, que perturba e manipula os sistemas políticos e económicos e que tem contribuído para aumentar a criminalidade e a violência.

O alcoolismo e as drogas nos meios laborais é um assunto complexo, que põe em risco a manutenção dos postos de trabalho e é um drama com o qual nos confrontamos nas empresas e locais de trabalho do nosso distrito. Hoje várias empresas fazem testes de despistagem ilegais, funcionando nalguns casos quase como vigilância policial.

Por se tratar de doenças devem ser tratadas no âmbito da saúde ocupacional, na prevenção, bem como, na recuperação.

A CGTP-IN subscreve as orientações definidas pela OIT e OMS quanto à intervenção a realizar no meio laboral, segundo as quais os programas devem ser orientados:

- Por princípios de saúde e não punitivos;
- Integrar a informação e sensibilização (prevenção primária);
- Detecção precoce e assistência (secundária);
- Tratamento e reabilitação (terciária).

A USCB/CGTP-IN não é indiferente a estes fenómenos que corroem a nossa sociedade e que atinge trabalhadores e suas famílias e, por isso, acompanha as orientações aprovadas no 10.º congresso da CGTP-IN.

Para além disso, os sindicatos do Distrito devem desempenhar um importante papel exigindo os meios médicos e outros necessários ao combate destas doenças e celebrando protocolos com outras entidades, tendo em vista, darem uma contribuição pedagógica no âmbito de sensibilização e informação aos trabalhadores, no sentido também, de que este grande problema seja prevenido e, também, para promover a solidariedade dos trabalhadores com os trabalhadores afectados, evitando a marginalização destes em contexto laboral.

A União e os sindicatos pelo seu papel privilegiado deverão actuar directamente ou por meio de protocolos, nomeadamente junto das Câmaras Municipais do Distrito, propondo a adesão destas ao projecto Euridice, para uma efectiva relação de ajuda e de prevenção nesta área.

O HIV/SIDA é hoje um dos maiores flagelos da sociedade portuguesa, face ao aumento em flecha do número de infectados, o que nos traduz uma ineficiente actuação nesta área no âmbito da saúde.

Apesar de não serem alvo de denúncia junto dos sindicatos, casos de despedimento e discriminação em meio laboral por parte de trabalhadores portadores do HIV, devido à estigmatização gerada em torno da doença, podemos afirmar, que muitos trabalhadores travam uma luta silenciosa, com o patronato e colegas.

Esta é uma das áreas que carece de uma intervenção determinada de todos, porque este é um assunto que diz respeito a todos e não só a alguns, por isso mesmo a CGTP-IN integrou o grupo que formou a Plataforma Laboral, a convite da Comissão Nacional da Luta contra a Sida, a qual veio a elaborar um Manifesto Laboral, subscrito por todas as organizações Sindicais e Patronais, no sentido de prevenir a discriminação, marginalização e até o despedimento.

Foram elaborados folhetos informativos sobre o HIV/SIDA, para serem amplamente divulgados junto de todos os trabalhadores através dos canais sindicais e ao mesmo tempo as entidades patronais assumiram o compromisso de lançar a mesma informação nos recibos de vencimento.

2.6. O TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Os direitos dos trabalhadores são uma parte integrante e indispensável do sistema democrático. O seu pleno exercício é um factor de dinamização e enriquecimento da vida política, social e cultural e do desenvolvimento do Distrito. Para a USCB/CGTP-IN a valorização, a defesa, o alargamento e o exercício efectivo dos direitos dos trabalhadores constitui uma necessidade objectiva.

Primeiro, porque se destinam a estabelecer o equilíbrio das relações laborais, representando um papel de defesa do trabalhador face ao detentor dos meios de produção e constituindo um meio de limitação da exploração.

Segundo, porque os direitos dos trabalhadores estão indissociavelmente ligados à construção do regime democrático no nosso país. Enfraquecê-los, limitá-los ou negá-los, é pôr em causa a própria democracia. Da mesma forma, o aprofundamento da democracia exige mais amplos direitos económicos e sociais.

Terceiro, porque, apesar de vivermos numa sociedade capitalista, é crescentemente reconhecido que uma força de trabalho motivada e respeitada, gozando de direitos, constitui um factor indissociável do progresso e justiça sociais

A direita neo-liberal está determinada a impor um modelo de relações laborais baseadas na precariedade e em baixos salários. O Código do Trabalho é representativo deste modelo porquanto, visa desequilibrar as relações de forças em favor do patronato, aumentar a precariedade e baixar a retribuição, e, como está provado, não melhora a produtividade e a competitividade. Com efeito, os patrões têm consciência que o seu código é injusto e violento para os trabalhadores e que só será possível pô-lo em prática com a destruição dos direitos e da democracia nos locais de trabalho. O patronato sabe que a concretização dos seus objectivos de precarização e de baixos salários só é concretizável se lograrem conseguir a fragilização da organização dos trabalhadores e da actividade sindical, distanciando os dirigentes sindicais dos trabalhadores que os elegem, mediante a redução de direitos de protecção e do exercício da acção sindical nas empresas.

O Código do Trabalho é, pois, um instrumento de retrocesso social e de agravamento de exploração capitalista, que visando satisfazer as reivindicações do patronato mais retrógrado, está já a ser um factor de conflitualidade social e, como sempre dissemos, não contribuirá para a melhoria da produtividade e da competitividade das empresas, mas para a manutenção de um modelo baseado na exploração de mão-de-obra barata, precária e pouco qualificada.

2.6.1. A REALIDADE NO DISTRITO

A violação sistemática de direitos dos trabalhadores, constitucional e legalmente consagrados continua a ser uma prática escandalosa. No Distrito de Castelo Branco milhares de trabalhadores vêem negados os direitos mais elementares pelo facto de não terem emprego estável: serem clandestinos, eventuais ou falsos trabalhadores independentes e trabalharem em empresas ameaçadas de encerramento.

Os exemplos não podem ser mais flagrantes:

- Recurso a formas ilegais e atípicas de contratação de trabalhadores, como a generalizada subcontratação de mão-de-obra, transformação de trabalhadores assalariados em “colectados”, da utilização abusiva da lei dos contratos a prazo, da proliferação, ainda que em baixa escala, do trabalho infantil, e do trabalho temporário e ao domicílio e a crescente utilização do Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública;
- Persistência, embora pontual, da prática do pagamento dos salários com atraso e dos encerramentos e falências de empresas sem garantia dos salários e indemnizações dos trabalhadores;
- Utilização dos prémios como forma de discriminação sindical e das mulheres, o não cumprimento dos salários contratualmente fixados e a imposição de ritmos de trabalho desumanos que estão a afectar a saúde física e psíquica de muitos trabalhadores nomeadamente, mulheres que trabalham nas empresas de confecções e de material eléctrico;
- Utilização abusiva e violadora da própria lei, da flexibilidade e da polivalência;
- Incumprimento da lei das horas extraordinárias, obrigando-se os trabalhadores a trabalhar mais horas sem registo e sem serem pagas com está legalmente estipulado, originando a intensificação da carga e dos ritmos de trabalho;
- O não cumprimento das horas de ida ao médico, da assistência ao agregado familiar e para cumprimento de tarefas legais e inadiáveis;

Também no campo dos direitos colectivos e sindicais dos trabalhadores as situações de violação não são menos flagrantes:

- Violação dos direitos sindicais, desde logo, através dos condicionamentos à livre sindicalização, do impedimento à realização de plenários, ao acesso dos dirigentes aos locais de trabalho, à cobrança das quotizações sindicais no horário de trabalho e até dentro da empresa, da perseguição aos activistas sindicais e da sua discriminação nos salários, nas promoções e até ao seu despedimento selectivo;
- Violação do direito à greve através da contratação de trabalhadores em substituição de grevistas e do alargamento dos serviços mínimos que na prática são máximos;

- A negação do direito à negociação colectiva, desde logo, pelo governo na Administração Pública e pelo patronato do sector privado a coberto da caducidade dos contratos prevista no Código de Trabalho;
- O incumprimento das disposições legais que permitem a participação dos trabalhadores nos Conselhos Regionais de Segurança Social.

E, este quadro que tem vindo a agravar-se pois, a par da destruição do aparelho produtivo e dos postos de trabalho, no Distrito de Castelo Branco se vive num gravíssimo e insustentável clima de insegurança e instabilidade laborais em resultado:

- a. Da desvalorização do trabalho, como direito social fundamental;
- b. Do aumento da violação e desrespeito dos direitos dos trabalhadores que tem vindo a agravar-se nomeadamente:
 - Após a entrada em vigor do novo Código de Custas Judiciais e do Decreto-Lei de Apoio Judiciário que vieram a tornar quase inacessível o acesso à justiça Laboral por parte dos trabalhadores;
 - Após as eleições de 20 de Fevereiro pois, o patronato, talvez pensando que com a queda da direita perdeu o seu sustentáculo institucional, intensificou as suas acções repressivas junto dos trabalhadores e em especial dos seus representantes;
 - A apatia do actual governo que, tarda em tomar medidas legislativas e de alteração dos responsáveis pelas Relações de Trabalho e IGT a nível nacional e no norte do distrito.

Entretanto, um novo e preocupante fenómeno foi surgindo nas empresas. A crescente generalização nas empresas de práticas de violência psicológica (conhecidos como assédio moral), que, sob a forma de comportamentos e práticas abusivas, que visam atentar contra a dignidade e a integridade física e psíquica dos trabalhadores, degradam as condições e o ambiente de trabalho e força-os a pôr termo à relação de trabalho.

A violência psicológica é cada vez mais utilizada pelos empregadores como uma verdadeira estratégia empresarial, visando a reorganização, a redução de pessoal ou a eliminação de trabalhadores incómodos ou indesejados.

Por isso, a USCB/CGTP-IN defende:

- A criação de um regime legal de protecção contra a violência psicológica nos locais de trabalho que: responsabilize as entidades empregadoras pela prevenção de situações internas que possam gerar situações de violência psicológica; penalize adequadamente as práticas e os

comportamentos abusivos característicos destes fenómenos e preveja a reparação adequada das vítimas de violência psicológica no trabalho.

2.6.2. A GARANTIA E A EFECTIVIDADE DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A efectivação das leis do trabalho ao nível das empresas e locais de trabalho é um dos grandes desafios que se coloca aos sindicatos e ao próprio regime democrático.

Por isso, para a USCB/CGTP-IN, é preciso aumentar o grau de efectivação das normas de trabalho, sendo necessário:

- A revogação das normas gravosas do Código de Trabalho, nomeadamente, as que dizem respeito à caducidade das Convenções Colectivas de Trabalho, à contratação a termo em especial dos jovens; à organização sindical e outras;
- Reduzir drasticamente a morosidade da justiça, no pressuposto de que um sistema de justiça rigoroso, isento e credível, não é incompatível com a celeridade e esta constitui uma condição de relevo para aumentar a produtividade;
- Revisão do novo regime do apoio judiciário e do Código das Custas Judiciais, assegurando aos trabalhadores o acesso à justiça;
- Que à IGT seja atribuído um papel reforçado, com meios humanos e técnicos adequados e suficientes, que lhe permitam melhorar a qualidade dos processos inspectivos e sancionatórios, responsabilizando-se por assegurar um serviço de resposta urgente a situações mais graves, como as de despedimento ilícito manifesto, de proibição pelos patrões da realização de actividades sindicais, de acidentes de trabalho ou realização de trabalhos em situação de risco eminente, dentre outras;
- A adopção de medidas de rejuvenescimento dos responsáveis da IGT no norte do Distrito.
- Que a política governamental coordene a acção de IGT com a acção de outros sistemas de inspecção, nomeadamente as Inspeções Fiscais, a Inspeção das Actividades Económicas, a Inspeção da Segurança Social e o Serviço de Estrangeiros;
- O respeito pelo princípio constitucional de que, a ninguém pode ser denegado o acesso à justiça por insuficiência de meios económicos, o que não é compatível com o brutal aumento das custas judiciais e com o novo sistema de apoio judiciário determinados pelo anterior Governo;
- A melhoria da qualidade e adequação das instalações dos Tribunais de Trabalho aos fins a que se destinam;
- A promoção das eleições dos Juizes Sociais, bem como da sua formação e dignificação;

- A formação especializada dos Magistrados dos Tribunais de Trabalho, e das Secções Sociais das Relações e do Supremo Tribunal de Justiça (Judiciais e do Ministério Público), bem como dos Advogados, numa linha de valorização e de aproximação dos Tribunais aos locais de trabalho;
- A criação de um novo Juízo no Distrito especialmente vocacionado e dedicado aos processos de Recuperação e ou de Falências de Empresas.

Outro aspecto que merece especial preocupação é a morosidade com que se desenrolam os processos de falência, com toda a sua tramitação até ao pagamento dos créditos laborais.

Os processos de falência não podem continuar a constituir um negócio para “os profissionais de falências”, à custa da acentuação da miséria dos trabalhadores.

Por isso a USCB/CGTP defende que:

- Os créditos laborais, como créditos de natureza alimentícia, devem passar a ser pagos em tempo adequado a satisfazerem necessidades dos trabalhadores e das respectivas famílias;
- Os patrimónios pessoais dos administradores e gerentes das sociedades sejam responsáveis pelas dívidas emergentes da violação ou cessação dos contratos de trabalho, nos mesmos termos em que o são para as dívidas fiscais.
- O Estado deve assumir, o pagamento dos créditos dos trabalhadores, substituindo-os enquanto credores, sempre que os Tribunais não dêem resposta num prazo razoável, tendo em conta a natureza alimentícia destes créditos.
- Tendo presente a natureza alimentícia dos salários, em face da persistência do fenómeno dos salários em atraso e de uma elevada dívida aos trabalhadores decorrente de falências e da inexistência ou insuficiência de património empresarial em execuções judiciais de créditos dos trabalhadores, torna-se necessário proceder ao alargamento da cobertura e reforço do Fundo de Garantia Salarial (FGS), devendo este ser financiado por contribuições das empresas, de modo a serem assegurados todos os créditos emergentes da violação ou cessação dos contratos de trabalho.

2.6.3. A IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL E DA LUTA

A USCB/CGTP-IN constata que, apesar deste quadro negro e das inúmeras dificuldades encontradas, a organização sindical e a luta dos trabalhadores em articulação com a acção jurídica têm conseguido, em muitos casos, defender e fazer cumprir os direitos dos trabalhadores e constata igualmente que é nas empresas onde a sindicalização é baixa e a organização sindical é inexistente, que a situação é pior.

Aliás, a USCB/CGTP-IN afirma que a luta pela efectivação dos direitos é determinante para a melhoria das condições de vida e de trabalho e que o seu exercício é factor decisivo para defender postos de trabalho e impedir o encerramento de empresas e é indispensável ao progresso e ao desenvolvimento do distrito de Castelo Branco.

Por isso, tendo em conta o clima de impunidade, os levantamentos às violações aos direitos dos trabalhadores e as razões políticas que lhe estão subjacentes, a USCB/CGTP-IN reclama adopção das seguintes medidas imediatas:

- A criminalização das condutas do patronato que objectivamente sejam tipificadas como crimes de perigo contra a vida ou a integridade física dos trabalhadores;
- O estabelecimento do princípio da gratuidade do processo laboral, por parte do trabalhador, em todas as instâncias;
- Atribuição de legitimidade activa às organizações sindicais, no âmbito do processo de trabalho, sempre que se mostrem violadas normas que afectem direitos individuais ou colectivos dos trabalhadores e estes se sintam inibidos de actuar;

E, tendo presente a importância da acção sindical e jurídica, para defesa e exercício dos direitos dos trabalhadores, a USCB/CGTP-IN decide:

- Adoptar medidas ao nível interno dos Sindicatos que levem a uma maior valorização da acção jurídica como complemento eficaz à luta nos locais de trabalho, o que implica articular a acção sindical e acção jurídica e valorizar o trabalho dos Advogados e Técnicos dos Contenciosos Sindicais;
- Prestar todo o apoio à Organização Sindical de Empresa, dotando-a de uma boa capacidade de intervenção, nos locais de trabalho, assegurando-lhe um melhor conhecimento dos direitos que a contratação colectiva e a legislação laboral consagra;
- Desenvolver uma ampla campanha de informação junto dos trabalhadores e dos seus representantes, para que, estes conheçam melhor os seus direitos, para que nenhum direito deixe de ser exercido pelo seu desconhecimento;
- Prosseguir a luta pela consolidação e melhoria dos direitos e garantias dos trabalhadores a todos os níveis;
- Desenvolver uma consequente acção reivindicativa nas empresas pela salvaguarda e garantia dos direitos sociais e sindicais;

CAPITULO III

3 PROPOSTAS PARA PROMOVER A JUSTIÇA SOCIAL E A SOLIDARIEDADE

3.1. AS POLITICAS SOCIAIS E A RESPONSABILIDADE DO ESTADO

O Distrito de Castelo Branco apresenta um quadro social muito complexo, com atrasos estruturais em áreas fundamentais para o bem-estar dos trabalhadores e da população tendo:

- As mais elevadas desigualdades na U.E. e das mais elevadas dentro do próprio país na distribuição dos rendimentos e da riqueza; um elevado número de mão-de-obra desqualificada; um grande número de pensionistas com baixas pensões; o agravamento verificado nos últimos anos da taxa de desemprego fruto do encerramento de múltiplas empresas e o regresso dos salários em atraso, levou a que a estabilidade económica de muitas famílias entrasse em colapso, e por consequência, fizessem aumentar significativamente o número daqueles que vivem no limiar da pobreza e mesmo em pobreza extrema.

Apesar de nos últimos anos terem sido feitos alguns investimentos públicos em infra-estruturas fundamentais, continuam a haver graves deficiências estruturais, nomeadamente, ao nível da educação e da formação, etc.

Face ao quadro preocupante que a região atravessa, torna-se absolutamente fundamental a aposta em políticas sociais de grande alcance que permitam responder às situações de extrema carência, bem assim, como a activação dos meios necessários ao desenvolvimento e à economia regional.

As políticas sociais assumem, assim, um papel estratégico e decisivo para o desenvolvimento económico e social da nossa região e no combate urgente contra a desertificação.

No entanto, face às políticas que têm sido prosseguidas pelos últimos governos, e à forte ofensiva a que as funções sociais do estado têm sido sujeitas por parte dos sectores económicos e das forças neo-liberais, visando a abertura à lógica do mercado e a privatização de áreas tão sensíveis como são, a saúde; o ensino; a segurança social; etc. não se nos afigura viável qualquer acção política que responda às necessidades da região e das populações, a não ser que este governo proceda a uma inversão de rumo e assuma a defesa intransigente do estado social.

Qualquer e toda a intervenção que o governo se proponha efectuar na região, terá que ser desenvolvida numa lógica de solidariedade e, não, em qualquer quadro de filosofias meramente assistencialista, que põem em causa a própria natureza do estado social, e a dignidade do utente como ser humano.

Por isso a USCB/CGTP-IN:

- Defende um Estado Social como garante de direitos universais;

- Considera que o Estado não pode alijar responsabilidades sociais, privatizando e transferindo funções sociais elementares para o sector privado que as encara na mera perspectiva do lucro e para a chamada economia social que, na maioria dos casos de social nada tem;
- Bate-se por uma reforma fiscal que introduza justiça social e permita políticas sociais avançadas.
- Considera que os serviços públicos são intrínsecos ao modelo social europeu, pelo que se baterá contra as privatizações, directas ou indirectas;
- Exige que termine a imoral coabitação de serviços públicos e privados;
- Lutará por serviços públicos de qualidade, acessíveis a todos, que reforcem os direitos, a coesão social e a redução das desigualdades;
- Bater-se-á por uma gestão pública eficiente dos serviços públicos, contra qualquer caminho que vise a privatização.

3.2 A DEFESA E A MODERNIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

3.2.1. A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A FUNÇÃO SOCIAL DO ESTADO

Frequentemente, para não dizer quase sempre, a Administração Pública é olhada como um conjunto de organizações rígidas, com pouca permeabilidade à mudança e de resposta lenta às necessidades da sociedade. Geralmente é isto que é transmitido e, conseqüentemente, muitas vezes o que é retido.

Os próprios Governos, responsáveis directos e últimos pela correcta gestão e funcionamento da coisa pública (ou seja de todos) têm, sucessivamente e no essencial mantido, aprofundado e até promovido as deficiências existentes e, simultaneamente, sido dos primeiros transmissores da mensagem de que a Administração Pública é imutável, irracional e incapaz de responder a qualquer desafio.

As publicitadas intenções de proceder a reformas na Administração Pública, necessidade que se reconhece, se a encararmos no sentido de uma reestruturação que possibilite a melhoria da capacidade de resposta às necessidades dos cidadãos, das estruturas e das empresas, garantindo os direitos sociais fundamentais, não têm passado de pretextos para restringir os direitos dos trabalhadores do sector e preparar os serviços rentáveis, para a sua entrega aos privados;

A Administração Pública é o suporte essencial do Sistema Democrático e do papel insubstituível que lhe é conferido na consolidação da democracia e no processo de desenvolvimento. Neste sentido, qualquer alteração terá que ter em conta a responsabilidade do Estado de possibilitar a todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, social e geográfica, o acesso a determinados bens e serviços fundamentais, de acordo com um princípio de justiça social.

Considerando imperiosa uma efectiva reforma da Administração Pública, esta terá que obrigatoriamente integrar como componentes fundamentais: a descentralização; a regionalização; a motivação e responsabilização dos trabalhadores e dos quadros dirigentes, e terá obrigatoriamente que ser efectuada com os seus trabalhadores e não contra estes.

Não pode ser a situação económica do país a determinar o caminho a seguir, até porque qualquer reforma da Administração Pública que se efectue condicionada por este factor conjuntural, apresentará sempre deficiências graves que necessariamente se repercutirão no futuro próximo.

Com a tomada de posse do Governo do Partido Socialista, aguardava-se com alguma expectativa a definição dos contornos que enformariam a anunciada modernização e reestruturação da Administração Pública. No entanto, as medidas já anunciadas vêm confirmar a intenção de levar em frente, de forma agravada, a Reforma preconizada pelo anterior governo do PSD/PP, que visa dismantelar a Administração Pública e o estado social vigente, e em que o que menos importa são os cidadãos e as suas necessidades, e cada vez mais os interesses dos grupos económicos e financeiros.

O que esta pretende é que áreas socialmente determinantes como a saúde; a educação; a protecção social e um número crescente de bens e serviços públicos (água, resíduos sólidos, saneamento, etc.) sejam entregues ao mercado, atribuindo ao estado um mero papel de fiscalização e de regulamentação, com uma intervenção residual na actividade social e económica e a quem competirá assegurar as funções tradicionais (defesa, justiça, negócios estrangeiros, polícia, finanças,) sendo que tudo o resto é para privatizar.

Daí que poucas ou nenhuma razão existam para confiarmos numa reforma, que apesar da publicidade em contrário, é preconceituosa em relação ao Estado e aos trabalhadores da Administração Pública, cujos objectivos apenas visam a desregulamentação e a privatização de serviços com a consequente degradação das relações de trabalho.

Neste sentido a USCB exige:

- A efectivação de uma verdadeira Reforma da Administração Pública, que envolva e valorize os seus trabalhadores, e responsabilize todos os agentes envolvidos.
- A concretização de um programa de formação profissional, que habilite os trabalhadores com os novos saberes e técnicas adequadas às necessidades actuais.
- A efectiva responsabilização dos órgãos de gestão dos serviços a todos os níveis da estrutura, de modo a acabar com a propalada ideia de que, o que é público não presta.

- Pôr fim aos processos de privatização dos vínculos laborais (contratações em regime de contrato individual de trabalho) e dos serviços públicos, como regra essencial para criar emprego e melhor servir o cidadão.
- A garantia da igualdade de acesso e da universalidade dos serviços públicos fundamentais a todos os cidadãos.
- A manutenção no âmbito do estado de funções públicas essenciais.
- A revogação de toda a legislação que visa a desregulamentação laboral na Administração Pública, nomeadamente: introdução do contrato individual de trabalho na Administração Pública; a lei da greve e actividade sindical; a actual lei de avaliação do desempenho, etc.;
- O cumprimento da lei de Negociação Colectiva na Administração Pública;
- O abandono, por parte do governo, das medidas que recentemente anunciou contra os trabalhadores da Administração pública, valorizando o papel da negociação.

3.2.2. FUNÇÕES DO ESTADO CONQUISTAS A DEFENDER

3.2.2.1. AS PRIVATIZAÇÕES

O Estado Social, construído com a luta e esforço dos trabalhadores, permitiu o avanço e o progresso económico do nosso país. Os serviços públicos desempenharam e continuam a deter um papel fundamental na competitividade da economia, pelos bens e serviços que produzem beneficiando, directa e indirectamente, o conjunto da actividade económica e social. Ainda que, a contra gosto, este facto é reconhecido, mesmo por aqueles que diariamente contribuem para a sua descaracterização.

Mesmo com esforço, é difícil imaginar o quotidiano sem a existência de serviços públicos. Falamos de serviços fundamentais como a saúde, a educação ou a protecção social, mas de outros tantos, como o abrir de uma torneira para beber um copo de água, a disponibilidade de serviços de salubridade, as vias de comunicação, a cultura e o desporto, etc.

A sua construção, a sua melhoria e desenvolvimento, é condição indispensável para viver com mais dignidade e com mais justiça social.

O caminho das privatizações e da destruição do papel social do Estado não serve o interesse das populações. Num país onde persistem e crescem as desigualdades e a exclusão, a solidariedade assume um papel determinante, pelo que não pode, ceder o seu lugar à concorrência e ao livre arbítrio.

O processo de privatizações, na sua expressão mais visível e descarada de favorecimento aos grandes interesses económicos e financeiros, tem vindo a conhecer recentes e preocupantes aprofundamentos, e

constitui um dos instrumentos que concorrem para o esvaziamento das autarquias locais, e da Administração Pública em geral.

Neste contexto, e sob diversos nomes, empresarialização, concessão e outros, o objectivo de entrega à gestão privada, ou sob regras privadas, de serviços públicos essenciais atinge hoje dimensões escandalosas, onde predomina frequentemente a cedência aos interesses económicos e financeiros em áreas tão importantes como são: a saúde, o ensino, a água, o saneamento, os resíduos sólidos, etc.

Alegando que a crise económica que o país atravessa é consequência directa dos custos da Administração Pública e dos serviços que presta, procura-se fazer crer que a gestão pública é o problema, ao mesmo tempo que se apresenta a gestão privada como a forma milagrosa que irá resolver todos os problemas. No entanto, a estratégia é por demais conhecida. Aposta-se na degradação premeditada dos serviços e no desinvestimento, para assim fomentar um crescente descontentamento junto dos cidadãos face à qualidade dos serviços que lhe são prestados, criando as condições objectivas para sem grandes convulsões, alterar a sua forma de gestão.

As pressões exercidas junto das autarquias no sentido da privatização dos Serviços Públicos essenciais assumem diversas formas e, envolvem quer o Governo, através de acção directa ou a própria União Europeia, através das políticas impostas, de impedimento do financiamento das empresas públicas, para infra-estruturas necessárias ao desenvolvimento.

Face a estes problemas e desafios que hoje se colocam aos municípios, é natural que estes equacionem novas formas mais eficazes, de assegurarem as suas responsabilidades como agentes de desenvolvimento local e prestadores de serviços públicos essenciais.

No entanto, qualquer decisão deve ter em conta algumas considerações de nível político e técnico – o modo como os bens e serviços são produzidos, a justeza da sua redistribuição, o seu pagamento, os benefícios e as condições de trabalho daqueles que os produzem.

Tendo em conta todas estas considerações e, fundamentalmente, as características dos serviços em causa e a sua essência, é essencial que a sua prestação assente num modelo de gestão pública, embora reestruturados e modernizados, de forma a assegurar melhor eficácia.

No Distrito de Castelo Branco apesar das fortes resistências a que se tem assistido por parte dos trabalhadores e das populações, tem-se assistido a modelos de gestão diferenciados, quer assumindo a forma de privatização directa ou encapotada, mas todas dirigidas no mesmo sentido: o favorecimento claro a grupos económicos e financeiros, e ou, a tentativa de redução de despesas com pessoal através de concessões sectoriais a pequenas empresas locais, sem condições técnicas ou de logística, e em que a exploração dos trabalhadores ao seu serviço predomina.

Nos últimos anos, foram desencadeados processos de privatização em áreas fundamentais como, as águas e resíduos sólidos urbanos na Covilhã e Castelo Branco, que mereceram por parte dos trabalhadores e populações, respostas firmes e veementes que impediram a sua concretização.

Existem, no entanto, situações preocupantes que devem continuar a merecer a atenção de todos.

A criação de sistemas Multimunicipais na área de águas e saneamentos; a concessão de exploração e tratamento do saneamento e águas residuais, no Concelho da Covilhã, a prestação de serviços em vários Concelhos em serviços como: limpeza urbana e recolha de resíduos; jardins; leituras e cobranças; etc.

A manutenção do Serviço Público é condição fundamental para garantir a satisfação das necessidades sociais das populações, para a melhoria das condições de trabalho e dos direitos dos seus trabalhadores.

Sendo aqui tratado com maior profundidade o problema das privatizações nas autarquias, facto que se justifica pela maior proximidade às populações, e a essência dos serviços prestados terem uma maior repercussão no seu quotidiano, não implica que nos restantes Serviços da Administração Pública, a sanha privatizadora em curso, não se tenha também verificado. São frequentes as concessões atribuídas nalguns serviços da Administração Pública no Distrito de Castelo Branco, nomeadamente nos sectores mais rentáveis; educação, saúde e vias de comunicação.

Tendo sido já atribuídas concessões em serviços de limpeza de edifícios, exploração de cantinas escolares, alimentação em hospitais, serviços de portaria, de segurança, e exploração da mais importante via de comunicação do Distrito.

Sendo estas acções, uma vertente da tão propalada reforma da Administração Pública que o Governo se propõe realizar, então o futuro da Administração Pública em Portugal é deveras preocupante.

Esta é uma política que não serve, definitivamente, os trabalhadores, a região, e a generalidade da população.

A União de Sindicatos do Distrito de Castelo Branco, empenhar-se-à firmemente na defesa dos serviços públicos, das populações e dos trabalhadores, e bater-se-à por:

- Valorização, dignificação e modernização do serviço público, em alternativa aos processos de privatização;
- Responsabilização do Estado, incluindo as Autarquias Locais, pela manutenção de um verdadeiro Serviço Público de qualidade ao serviço das populações;
- Garantia dos direitos e do vínculo laboral dos trabalhadores.

A União de Sindicatos do Distrito de Castelo Branco, tudo fará no sentido da sensibilização e mobilização dos trabalhadores e população em geral, em defesa destes objectivos.

3.3 O PODER LOCAL DEMOCRÁTICO E O SERVIÇO PÚBLICO

O poder local democrático constitui uma conquista revolucionária do Portugal de Abril, que rompeu radicalmente com a organização administrativa do Estado Novo, no qual as câmaras e juntas de freguesia não passavam de um mero prolongamento do poder central e de instrumentos do regime fascista para oprimir e manter sob controlo as populações locais.

As Câmaras Municipais, cujos titulares eram directa ou indirectamente nomeados pelo governo, normalmente de entre os chamados “notáveis locais”, detinham teoricamente variadíssimas atribuições, cuja prossecução estava, no entanto, condicionada pelos reduzidos meios financeiros de que dispunham e pela total dependência política do poder central.

Na prática, a capacidade de realizar obra, dependia essencialmente, da iniciativa governamental ou das pressões pontualmente exercidas por personalidades locais junto da União Nacional, dos organismos da Administração Central ou dos próprios governantes.

Como resultado da vontade popular emanada da Revolução de Abril, procedeu-se à expulsão dos representantes do aparelho fascista e instituiu-se o Poder Local autónomo, forma de organização democrática que se assumiu como decisiva para o desenvolvimento das regiões, principalmente nas do interior onde os atrasos e carências reflectiam a baixa qualidade de vida das populações.

Foi a estas autarquias que coube uma importante parcela na tarefa de desenvolver o país, assumindo, no domínio das políticas Públicas e Serviços, competências vastas de que se salientam, o saneamento básico, a salubridade, as infra-estruturas rodoviárias, a habitação social, a educação, a cultura, etc.

A proximidade das populações, o carácter democrático das suas decisões e o esforço e participação dos seus trabalhadores, permitiram contrariar e vencer atrasos estruturais e desigualdades flagrantes, no acesso a condições básicas, como a habitação, a electricidade e salubridade públicas.

Apesar de todas as dificuldades criadas às autarquias locais, da ausência de políticas de valorização e dignificação dos seus trabalhadores, a sua acção foi, sem dúvida, das maiores realizações que o país conheceu nos últimos 30 anos.

Contudo, apesar da sua acção ter sido relevante no desenvolvimento do país e no exercício da democracia e da cidadania, a construção do Poder Local tem sido marcada por recuos e contradições, essencialmente resultante da falta de meios financeiros necessários para a prossecução das suas atribuições e competências, e às políticas seguidas pelos sucessivos governos que têm conduzido ao seu esvaziamento, como se verifica: transferências de competência da Administração Central sem as

correspondentes contrapartidas financeiras; sobrevalorização da política de alienação da gestão e/ou propriedade dos serviços públicos em áreas sensíveis e lucrativas como; a recolha e tratamento de resíduos sólidos urbanos, o abastecimento de água, o saneamento básico entre outros.

Como resultado assistimos a uma progressiva alienação do seu papel integrador e de motor de desenvolvimento, de que é exemplo:

- Abandono das obras por administração directa.
- Recurso Sistemático ao trabalho precário e aos contratos de prestação de serviços.
- Reforço da componente presidencialista em detrimento da colegialidade nas decisões e acção dos executivos autárquicos, designadamente nos municípios.

Acrescem preocupações quanto a tal processo de desmantelamento, num momento que é caracterizado por mutações que ocorrem a ritmos alucinantes, nomeadamente ao nível ambiental e da qualidade de vida das populações, a exigir cada vez mais, a não-alienação de competências fundamentais das autarquias e a manutenção dos serviços públicos essenciais, sob sua responsabilidade directa.

3.4. DESIGUALDADES, POBREZA E INCLUSÃO SOCIAL

Portugal é o país da U.E. que apresenta um maior risco de pobreza e onde as desigualdades na distribuição do rendimento são mais elevadas: os 20% do “topo” têm rendimentos 5,7 vezes superiores aos 20% da “base”. Existem riscos persistentes de pobreza e de exclusão que podem, inclusivamente, ser agravados em função de evoluções em curso: revolução tecnológica, maior peso dos fluxos migratórios, exacerbação da concorrência, sinistralidade rodoviária, aumento da criminalidade, da toxicomania e do alcoolismo, sobre-endividamento das famílias, etc.

O quadro que se segue dá uma imagem do que se passa no país e no distrito quanto ao Rendimento Mínimo Garantido.

Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido, segundo o Sexo e Idade, em 2003										
NUTS	CONCELHOS	POPULAÇÃO	%	Total	Sexo		Idade			
					Homens	Mulheres	Menos de 24 anos	25-39 anos	40-54 anos	55 e mais anos
Nº										
Continente		10.407.465		342 164	160 165	181 999	164 184	65 843	54 423	57 714
				3,3	1,5	1,7	1,6	0,6	0,5	0,6
Centro		2.354.552		58 457	27 592	30 865	26 334	9 983	8 990	13 150
				2,5	1,2	1,3	1,1	0,4	0,4	0,6
Oleiros		6.412	1,6	100	47	53	37	11	15	37
Proença-a-Nova		9.408	0,3	30	15	15	13	3	5	9
Sertã		16.393	1,8	301	145	156	105	35	57	104
Vila de Rei		3.274	1,2	38	15	23	9	6	7	16
Castelo Branco		55.177	1,3	703	327	376	352	126	94	131
Idanha-a-Nova		11.253	2,0	225	116	109	104	41	32	48
Penamacor		6.371	2,5	158	79	79	54	30	27	47
Vila Velha de Ródão		3.918	0,6	22	10	12	5	-	6	11
Belmonte		7.592	2,0	151	65	86	76	24	21	30
Covilhã		53.787	1,1	568	274	294	250	104	97	117
Fundão		31.256	0,8	244	113	131	112	40	43	49
Total		204.841		2 540	1 206	1 334	1 117	420	404	599
Peso percentual				1,2	0,6	0,7	0,5	0,2	0,2	0,3

Fonte: Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Instituto de Informática e Estatística da Solidariedade (IIES).

Nota: O total para Portugal inclui beneficiários do rendimento mínimo garantido com residência não determinada.

Como se verifica, no Distrito de Castelo Branco, em 2003, o número de pessoas beneficiárias do Rendimento Mínimo de Garantido correspondia a penas 1,2% da população residente enquanto que no país essa percentagem era de 3,3% e na região Centro de 2,5%.

Em número absoluto de pessoas era o Concelho de Castelo Branco quem liderava com 703 pessoas, seguido da Covilhã com 568 e do Fundão com 244 pessoas. No entanto em termos percentuais só os Concelho de Proença-a-Nova, da Covilhã, do Fundão e de Vila Velha e que registavam um média inferior à média do distrito. Só um, o de Vila de Rei a igualava e todos os outros a ultrapassavam.

Note-se que a baixa percentagem de beneficiários do RMG no país e, ainda mais baixa no Distrito, vem demonstrar o quanto foi mentirosa e insidiosa a campanha desenvolvida pela direita contra o RMG e os seus beneficiários e, vem provar também, que embora os níveis de vida sejam baixos e a pobreza seja real, as pessoas só em último recurso recorrem a este tipo de subsídios e apoios. Chama-se, contudo, a atenção para o facto de hoje esta realidade poder estar alterada ou em vias de alteração, dado o número crescente de trabalhadores desempregados que já terminaram ou vão terminar o subsídio de desemprego, ficando sem trabalho e sem recursos financeiros.

É conhecido que existe um Plano Nacional de Acção para a Inclusão para 2003-2006. Mais uma vez foi preparado e aprovado sem participação sindical. O PNI não responde ao incremento dos níveis de pobreza e exclusão com políticas efectivas de inclusão e inserção, nomeadamente com políticas de formação e criação de empregos de qualidade.

A USCB/CGTP-IN irá lutar para que haja um acompanhamento sindical e que haja respostas a problemas sociais mais graves, nomeadamente:

- O elevado grau de desigualdades na distribuição dos rendimentos e o elevado risco de pobreza, que é o mais alto da U.E.;
- O baixo nível de salários e, em particular do salário mínimo nacional;
- A elevada taxa de precariedade de emprego e de trabalho não declarado e a existência de trabalho infantil;
- A baixa taxa de emprego das pessoas com deficiência;
- A alta sinistralidade laboral e rodoviária;
- A mais alta taxa de abandono escolar precoce;
- A maior taxa de incidência da SIDA na U.E.;
- A inserção social dos imigrantes.

Para isso, importa reforçar a coesão social em domínios chave, como o é o da inclusão social. A luta pela inclusão deve pois:

- Reflectir sobre o modelo de sociedade que temos e que queremos;
- Reflectir sobre a natureza das políticas económicas prevaletentes;
- Não dissociar o económico do social;
- Privilegiar a prevenção, sem pôr em causa a reparação;
- Incluir o objecto da inclusão nas várias políticas; integrar as políticas sociais de forma a serem coerentes.

Por outro lado, o combate às desigualdades e à pobreza exige:

- Uma melhor e mais justa distribuição da riqueza criada;
- Políticas activas de criação de empregos e de inserção na vida activa;
- Uma reforma fiscal justa e acesso aos direitos sociais;

- A prioridade a políticas preventivas e não às políticas reparadoras;

3.5. A REFORMA FISCAL

O sistema fiscal não corresponde ao objectivo constitucional de obter uma “repartição justa dos rendimentos e da riqueza” (art. 103), não corrigindo, como devia, as desigualdades na chamada repartição primária.

O actual sistema é desequilibrado e socialmente injusto:

Primeiro, apresenta um elevado peso dos impostos sobre bens e serviços em desfavor da tributação directa sobre o rendimento. Os impostos indirectos representam mais de 40% das receitas fiscais totais – mais de 10 pontos percentuais que a média da UE. A política fiscal dos últimos anos tem acentuado os desequilíbrios e as injustiças. O peso dos impostos indirectos reforçou-se devido ao aumento do IVA.

Segundo, o esforço contributivo continua a recair essencialmente sobre os trabalhadores assalariados. Os cidadãos de maior riqueza ou de maiores rendimentos suportam uma carga fiscal muito inferior à generalidade dos trabalhadores. É inaceitável que 2/3 das empresas não paguem sistematicamente qualquer imposto e continue por se efectivar o englobamento dos rendimentos.

Terceiro, existe um nível muito alto de fraude e de evasão fiscal.

Quarto, o sistema tem vindo a ser distorcido por benefícios fiscais injustificados.

A USCB/CGTP-IN, considera que é fundamental o aprofundamento da realização da reforma do sistema fiscal de forma a assegurar ao Estado a obtenção de receitas necessárias ao desenvolvimento económico do país e da região e o financiamento das políticas sociais, conseguindo deste modo que o conjunto da sociedade seja regida por princípios de solidariedade. Por outro lado é através do sistema fiscal que se deve consagrar o princípio da justiça social. A educação, o ensino, a saúde e o acesso às tecnologias da informação devem ter um carácter público, universal e gratuito.

No sentido de pôr cobro aos profundos desequilíbrios, devem ser seguidas as seguintes linhas orientadoras:

- Combate eficaz à evasão e à fraude fiscal de que beneficiam os profissionais liberais e sobretudo, os rendimentos do capital e redução dos benefícios fiscais de que gozam fundamentalmente os rendimentos de capital.
- Desagravamento fiscal dos trabalhadores assalariados, através da elevação do numero de escalões e da redução das taxas para os baixos e médios salários;

- Actualização anual dos escalões do IRS, de forma a que, os aumentos de salários para compensar os aumentos de custo de vida não determinem subida de escalão, e consequentemente, de taxa para que os aumentos percentuais nos limites dos escalões, sejam tanto mais elevados quanto mais baixos forem os valores dos escalões.
- Redução dos impostos que incidem sobre bens e serviços de generalizado consumo popular (alimentos, bens de primeira necessidade, medicamentos, livros escolares).

A USCB/CGTP-IN defende que a política fiscal tem de alargar a base de tributação, fazendo pagar os que o não têm feito segundo os seus patrimónios e rendimentos reais (sejam particulares ou empresas), de forma a reduzir a carga tributária sobre os trabalhadores.

A USCB/CGTP-IN lutará por uma mais adequada repartição entre impostos directos e indirectos, pela redução da tributação sobre os trabalhadores, com rendimentos baixos e médios e pela reposição da taxa de IVA. São imperativas medidas de combate à fuga e à evasão fiscal. Estas medidas têm de passar essencialmente pelo combate à não declaração e à sub-declaração de rendimento; pela publicação de indicadores objectivos de base técnico-científico para as várias actividades económicas; pela aplicação do ónus da prova; pelo alargamento das possibilidades de levantamento do sigilo bancário; pelo cruzamento de dados entre a segurança social e a administração fiscal.

3.6. SEGURANÇA SOCIAL

Para a USCB/CGTP-IN é fundamental a existência de um nível elevado de protecção social, que só poderá ser garantido por um Sistema Público, assente nos princípios da solidariedade e da universalidade entre todos os trabalhadores e gerações. A protecção social não constitui apenas, um meio para proteger os trabalhadores e a população face aos principais riscos; constitui, também, um elemento insubstituível de solidariedade e de coesão social; contribui para a resolução das desigualdades; representa um meio de combate à pobreza e à exclusão social.

A Segurança Social, Património de todos os trabalhadores Portugueses, é garantia Importantíssima para que todos tenham: Protecção no desemprego, na doença e na reforma, permitindo desta forma a todos uma vida mais digna e um Outono da vida tranquilo.

Os dados disponíveis são só por si elucidativos da importância e de termos uma Segurança Social Pública universal e solidária.

Pensionistas por Invalidez, Velhice e Sobrevivência em 2003

NUTS	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência	
	Total	Pensionistas em 31.12.03	Total	Pensionistas em 31.12.03	Total	Pensionistas em 31.12.03	Total	Pensionistas em 31.12.03
CONCELHOS								
Nº								
Portugal	2 663 763	2 541 458	343 443	334 835	1 658 813	1 582 581	661 507	624 042
Centro	680 422	648 106	76 999	75 309	437 786	416 742	165 637	156 055
Oleiros	3 572	3 394	245	245	2 484	2 361	843	788
Proença-a-Nova	4 291	4 104	301	293	2 995	2 875	995	936
Sertã	6 219	5 889	504	494	4 161	3 930	1 554	1 465
Vila de Rei	1 615	1 531	97	97	1 140	1 079	378	355
Castelo Branco	16 962	16 152	1 574	1 524	11 284	10 744	4 104	3 884
Idanha-a-Nova	5 819	5 518	320	314	4 141	3 935	1 358	1 269
Penamacor	3 593	3 395	237	231	2 621	2 482	735	682
Vila Velha de Ródão	1 873	1 881	129	129	1 397	1 312	476	440
Belmonte	2 743	2 587	308	304	1 796	1 688	639	595
Covilhã	19 041	18 259	2 841	2 794	11 383	10 909	4 817	4 556
Fundão	10 723	10 184	930	902	7 095	6 747	2 698	2 535
	76 451	72 894	7 486	7 327	50 497	48 062	18 597	17 505

Os pensionistas no País representam 25,6% da população residente, na Região Centro, representam 28,9% e no distrito representam 37,3%.

Pensões pagas pela Segurança Social em 2003

NUTS	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência	
	Total	Pensionistas em 31.12.03	Total	Pensionistas em 31.12.03	Total	Pensionistas em 31.12.03	Total	Pensionistas em 31.12.03
CONCELHOS								
Milhares de Euros								
Portugal	8 868 972	8 710 511	1 188 489	1 176 031	6 366 391	6 249 121	1 314 092	1 285 359
Centro	2 024 758	1 985 516	251 857	249 457	1 469 955	1 440 220	302 947	295 839
Oleiros	9 152	8 931	735	735	7 048	6 878	1 369	1 319
Proença-a-Nova	11 077	10 870	895	883	8 596	8 439	1 586	1 548
Sertã	16 196	15 821	1 454	1 444	12 119	11 821	2 622	2 556
Vila de Rei	4 533	4 433	306	306	3 563	3 482	665	645
Castelo Branco	47 161	46 209	4 591	4 516	35 262	34 551	7 307	7 142
Idanha-a-Nova	14 941	14 620	916	909	11 703	11 459	2 321	2 252
Penamacor	8 850	8 630	663	653	7 021	6 846	1 166	1 131
Vila Velha de Ródão	6 349	6 200	493	493	4 865	4 749	991	958
Belmonte	7 112	6 909	879	875	5 204	5 038	1 029	995
Covilhã	56 931	55 949	9 302	9 219	38 902	38 196	8 727	8 535
Fundão	28 533	27 977	2 786	2 743	21 121	20 711	4 626	4 523
	210 833	206 549	23 022	22 774	155 403	152 170	32 409	31 605

A pensão média no distrito é mais baixa que a pensão média nacional. A média situa-se apenas nos 228€/mês. Para esta situação contribuem os baixos salários praticados no distrito.

Nos últimos anos temos assistido, a vários atentados contra o sistema Público de Segurança Social, tendo tudo sido feito para provar a falência do sistema vigente.

Apesar da gula das seguradoras, que a todo o custo se querem apoderar das mais valias da Segurança Social, lançando a mão ao dinheiro dos trabalhadores para obter lucro fácil e, do apoio claro ou explícito dos governos dos últimos anos, o capital não tem conseguido os seus objectivos e os trabalhadores têm conseguido defender este importante património.

A permissividade do sistema, o laxismo da justiça e os perdões sucessivos têm roubado somas astronómicas à Segurança Social. Exemplo claro da forma como alguns se governam e apropriam do património, que é de todos os trabalhadores portugueses, está na atribuição de subsídios aos empresários, para criarem novos postos de trabalho que ninguém vê.

Por outro lado, é a Segurança Social que paga os programas ocupacionais de carenciados (POCs), ocupando-os em tarefas necessárias e permanentes, nas Universidades, nos Hospitais, nos Centros de Saúde, nas Autarquias. A entrega às Misericórdias e IPSS de funções sociais do Estado, feita pelos sucessivos governos PS e PSD, possibilita que estas façam a gestão de importantes verbas da Segurança Social, sem qualquer controlo, nomeadamente através da actuação nas áreas de apoio à infância e velhice, prestando quantas vezes um serviço caro e de má qualidade, e, explorando vergonhosamente os seus trabalhadores não cumprindo as mais elementares regras dos Contratos Colectivos de Trabalho, fazendo caridade com o dinheiro dos trabalhadores.

Tudo tem servido para esbulhar e falir o sistema, mas ele está sólido e recomenda-se.

As políticas neo-liberais seguidas pelos nossos governantes, principais inimigas de tudo o que é público, sempre ávidas de comer à mesa do Orçamento Geral de Estado, buscando lucros fáceis, fugindo a qualquer tipo de despesas, são responsáveis por uma crescente desresponsabilização do Estado e pela baixa taxa de cobertura social ainda existente no Distrito.

A actual Lei de Bases da Segurança Social, imposta pelo governo PSD/PP, representa um forte retrocesso social. Ao pretender reduzir o Sistema Público de Segurança Social a um nível assistencialista, procurando transferir os trabalhadores para esquemas privados, com a introdução de limites superiores contributivos obrigatórios (plafonamento) e a adopção de medidas selectivas, que fazem depender o acesso à prestação do nível de rendimento ou à composição do agregado familiar, pondo em causa uma concepção universalista da Segurança Social.

Os trabalhadores e o povo português em 20 de Fevereiro de 2005, derrotaram esta política anti-social do governo PSD/PP, infligindo-lhe uma pesada derrota, dando uma maioria de votos e deputados às forças políticas que em 2000 se entenderam e aprovaram a anterior Lei de Bases de Segurança Social, lei esta que teve o apoio de todo o movimento sindical e um largo consenso das instituições sociais e políticas do país.

A alteração política verificada tem que, forçosamente, alterar a actual lei naquilo que é negativo para a Segurança Social como sistema público e para os trabalhadores.

A confiança dos trabalhadores na Segurança Social como sistema público universal e solidário passa pela defesa dos seus direitos individualmente considerados e pelo fim do plafonamento.

Hoje, a Segurança Social, é tão necessária como ontem: A sociedade está cada vez mais desumanizada; o individualismo é o grande factor de desunião entre os homens e as várias solidariedades não são hoje mais fortes que ontem. Por isso, as razões porque os trabalhadores criaram a segurança social, não desapareceram. Pelo contrário, as desigualdades sociais cada vez mais gritantes e a instabilidade no emprego, faz com que os trabalhadores, sintam cada vez mais, a necessidade da protecção social.

A pobreza galopa brutalmente na U.E., em Portugal e no Mundo. As bolsas de pobreza adensam-se e qual será o futuro dos trabalhadores que possam cair nesta situação, sem um sistema de segurança social, que não seja solidário, como o nosso tem sido.

Os custos com a Segurança Social não podem ser visto como um custo das empresas, mas sim como um investimento no futuro das próprias empresas.

Os trabalhadores do Distrito de Castelo Branco como um todo Nacional, só têm um caminho a seguir, a sua predisposição, para continuar a lutar pela alteração da Lei de Bases, repondo os valores anteriormente praticados, reivindicar novos direitos, lutar pelo sistema de Segurança Social Público, Universal e Solidário, que garanta um futuro mais justo, mais fraterno, mais humano e solidário. Para isso é necessário:

- Facilitar o acesso aos direitos constitucionalmente consagrados e melhorá-los.
- Procurar novas fontes de financiamento e combater a fuga contributiva, feita através de declarações salariais inferiores às realmente praticadas e do não pagamento do trabalho suplementar nos termos da lei;
- Defender a sustentabilidade financeira da Segurança Social;
- Combater o trabalho clandestino e a sub-facturação e aumentar o emprego
- Moralizar a gestão dos fundos.
- Reforçar o espírito de solidariedade.

3.7. A SAÚDE

Podemos afirmar que desde a data do 4º Congresso, assistimos a várias transformações neste domínio com impacto no Distrito para as populações e profissionais e outros trabalhadores do sector.

Numa apreciação global podemos afirmar que:

O Governo PSD/PP introduziu uma nova organização no sistema de saúde, representando uma ruptura clara com o Serviço Nacional de Saúde, este deixou de ser visto como um meio para obter ganhos em saúde, mas essencialmente como um dispositivo para responder às doenças, pois este é o único caminho que garante o lucro nesta área, tão apetecível de ser explorada pelos grupos económicos com vocação na área.

Reconfigurou o SNS, tendo colocado os sectores privado e social que anteriormente eram complementares ao SNS, ao mesmo nível de responsabilidades em respostas em termo de cuidados de saúde, isto é, o Estado deixa de ser o único responsável pela prestação de cuidados, passando a pagar àqueles que os prestam, mercantilizando o bem saúde, criando dificuldades na universalidade de acesso e na prossecução da generalidade dos cuidados, com:

- Selectividade adversa de doentes;
- Diminuição da qualidade dos cuidados;
- Aumento das altas precoces com aumento de reinternamentos;
- Aumento dos custos directos e indirectos;
- Degradação das condições de trabalho e diminuição de direitos dos trabalhadores.

Para esta reconfiguração, o governo PSD/PP procedeu a alterações na Lei de Bases de Saúde e Rede Hospitalar, que incluem:

- Hospitais S.A e do sector Público Administrativo, Rede de Cuidados primários de Saúde, a Rede de Cuidados Continuados e a Entidade Reguladora da Saúde.
- Os diplomas permitem que das “Organizações Públicas”, da totalidade ou de partes funcionalmente autónomas, possam ser concessionadas aos sectores privado e social.

A Entidade Reguladora da Saúde foi criada porque se criou o mercado da prestação de cuidados de saúde, mas como ela própria tem natureza empresarial não servirá para atenuar os problemas existentes, nem para dar garantias aos utentes, pois não tem qualquer independência estando prisioneira das políticas governamentais e o seu financiamento dependendo da recolha de ganhos dos operadores públicos ou privados em competição, pervertendo todo o processo.

A Empresarialização dos hospitais com a transformação de 31 hospitais em 34 hospitais S.A passam a reger-se por uma gestão economicista, visando a prazo a sua privatização, bem como a rede de cuidados primários de saúde.

As listas de espera deixam de ser divulgadas e, quando o são, é com total ausência de rigor e verdade.

As taxas moderadoras aumentaram. De 151 actos pagos na saúde passou-se para mais de 355.

Quanto à política do medicamento ela é da maior importância face aos encargos que deles decorrem para as famílias e para o SNS. A introdução dos genéricos tem efeitos positivos, mas a informação é escassa bem como a sua difusão. O Governo ao associar a introdução dos genéricos a preços de referência, levou à penalização dos utentes. A política do medicamento deve ter em conta o utente, deve ser implementada e credibilizado o uso dos genéricos, os resultados devem reverter favoravelmente para utente e Estado.

Estas alterações tiveram repercussões a nível de todos os trabalhadores da saúde, com uma total desregulação das relações laborais, aumento de horas de trabalho com diminuição remuneratória e a sua consequente desvalorização.

Face ao severo ataque, duma das funções do Estado que mais preocupa os cidadãos, ao longo destes longos 3 anos, foram desenvolvidas acções e iniciativas pela defesa do SNS, quer promovidas e organizadas quer pela CGTP-IN, quer pela USCB.

No âmbito distrital as alterações introduzidas nas políticas de saúde, assentes em declarações demagógicas e populistas, de que estas eram as medidas que tudo vinham resolver, podemos afirmar que não só não resolveram como vieram acrescentar problemas e reduzir Cuidados às populações, que só não tiveram impactos mais gravosos, fruto da intervenção sindical e dos trabalhadores.

3.7.1. ENSINO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO

Medicina na Universidade da Beira Interior

Os primeiros cursos iniciaram-se, tendo sido criado um centro de estudos no CHCB e HAL, no sentido de dar suporte aos alunos.

Escola Superior de Ciências da Saúde

Manteve-se até quase final de 2004, a aguardar autorização do Governo para iniciar a sua construção, tendo até à presente data sido confrontada com múltiplas dificuldades no que concerne a nível de espaço o que se traduz também na admissão de alunos para os vários cursos que nela se ministram.

3.7.2. SUB-REGIÃO DE SAÚDE DE CASTELO BRANCO

A Sub-Região de Saúde de Castelo Branco é composta por 11 centros de Saúde e 137 Extensões.

O número de profissionais está muito aquém do desejável, sendo que ainda há centros de saúde sem telefonista, psicólogos, terapeutas da fala, assistentes sociais, técnicos de laboratório, técnicos de

electropneumologia, levando a que outros tenham que substituir os que não existem, mesmo fora do seu âmbito profissional.

As viaturas, na sua maior parte, estão completamente obsoletas, não garantindo segurança.

Cuidados Primários de Saúde

O Distrito debate-se com instalações inapropriadas e degradadas que só viram luz verde, ou para reconstrução ou para construção de raiz durante o ano de 2004, nomeadamente, o Centro de Saúde de Vila de Rei e o de Oleiros.

Durante o período 2002-2004, foram concluídas as obras das extensões de Saúde de Pedrógão Pequeno, Sobreira Formosa, Vila de Carvalho, Soalheira e Janeiro de Cima.

Ao abrigo do novo diploma, foram nomeados novos directores, nomeadamente do Centro de Saúde de Castelo Branco e Idanha-a-Nova que, aplicando novas formas de gestão causaram muita indignação no seio das populações e dos trabalhadores.

Nas populações, porque foram reduzidas horas em cuidados de enfermagem e, diminuído o número de dias de consultas médicas em algumas extensões de saúde, o que originou abaixo assinados.

Nos trabalhadores a pressão psicológica e inúmeras atitudes persecutórias.

A denúncia pública e intervenção sindical junto da Coordenação da Sub-região de Saúde contribuíram para a substituição do Director do Centro de Saúde de Castelo Branco. O Director do Centro de Saúde de Idanha-a-Nova mantém-se, mantendo-se também a degradação das relações laborais e, os cuidados de saúde às populações.

As alterações introduzidas contribuíram para:

- Aumentar a falta de resposta nas consultas de medicina geral e familiar;
- Ausência de resposta em consultas externas;
- Aumentar o fluxo de consultas nos serviços de urgência.

Os Projectos nos Centros de Saúde, nomeadamente o Apoio Domiciliário Integrado, Unidade de Apoio ao Idoso, avançaram e deram contributos positivos, mas só devido ao empenho dos profissionais de saúde, eles se mantêm.

Acresce a toda esta desorganização a carência generalizada de recursos humanos, pelo que os trabalhadores estão sujeitos a sobrecargas de trabalho e muitas vezes impedidos do gozo de Direitos.

Centros de Saúde e suas Extensões em 2002

NUTS	Centros de Saúde		Extensões dos Centros de Saúde	Camas	Consultas	Internamentos	Dias de Internamento	Pessoal ao Serviço		
	Com Internamento	Sem Internamento						Total	Médico	Enfermeiro
CONCELHOS	Nº									
Portugal	76	315	1.941	1.217	28.670.306	23.780	281.310	29.001	7.226	7.544
Centro	14	95	776	181	7.585.434	3.089	39.311	6.842	1.774	1.687
Oleiros	-	1	8	-	21.926	-	-	25	5	7
Proença-a-Nova	-	1	7	-	38.119	-	-	39	8	11
Sertã	1	-	12	16	62.957	207	4.233	73	14	20
Vila de Rei	-	1	5	-	14.874	-	-	19	4	5
Castelo Branco	-	1	18	-	141.392	-	-	170	42	52
Idanha-a-Nova	-	1	20	-	39.893	-	-	54	10	15
Penamacor	-	1	11	-	20.042	-	-	31	7	10
Vila Velha de Ródão	-	1	3	-	18.984	-	-	21	4	6
Belmonte	-	1	7	-	20.348	-	-	32	6	9
Covilhã	-	1	25	-	155.646	-	-	135	34	38
Fundão	-	1	23	-	82.641	-	-	91	22	21
	1	10	139	16	616.822	207	4.233	690	156	194

Apesar da carência permanente, mais significativa em alguns Centros de Saúde, foram indeferidos todos os pedidos fundamentos para atribuição do regime de Horário Acrescido, pelo que muitas das actividades na área preventiva estão em causa, pois a área curativa absorve a maior parte dos recursos.

Nos centros de saúde com SAP, as transferências de doentes com necessidade de acompanhamento continua a acarretar alguns problemas, devido a estar só um médico e um enfermeiro.

Indicadores de Saúde

NUTS	Taxa Média de Mortalidade Infantil	Médicos por 1000 Habitantes	Farmácias por 10000 Habitantes	Pessoal de Enfermagem por 1000 Habitantes	Consultas por Habitante	Camas	
						por 1000 Habitantes	Taxa de Ocupação
	CONCELHOS	1998/02	2002		2001		
	‰		por 10 ⁴	‰	Nº	‰	%
Portugal	5,4	3,2	2,5	3,9	3,6	4,2	66,5
Centro	4,3	2,7	2,8	3,9	3,8	4,1	70,3
Oleiros	-	-	4,7	1,1	3,4	-	-
Proença-a-Nova	6,9	0,9	2,1	1,2	3,9	-	-
Sertã	4,5	0,7	1,8	1,2	3,7	1,0	63,9
Vila de Rei	-	0,9	3,1	1,5	4,4	-	-
Castelo Branco	6,4	3,0	2,7	6,8	3,4	5,7	62,1
Idanha-a-Nova	9,5	0,4	3,6	0,1	3,5	-	-
Penamacor	6,4	0,8	3,1	1,7	3,0	-	-
Vila Velha de Ródão	-	0,3	2,6	1,5	4,5	-	-
Belmonte	6,3	1,1	2,6	1,2	2,5	-	-
Covilhã	4,6	1,7	2,8	7,6	4,1	7,7	70,9
Fundão	2,3	1,4	2,6	0,7	2,6	-	-

Nas colunas camas diz respeito a Hospitais e Centros de Saúde.

Os números são claros quanto à realidade do distrito:

- Apesar do envelhecimento da nossa população temos uma taxa de mortalidade infantil superior à média nacional. Apenas os concelhos de Fundão e Covilhã estão abaixo da média;
- Temos uma muito baixíssima cobertura de médicos e pessoal de enfermagem;
- Estamos sensivelmente iguais em farmácias e em camas.

A carência de trabalhadores é generalizada mas na área administrativa e na área dos serviços gerais é escandalosamente suprida pelo recurso a contratos a prazo ou ao abrigo dos programas Ocupacionais para desempregados. Apesar de rondar a centena estes trabalhadores não cobrem as reais necessidades dos serviços. São um exército da mão-de-obra barata a quem os responsáveis exploram gerindo falsas expectativas.

Médicos, por Concelho de Residência, em 2002											
NUTS	Total	Não Especialistas	Especialidades								
			Total	Cirurgia Geral	Estomatologia	Ginecologia e Obstetrícia	Medicina Geral e Familiar	Oftalmologia	Ortopedia	Pediatria	Psiquiatria
CONCELHOS	Nº										
Portugal	33 751	11 785	23 508	1 321	730	1 372	4 655	756	872	1 354	876
Centro	6 325	2 101	4 451	215	146	283	1 262	115	187	202	154
Oleiros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Proença-a-Nova	8	2	6	-	-	-	6	-	-	-	-
Sertão	12	5	7	-	-	-	6	-	-	-	-
Vila de Rei	3	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-
Castelo Branco	164	44	125	11	1	7	44	2	3	11	2
Idanha-a-Nova	5	-	5	-	-	-	4	-	-	-	-
Penamacor	5	1	4	1	-	-	3	-	-	-	-
Vila Velha de Ródão	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Belmonte	8	1	7	-	2	-	5	-	-	-	-
Covilhã	94	35	62	2	-	3	22	1	4	2	3
Fundão	43	12	32	1	1	2	15	-	-	1	-
	343	103	249	15	4	12	106	3	7	14	5

3.7.3. HOSPITAL AMATO LUSITANO

Esta Unidade Hospitalar continua a debater-se com:

1. Problemática de recursos Humanos, que são manifestamente insuficientes, para as necessidades existentes em todas as áreas, mas fundamentalmente, pela falta de médicos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica e auxiliares de acção médica, agravando-se presentemente pelo despedimento maciço destes últimos.

Entretanto o Conselho de Administração apostou na admissão descontrolada de outros profissionais, promoções ilegais de muitos outros em detrimento de salvaguardar quem já está na Instituição e de atrair outros, como Médicos e Enfermeiros, que cada vez mais, saem em vez de entrarem.

Apesar da carência de Enfermeiros substituiu ao longo do seu mandato Técnicos de laboratório por Enfermeiros para resolver um problema de carência desses profissionais e de organização e funcionamento do laboratório.

2. Instalações degradadas, apesar das obras a que tem vindo a ser sujeito desde 2000, com renovação da canalização, rede eléctrica e outras, a urgência carece de intervenção profunda, bem como o corredor lateral.
3. Nas zonas em que o espaço foi melhorado surgiu necessidade de mais recursos humanos, como no Bloco Operatório, que continua com carência de pessoal, embora mais significativamente de enfermeiros.
4. Todos os serviços, uns mais que outros, têm uma funcionalidade aquém do desejável, acarretando problemas graves na área de prestação de cuidados, com ritmos e sobrecargas de trabalho exagerados, as equipas funcionam com o número mínimo de elementos rotineiramente, não são feitas integrações aos jovens profissionais, nomeadamente enfermeiros, quer sejam Portugueses e/ou Espanhóis, assim que ingressam na vida activa começam a contar como qualquer elemento.

3.7.4. CENTRO HOSPITALAR COVA DA BEIRA

O Centro Hospitalar Cova da Beira foi também ele transformado em S.A, passando de um regime de instalação para um modelo de gestão empresarial, ainda sem quadro público de pessoal aprovado, e que continua por aprovar (apesar de todos os esforços que alguns sindicatos têm vindo a desenvolver ao longo de todo este tempo, junto da Instituição e Ministério, e ainda de denúncia pública).

Quanto aos trabalhadores:

As admissões passaram a ser por Contrato Individual de Trabalho, cujas cláusulas do contrato, visam:

1. Aumento das horas de trabalho;
2. Redução da remuneração, face ao aumento de tempo trabalhado;
3. Exigência de período experimental, pondo em causa a profissão e quem forma (Enfermeiros);
4. Exigência de exclusividade, sem ser paga (Médicos e Enfermeiros);
5. Uso e abuso da polivalência desqualificante.

Apostando deste modo numa total desregulação das relações laborais, gerando e aumentando dificuldades nas acções reivindicativas Institucionalmente.

Quanto à assistência aos utentes,

Surgiu a tentativa de:

- Selectividade dos doentes, nomeadamente nas Consultas de desenvolvimento;
- “Altas” precoces.

A intervenção sindical junto do Órgão de Gestão, foi sempre no sentido de alterar situações criadas e impedir que outras fossem instaladas, em concreto, a questão dos prémios de produtividade que, fruto dessa intervenção e da denúncia de ilegalidade, conseguiu que não fosse implementado.

Estamos convictos que pela capacidade reivindicativa dos trabalhadores conseguiremos atingir outros objectivos, como a alteração ao C.I.T.

Globalmente assistiu-se a uma maior rentabilização dos equipamentos instalados e a criação de novos serviços impedindo a deslocação de utentes para outras instituições, o que devemos valorizar.

Quanto ao hospital do Fundão está a sofrer um processo de reorganização e melhoramento a nível de instalações, o que também nos parece positivo.

Ao longo deste tempo de adaptação a duas instituições distintas passarem a integrar uma só, podemos afirmar que muitos dos problemas surgidos foram ultrapassados.

3.7.5. CONCLUSÃO

Em todas as Instituições do distrito persistem situações por resolver como:

A situação de carência de profissionais na área da saúde é de cariz Nacional.

No entanto, continuamos a assistir ao contrário do propalado, à precariedade e instabilidade laboral, devido à contratação a prazo, para satisfação de necessidades permanentes.

Porque as necessidades de médicos, de enfermeiros, técnicos de saúde, administrativos, auxiliares e operários, nos serviços é permanente, a admissão destes deverá constituir vínculo, enquanto agentes, com Direitos e Regalias, cujas quotas de descongelamento foram bloqueadas desde 2002.

É urgente que o Ministério da Saúde defina um plano de formação de mais técnicos de saúde, para que deste modo se possam oferecer mais e melhores cuidados, por forma a vir de encontro a centenas de jovens portugueses que ficam impossibilitados de ingressar no ensino superior nas várias profissões no âmbito da saúde.

É urgente que o Ministério da Saúde dê a conhecer a avaliação efectuada aos Hospitais S.A's, para que se tomem as decisões certas face ao Serviço Nacional de Saúde, bem como, as medidas e reformas a adoptar visando o seu fortalecimento.

Hoje temos exemplos concretos, de que as reformas não podem nem devem visar a destruição do SNS, pois elas têm demonstrado que não têm nem reduzido gastos, antes pelo contrário tem havido aumento, não traduzem ganhos em saúde, antes pelo contrário, têm aumentado a doença, logo não têm correspondido a mais e melhores Cuidados de Saúde aos Portugueses.

Por tudo o que foi mencionado devemos:

- Defender o Serviço Nacional de Saúde;
- Defender o incremento nos Cuidados Primários de Saúde, como porta de entrada do SNS;
- Defender os cuidados de proximidade às populações;
- Rejeitar a construção de mais hospitais, para que os recursos se centrem nos Centros de Saúde.

Em oposição ao Ministério da Saúde, que defende a liberalização como via à Privatização, com a consequente desregulamentação e não aplicação das respectivas carreiras dos profissionais de saúde, o que levará à degradação da qualidade dos serviços prestados ao utente.

No imediato temos um vazio relativamente ao futuro:

- Dos Hospitais, pois a passagem anunciada de S.A's para Entidades Empresariais do Estado, tem o aspecto positivo na salvaguarda de se manterem serviços públicos, mas devemos mantermo-nos atentos ao diploma aquando da sua discussão.
- E dos Centros de Saúde, porque foi retomado o diploma dos Centros de Saúde de 3ª geração após a revogação do anterior, mas este vai sofrer alterações, às quais vamos ter que estar muito atentos.

3.8 EDUCAÇÃO E ENSINO

As políticas neo-liberais dos últimos governos têm-se feito sentir de uma forma muito violenta na Educação agravando problemas, que se manifestam e reflectem directamente, na vida das pessoas e também na vida das escolas.

Portugal é um país que tem um número elevadíssimo de professores desempregados (acima dos 30.000) mas continua a ter cerca de 10% de população analfabeta e apresenta as piores taxas, dentro da UE, de

abandono escolar precoce (45% quando nos países da OCDE não ultrapassa os 18%) e de insucesso escolar.

80% da população activa ou potencialmente activa não possuía o ensino secundário, enquanto a média dos países da OCDE é de 33%. Da população empregada 31% não possui mais do que os quatro anos de escolaridade! Já os portugueses que têm um curso superior são menos de 10%, quando a média na OCDE é de 23%, uma situação que é ainda marcada pela distorção que resulta do facto da situação ser ainda mais carenciada nas áreas que contribuiriam para o rápido desenvolvimento do país, ou seja os diplomados em Matemática, Ciências e Tecnologia são em Portugal de 6,4/ 1000 contra os 23,2/ 1000 da Irlanda ou os 11,3 / 1000 da Espanha (fonte: Eurostat).

Como é óbvio, estas baixas qualificações dos portugueses têm repercussão nas suas condições de trabalho, na produtividade e nos salários. Estudos realizados provam que um indivíduo com o ensino secundário ganha, em média, mais 60% do que alguém que o não possua. Já um indivíduo com o ensino superior ganha, em média, mais 190% do que alguém que não tenha completado o ensino secundário.

Segundo um estudo realizado na OCDE, um trabalhador com o ensino secundário produz em média entre 39,8% e 46,9% mais do que um trabalhador sem essa habilitação. Um trabalhador com habilitação superior contribui para o aumento da produtividade nacional entre 114,5% e 145,7% mais do que um trabalhador apenas com o ensino básico. Isto é, *«afirmar que é possível, através de choques, sejam eles "fiscais", "tecnológicos" ou de "gestão", aumentar a produtividade de uma forma sustentada e generalizada em Portugal, sem aumentar o nível de escolaridade da população, é enganar os portugueses»* (Eugénio Rosa, economista).

No que respeita ao Sistema Educativo temos assistido a constantes ataques à Escola Pública e à sua democratização, a um crescente mal-estar docente de que são responsáveis, em primeiro lugar, as políticas negativas e fortemente centralizadoras dos sucessivos governos, bem como a multiplicidade e complexidade dos papéis que actualmente lhes são atribuídos nas escolas, com um simultâneo desinvestimento nas condições de trabalho e na valorização profissional, bem como a um recrudescimento da precarização do emprego e da instabilidade profissional, quer dos docentes quer dos trabalhadores não docentes.

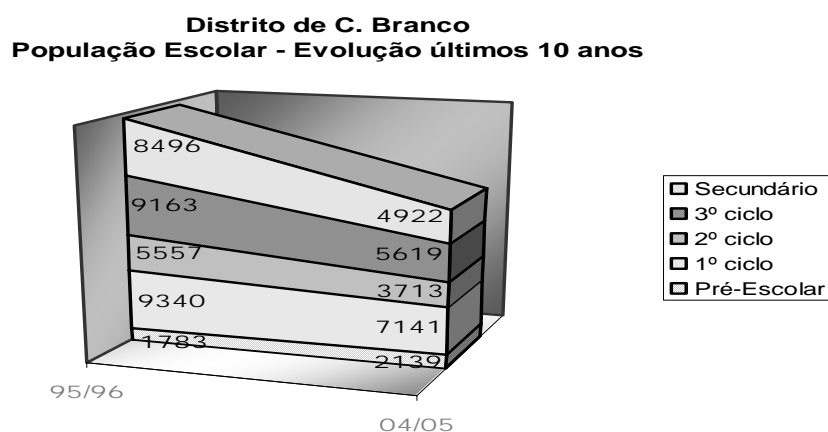
Para a qualidade e o financiamento do Ensino Superior Público, o processo de Bolonha, independentemente de alguns princípios relevantes como a materialização de um espaço europeu de ensino superior, tem interesses de outra ordem muito preocupantes, designadamente:

- A desresponsabilização financeira dos Estados perante parte significativa da formação superior dos jovens;

- A elitização do ensino superior, nomeadamente do seu 2º ciclo de estudos (pós-graduações);
- A criação de condições que favorecem o desenvolvimento de políticas privatizadoras no ensino superior;
- Perante estas preocupações há que exigir que este processo, em Portugal, não se traduza no abastardamento da qualidade nem na diminuição dos níveis de exigência que se justificam e que seja garantido um financiamento público adequado ao ensino superior, incluindo todos os seus ciclos de formação.

3.8.1 – Realidade do Distrito

No Distrito de Castelo Branco a realidade da Educação e Ensino acompanha o panorama nacional mas onde factores como a interioridade e a desertificação são determinantes para que as dificuldades se acentuem.

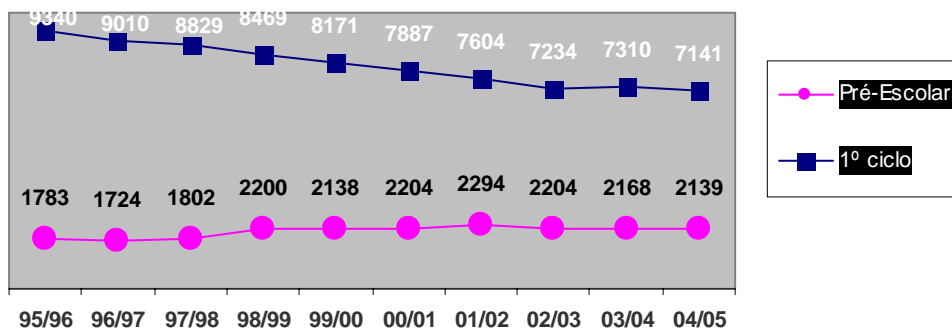


Notas a salientar da “Evolução da População Escolar nos últimos 10 anos”:

- ✓ *Secundário - menos 3574 alunos*
- ✓ *3º Ciclo - menos 3544 alunos*
- ✓ *2º Ciclo - menos 1844 alunos*
- ✓ *1º Ciclo - menos 2199 alunos*
- ✓ *Pré-Escolar - mais 356 alunos*
- ✓ *Todos os sectores descem menos a Educação Pré-Escolar*

Causas: Diminuição do nº de população residente no distrito e no Secundário também se reflecte a alta taxa de abandono escolar

Distrito de C. Branco
População Escolar - Últimos 10 anos



Notas a salientar da "Evolução da População Escolar nos últimos 10 anos – Pré-Escolar e 1º CEB":

✓ Na Educação Pré-Escolar houve um **aumento** de número de alunos a partir do ano de 97/98 que traduz a discussão pública à volta deste sector, no reconhecimento da sua importância na formação integral do ser humano, que culminou com a publicação da Lei-Quadro da EPE em 1997 e que se concretizou também no terreno com a criação e alargamento de mais jardins de infância da rede pública

✓ A evolução positiva do Pré-Escolar não se sentiu no 1ºCEB.

Nº alunos em 2004/05

Pré-Escolar	1º CEB	2º CEB	3º CEB	Secundário	Superior UBI	Superior Politécnico
2139	3141	3713	5619	4922	5507	4650

Notas a salientar sobre o "nº alunos em 2004/05":

✓ Os números do 3º Ciclo para o Secundário reflectem o abandono e insucesso escolar e traduzem a não continuação para o ensino secundário.

✓ Os mais de 10.000 alunos que frequentam o ensino superior universitário e politécnico na sua esmagadora maioria não são do distrito.

Da avaliação do actual regime de autonomia e gestão das escolas ressalta a ideia, de que embora, se tivessem operado mudanças morfológicas nas escolas, o essencial não mudou – as escolas não dispõem de mais autonomia.

Este quadro é, ainda, agravado pela forma como está a ser levado a cabo o reordenamento da rede escolar, através da imposição de agrupamentos verticais de grande dimensão, criados em Julho de 2003,

na sua grande maioria fora da lei, cujo exemplo mais flagrante no nosso distrito são o de Alcains e Sertã (tendo como sede a escola secundária, situação que a legislação impede), modelos de formato único, assente em agrupamentos de milhares de alunos e dezenas de escolas geograficamente dispersas e sem quaisquer afinidades entre si, para meramente dar resposta às áreas administrativas e economicistas, ignorando dinâmicas locais e projectos educativos comuns que a lei impõe. Foram soluções desenhadas pelos CAE e DRE, na lógica centralista e burocrática que permanece, apesar da retórica em contrário.

3.8.1.1 – Educação Pré-Escolar

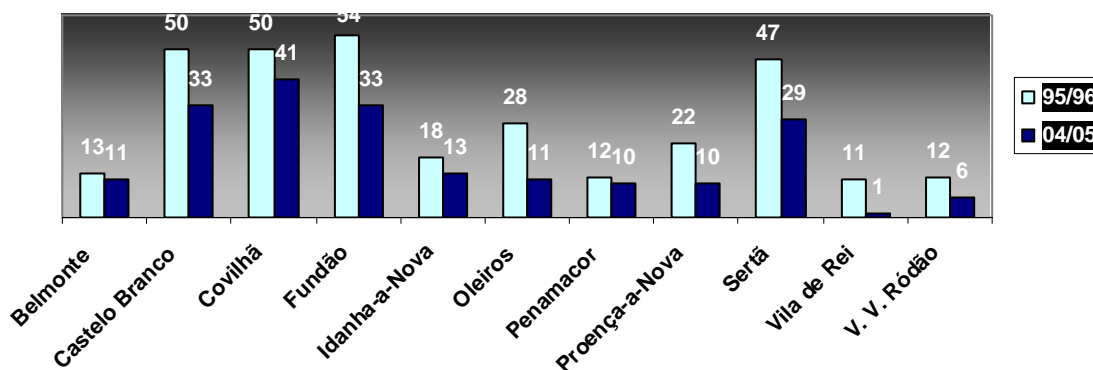
No que diz respeito à Educação Pré-Escolar não obstante ter havido algum crescimento quantitativo e qualitativo ainda se constata que a oferta da rede pública não é suficiente, especialmente nas zonas urbanas ou mais densamente povoadas onde as vagas existentes são escassas para as necessidades, nomeadamente na faixa etária dos 3 e 4 anos. Segundo relatório da OCDE publicado em Agosto de 2000 no distrito de Castelo Branco a taxa de cobertura nas redes pública e privada era ainda só de 80%. Apesar de todas as evoluções 20% das crianças deste distrito não têm acesso à Educação Pré-Escolar.

3.8.1.2 – 1º Ciclo do Ensino Básico

O 1º Ciclo do Ensino Básico sobrevive na mais completa das penúrias. Funciona ao sabor da(s) vontade(s) do Poder Local, de projectos que pontualmente podem ser aprovados, de esmolas provenientes de “rifas” e à custa dos pais e dos próprios professores, uma vez que o M.E. teima em se desresponsabilizar. A recém realidade dos agrupamentos de escola nada disto veio resolver: os orçamentos não foram reforçados para contar com mais este nível de ensino. O desinvestimento a que tem estado condenado faz com que a maioria das escolas se continuem a resumir ao espaço da aula, a uma enorme carência de recursos materiais, e pessoal auxiliar e administrativo, com implicações nas condições de higiene e segurança das escolas.

A estas carências alia-se a grande dispersão da rede escolar a par de uma desertificação que caminha a passos largos.

Distrito de Castelo Branco
Evolução do nº de Escolas do 1º CEB - Últimos 10 anos



Notas a salientar da "Evolução do nº de Escola do 1º CEB nos últimos 10 anos":

✓ De **317 escolas** que existiam em 95/96 reduziram para **198** em 04/05

✓ Nº de escolas encerradas nos últimos 10 anos **119**

✓ No concelho de Vila de Rei foi criada uma Esc. Básica Integrada que reuniu todo o ensino básico, não se conhecendo, por parte da comunidade educativa, reacção negativa a este facto.

3.8.1.3 – 2º, 3º Ciclo do Ensino Básico e Secundário

No 2º e 3º Ciclos dos Ensino Básico e Secundário, há um grande número de turmas com elevado número de alunos apesar das novas exigências que a reforma curricular e a própria sociedade impõem e de haver um grande contingente de professores desempregados. Consequentemente, a escola de qualidade e de inclusão fica comprometida, em virtude de as condições de trabalho de professores, pessoal não docente e alunos não promoverem esses objectivos.

Por outro lado os cortes orçamentais às escolas públicas, amputam quaisquer tentativas de melhoramento das actividades curriculares e extracurriculares que se tentam implementar.

3.8.1.4 – Ensino Especial

No Ensino Especial foram feitas alterações, essencialmente de carácter economicista, que regulam o apoio educativo aos alunos com necessidades educativas para o ano lectivo de 2005/2006. O Ministério da Educação visa:

- Diminuir, de forma administrativa, o número de alunos com necessidades educativas especiais e em simultâneo reduzir o número de docentes do Apoio Educativo;

- Deixar de pagar as deslocações dos docentes do Apoio, alterando as regras de concurso (em vez de escola os docentes concorriam a vagas nos agrupamentos). Note-se que neste distrito e dentro do mesmo agrupamento há escolas/jardins-de-infância que distam entre si mais de 50 km, cujos podem ser percorridos diariamente em carro próprio, sem qualquer remuneração adicional;

Com estas medidas o Governo apenas visa reduzir investimentos numa área particularmente sensível do Sistema Educativo, dificultando a concretização da escola para todos.

3.8.1.5 – Ensino Superior

O Ensino Superior Público debate-se, também no Distrito de Castelo Branco, com graves carências a nível de financiamento proveniente do Orçamento de Estado. Neste momento o dinheiro das propinas, que deveria ser investido na promoção da qualidade do ensino, está já a ser utilizado para o pagamento dos salários e do funcionamento corrente destas instituições, o que, aliado à redução do número de alunos no ensino superior, se traduz na não renovação de contratos a professores. De salientar que 70% dos professores deste sector são contratados e não têm direito a subsídio de desemprego.

As recentes intenções de encerrar, de forma “cega”, todos os cursos que não tenham 20 alunos inscritos no 1º ano pode vir a traduzir-se, no Distrito, por encerramento de um significativo número de cursos relevantes para a região e para o país, como é o caso do curso de Engenharia Têxtil na UBI e Engenharia Florestal na Escola Superior Agrária, em Castelo Branco.

Por outro lado, continua a ser protelado no Ensino Superior, com algumas excepções, o funcionamento de cursos em horário pós-laboral, inviabilizando o livre acesso dos trabalhadores no activo.

3.8.1.6 – Trabalhadores não docentes

As políticas dos sucessivos governos, para os trabalhadores não docentes, caracterizam-se pela aplicação de baixos salários, estagnação nas carreiras, ausência de expectativas de revalorização e qualificação profissional, proliferando os contratos a termo certo e contratos administrativos de provimento. A estes últimos trabalhadores (mais de 400 no Distrito de Castelo Branco), que desempenham funções imprescindíveis ao funcionamento das escolas, há vários anos, está agora a ser aplicado o Decreto-lei da autoria do governo PSD/PP, que os empurra para o contrato individual de trabalho, pelo governo do mesmo partido (PS) que governava em 1999 e aprovou o Decreto-lei nº 515/99, que garantia a estes trabalhadores a integração nos quadros da Administração Pública.

3.8.1.7 – Acção Social Escolar

Apesar da criação de medidas de acesso à escola e da expansão da escolaridade obrigatória, tal facto não constituiu automaticamente um processo generalizado de democratização do ensino, continuando a existir uma clivagem nas regiões do país, nas classes sociais, nas condições familiares e do meio ambiente pelo que a igualdade de oportunidades e a equidade pretendida não é ainda igual para todos – parte de condições familiares, sociais e regionais desiguais. Para aproximação de uma igualdade real o acesso ao ensino devia ser garantido por políticas que facilitassem o acesso a alunos de origem social mais desfavorecida com atribuição de Auxílios Económicos Directos.

Mas a acção social escolar continua incompleta e insuficiente para suprir as necessidades reais dos indivíduos e famílias e os subsídios atribuídos são escassos em relação a essas necessidades assim como a dependência da Acção Social Escolar das receitas do O.G.E limita e faz depender o direito à educação de uma regulamentação legal e da intenção dos diferentes governos em promoverem a justiça social.

Os limites da Acção Social Escolar passam também por:

- Recursos humanos e materiais insuficientes;
- Minoria de pessoal qualificado da carreira Técnico Profissional de ASE, inexistência de concursos de progressão de carreira e abertura de vagas;
- Funcionários de ASE com vínculos diversos (TPASE, A. Administrativo e AAE) e a contrato.

No Distrito de Castelo Branco problemáticas sociais como o desemprego e o emprego precário dos pais e encarregados de educação, têm repercussões nas escolas que levam ao insucesso, absentismo e abandono escolar dos alunos. O conjunto de medidas de apoio sócio-educativo da Acção Social Escolar podem e devem minorar esta realidade só que é insuficiente.

Distrito de C. Branco - Verbas gastas ASE 2003/2004						
Livros e Material Escolar	Material Específico/ transporte NEE	Bolsas Mérito (€ 891,50)	Alimentação	Actividades Complemento Curricular	Acidentes	TOTAL
295.568,86	16.350,48	123.918,50	149.928,80	11.307,87	42.591,66	639.666,17
4.059	95	139	4.849	€12,5-A	736	

						€ 6,25 - B					
C Branco – Apoios Económicos Directos (livros, material escolar / material específico)											
Ano Lectivo 2003/2004											
2ª Ciclo			3º Ciclo			E. Secundário			TOTAL A	TOTAL B	TOTALS
Esc. A	Esc. B	Total	Esc. A	Esc. B	Total	Esc. A	Esc. B	Total			
1127	312	1439	1461	478	1939	378	303	681	2966	1093	4059
3.935			6.008			4.987			14.930		
28,6%	7,9%	36,6%	24,3%	8,0%	32,3%	7,6%	6,1%	13,7%	19,9%	7,3%	27,2%

Bolsas de Mérito Ensino Secundário		
Nº Bolsas	Nº Matriculados	%
139	4.987	2,80%

3.8.2. – As propostas

Para inverter a actual situação que se vive na educação e ensino há que concretizar propostas que professores, educadores e pessoal não docente exigem para a valorização da escola pública, para a melhoria da qualidade das respostas educativas e para uma resposta mais condigna e adequada na acção social escolar, nomeadamente:

- Investir no ensino público garantindo o cumprimento do desígnio constitucional que obriga o Estado a promover uma rede de estabelecimentos capaz de responder adequadamente às necessidades de toda população;
- Melhorar as condições de trabalho de todas as escolas e em particular exigir uma especial atenção ao 1º ciclo e Jardins-de-infância, dotando-as de verbas e recursos que lhes permitam concretizar os seus projectos. Só dessa forma será respeitada a tão propalada autonomia das escolas / agrupamentos;

- Investir na acção social escolar com aprovação de medidas como o aumento do valor das bolsas e subsídios, atribuição de livros escolares gratuitos, a concessão, em número suficiente, de alojamento em residências, correcção no imediato de injustiças praticadas no 1º CEB (parente paupérrimo também nesta área), entre outras medidas de discriminação positiva;
- Estabilizar o corpo docente das escolas (do pré-escolar ao superior) através da adequação dos quadros às suas necessidades reais, o que se traduzirá numa significativa abertura de vagas;
- Construir uma escola para todos, base de uma sociedade democrática e inclusiva. Nesse sentido é necessário que a escola responda adequadamente a todas as crianças e jovens necessidades educativas, independentemente da sua natureza;
- Reforçar a rede pública da educação pré-escolar garantindo que todas as crianças a ela tenham acesso;
- Implementar uma efectiva resposta social na escola pública (serviço de refeições e prolongamento de horário) onde não se confundam tempos lectivos com ocupação de tempos livres, concretizada através de técnicos com formação adequada e em espaços próprios para o efeito;
- Regulamentar os incentivos à fixação do pessoal docente e não docente em zonas isoladas e ou desfavorecidas;
- Democratizar o ensino ao longo da vida aumentando a oferta nas escolas públicas, respeitando os vários público-alvo, designadamente adequando os horários à disponibilidade de frequência de aulas;
- Reordenar a rede escolar dos ensinos básicos e secundário prevalecendo os princípios pedagógicos e os direitos das populações sobre critérios economicistas ou burocráticos, nomeadamente, no encerramento de escolas do 1º CEB. Avaliar a rede de estabelecimentos e cursos do ensino superior tendo em conta as incongruências que comprometem o desenvolvimento de uns e a subsistência de outros;
- Publicar quadros de pessoal não docente com exigência de defesa de vínculo público, com a imediata revogação do DL nº 184/2004 e repriminção do DL nº 515/99;
- Redefinir o desenho dos agrupamentos de escolas, respeitando a legislação, especialmente no que concerne à construção de projectos educativos comuns e à opinião dos professores e da restante comunidade educativa;

- Melhorar as Leis de Autonomia Universitária e do Ensino Politécnico consagrando nomeadamente a representatividade de todos os corpos que a compõem;
- Aplicar uma Lei de Financiamento do Ensino Superior Público que corresponda às verdadeiras necessidades dos estabelecimentos deste nível de ensino;
- Criar uma Lei de Financiamento do Ensino Não Superior que de uma vez por todas defina as respectivas competências a nível financeiro do Ensino Básico e Secundário e da Educação-Pré-Escolar.

3.9. CULTURA, DESPORTO E TEMPOS LIVRES

A ocupação dos tempos livres, através do desenvolvimento de práticas culturais e recreativas, deve assegurar o bem-estar dos trabalhadores, o seu equilíbrio físico-psíquico, e formar ou reforçar a sua consciência social e cultural para o progresso da sociedade.

Este aspecto da vida dos trabalhadores é, tanto mais importante quando, fruto da globalização capitalista em curso, assistem a profundas alterações das relações de trabalho, nomeadamente, a nível do vínculo, da flexibilidade de horário e das cargas de trabalho a que são sujeitos. Estes aspectos associados à forte precariedade existente introduzem novos factores de desestabilização e de pressão, que prejudicam seriamente a sua saúde física e mental.

Daí que, a cultura e o lazer, devam ser vistos como práticas fundamentais para a recuperação psicológica dos trabalhadores, bem como factores determinantes na assunção destes enquanto cidadãos de corpo inteiro, de forma a que se assumam como agentes sociais e motores de desenvolvimento e, possam também, praticar a cidadania plena.

Vivemos numa sociedade em que os produtores culturais se vão assumindo como uma elite, com fortes dependências ao poder económico e político, com tradução no tipo de produtos que geram e que raramente se dirigem às grandes massas da sociedade e, conseqüentemente, aos trabalhadores, sonegando subtilmente um direito consagrado na Constituição da República.

É tempo do estado deixar de assobiar para o lado e empenhar-se seriamente na alteração das práticas que têm vindo a ser seguidas, desenvolvendo verdadeiras políticas culturais, que tenham em conta a formação e o bem estar dos trabalhadores e que apostem na cultura como factor importante para o desenvolvimento, nomeadamente, o regional.

A nível regional, importa salientar a forte componente associativa no Distrito de Castelo Branco (com maior incidência no norte do distrito) e o papel preponderante, que estas desempenharam ao longo de décadas

e décadas na preparação e formação dos trabalhadores, assumindo-se como os principais divulgadores da cultura, substituindo-se àqueles que maiores responsabilidades detinham nesta matéria.

Hoje, também este movimento associativo que tantos quadros formou, sofre as consequências da sociedade de consumo desregrado, do individualismo e da quebra dos laços de solidariedade e, lamentavelmente, da instrumentalização, da chantagem e da partidarização por parte de alguns detentores de cargos públicos no Poder Local, que concede apoios selectivos e discriminatórios.

Hoje, não sendo de rejeitar o papel que as colectividades desempenham neste campo, as Autarquias são fundamentais para a dinamização cultural na região e no país.

Os Sindicatos a União do Distrito de Castelo Branco, também têm um papel importante a desenvolver neste campo, procurando cimentar a coesão e a solidariedade entre os trabalhadores e os cidadãos em geral, porque estes valores estão postos em causa nos dias de hoje. O individualismo, o egoísmo, o salve-se quem poder, são práticas que revelam falta de um desenvolvimento cultural saudável.

Cabe a nós, estruturas sindicais, em conjunto com o INATEL, desenvolver um papel importante no aproveitamento do tempo livre, e, na promoção cultural dos trabalhadores.

A União dos Sindicatos de Castelo Branco a CGTP, defendem as seguintes orientações:

- A consideração do INATEL, como um instrumento fundamental para o desenvolvimento dos tempos livres dos trabalhadores, pois são estes que directamente ou indirectamente, contribuem para o seu financiamento, e pelos próprios objectivos e natureza do INATEL;
- Aos sindicatos deve ser possibilitada uma intervenção activa na vida do INATEL, tendo em vista a implementação de protocolos para o desenvolvimento de actividades culturais e recreativas.
- O movimento sindical deve passar a ter uma maior participação na definição das políticas do INATEL;
- As acções dos sindicatos na intervenção do INATEL deverão ter sempre presente o reforço dos valores da coesão da solidariedade e do espírito associativo entre os trabalhadores;
- A melhoria e diversificação da actividade global e participação, a todos os níveis, do movimento sindical no INATEL, de forma a alargar o seu leque de iniciativas e a realizá-las de forma mais acessível aos trabalhadores;
- Combater as práticas despesistas e elitistas do INATEL.

Neste sentido, a União e a CGTP-IN considera fundamental a reestruturação do INATEL e a alteração dos seus estatutos, com o objectivo dos sindicatos serem considerados sócios colectivos e da CGTP-IN

poder participar na sua gestão a fim de poder intervir directamente na definição das suas políticas, colocando o INATEL ao serviço dos trabalhadores.

O movimento sindical tem, pela sua própria natureza, um papel fundamental, pelo que é necessário:

- A continuação da luta sindical pela redução da jornada de trabalho e contra a flexibilização dos horários, pois, constitui um objectivo prioritário na promoção dos tempos livres dos trabalhadores.
- Que os sindicatos tenham um forte papel interventivo para reforçar o espírito associativo, promovendo iniciativas que reforcem a unidade e a solidariedade os trabalhadores, não deixando que o sindicato seja visto apenas, como um instrumento para resolver os problemas em casos de conflitos de interesses colectivos ou individuais.
- Que os sindicatos se empenhem na promoção de convívios, iniciativas culturais, desportivos e recreativos, privilegiando o trabalho com os clubes de empresa e com as colectividades.
- Que a USCB/CGTP-IN, assuma o papel de coordenar e articular as iniciativas promovidas pelos sindicatos e de realizar outras que abranjam todos os trabalhadores.

3.10 O AMBIENTE

A elevação da consciência dos trabalhadores e de outras camadas da população, sobre a necessidade e importância da defesa e preservação da natureza e do meio ambiente, é hoje um objectivo a prosseguir pela USCB/CGTP-IN.

O Distrito de Castelo Branco tem excelentes condições naturais, que são únicas no país, riquezas que importa usufruir e preservar para as gerações vindouras. Não basta considerar a Serra da Estrela, Parque Tejo Internacional e a reserva da Malcata como áreas protegidas. É notório o lixo, o acesso livre de automóveis, a falta de gestão dessas áreas e do esclarecimento à população para realmente as preservar.

No entanto, esta riqueza tem sido vítima de todos os que buscam o lucro fácil, porque, incapaz de se defender por si só, vem sofrendo, ao longo dos anos, danos incalculáveis, alguns dos quais irreparáveis em vários domínios.

3.10.1. NA FLORESTA

Apesar dos sérios avisos que constituíram os incêndios, que nos anos de 1997 e 1998 devastaram uma extensa área de mato e pinhal, nenhuma medida concreta foi tomada pelo poder político de molde a minimizar os riscos no futuro. O resultado da inércia demonstrada pelo governo - está aí! Mais de metade da floresta do distrito foi devastada nos anos de 2003 e 2004, assumindo maior gravidade nos concelhos

da *zona do pinhal* onde existe um extenso deserto naquela que foi a maior mancha verde de pinhal da Europa.

A somar aos graves prejuízos económicos que representou para a região e para algumas famílias que perderam a sua principal fonte de receitas, há que salientar os danos incalculáveis provocados no meio ambiente, nomeadamente, na fauna e na flora, cujas repercussões ainda não podemos avaliar, mas que adivinhamos extremamente perniciosos, com consequências graves para o futuro.

De uma coisa estamos certos! O Distrito de Castelo Branco, ficou mais pobre e mais vulnerável, e a continuar a ausência de uma política séria para a floresta que privilegie a prevenção, o planeamento e a reflorestação, a destruição continuará com inevitáveis custos para a paisagem, para o equilíbrio ambiental, para a protecção da fauna e da flora, para a economia e para a própria segurança de pessoas e bens.

3.10.2. NOS RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS

Tendo-se procedido a alguns avanços significativos nos sistemas de recolha e depósitos dos resíduos sólidos urbanos, existem ainda algumas deficiências, a que urge pôr cobro. Com efeito, se nos últimos anos se procedeu à construção de aterros sanitários e da Central de Compostagem da Cova da Beira, pondo fim à proliferação das lixeiras a céu aberto, também é verdade que a nível da separação e do tratamento dos lixos, ainda tudo está por fazer.

Para que tal propósito seja um facto, seria necessário que se desencadeassem acções de sensibilização e educação da população para a necessidade da separação dos vários tipos de lixos, o que não se tem verificado.

Referimos ainda, as preocupações que nos suscitam as opções que algumas autarquias decidiram assumir da concessão parcial deste serviço a privados, pelo que, ao eximirem-se das suas responsabilidades perante os cidadãos estão a contribuir para uma maior degradação e para o encarecimento desta prestação de serviço junto dos utentes.

3.10.3. NO TRATAMENTO DAS ÁGUAS RESIDUAIS

Casos de poluição graves são inúmeros. As unidades industriais e os esgotos domésticos da Covilhã, continuam a poluir as ribeiras afluentes do Zêzere a norte do distrito, apesar de neste momento estarem em curso obras de requalificação. Algumas localidades do Distrito (poucas) já têm estações de tratamento de águas residuais (ETAR) construídas com verbas da UE mas, uma parte significativa delas não estão a funcionar normalmente.

Também nesta área os investimentos das autarquias ficam aquém das necessidades. A recente constituição das Empresas Águas do Côa e Alto Zêzere e da Águas do Centro, poderiam constituir um

elemento impulsionador e de avanços significativos mas, a própria natureza das empresas, que visam essencialmente, constituir monopólios e adquirir fabulosos lucros perspectivando uma futura privatização, não se afiguram como as entidades com perfil para proceder a tais empreendimentos.

De notar, que apesar do sistema ainda não funcionar em pleno nalguns concelhos do distrito, são já cobradas elevadas taxas às populações por um serviço que ainda não lhes é prestado, o que prefigura o desprezo e a exploração a que estão votados.

3.10.4. MEDIDAS DE ACÇÃO SINDICAL

O movimento sindical deve, em conjugação com outras organizações sociais e ambientais, empenhar-se nesta frente, de forma a dar seguimento aos seguintes desafios:

- Dinamizar acções próprias visando uma crescente consciencialização da interdependência ambiente e desenvolvimento a partir dos problemas existentes;
- Participar a todos os níveis para imprimir dinâmicas já consagradas em instrumentos legislativos e na definição das políticas de ambiente;
- Participar na denúncia e exigir a responsabilidade dos agentes económicos que causam danos ao ambiente pelas descargas das substâncias poluidoras e outras, e exigir uma política de apoio às autarquias e empresas, para que em articulação se construam os equipamentos necessários à despoluição existente, nomeadamente das ribeiras e rios.

Defender medidas que tenham por objectivo:

- Implantação de tecnologias e empresas não poluidoras;
- Controle regular e periódico do estado da água, para abastecimento domiciliário e uso industrial;
- Assumir que a água é património da humanidade, um bem público e social por excelência, e que a sua propriedade e gestão em todas as formas, devem permanecer na esfera pública;
- Tratamento de afluentes e lixos, industriais, comerciais, hospitalares e domésticos;
- Controle do uso de contaminantes e produtos tóxicos;
- Controle da qualidade do ar e preservação dos solos;
- Exigir a instalação de estações de Tratamento de Águas Residuais, onde ainda não existem e o desbloqueamento de verbas para o seu correcto funcionamento;
- Exigir uma política de prevenção dos incêndios e a reflorestação das áreas ardidas onde o Estado tem de assumir as responsabilidades que lhe cabem na implementação de medidas que obriguem os

proprietários a cuidar das florestas, começando por assumir as suas próprias obrigações como maior proprietário.

3.11 A HABITAÇÃO

O artº 65 da Constituição da República consagra uma política de habitação que assegure o direito a uma habitação condigna, entendendo esta como “habitação de dimensão adequada em condições de higiene e conforto e que preserve a intimidade pessoal e privacidade familiar”.

No entanto, a intervenção do Estado é muito limitada à promoção da aquisição da habitação própria com apoios que, muitas vezes, favorecem as famílias de maiores rendimentos e foi concentrada no crédito bonificado, o qual acabaria por ser eliminado em 2002 pois, em vez de se combater as irregularidades e fraudes no acesso ao crédito bonificado utilizou-se o argumento da fraude para terminar com apoios aos trabalhadores de menores rendimentos, nomeadamente os jovens.

Por isso, também no Distrito de Castelo Branco, o acesso à habitação é um dos graves problemas.

A relação entre o custo da habitação e o salário é muito elevada; os processos de aluguer/aquisição sofreram crescentes dificuldades, mesmo para os estratos da população com capacidade aquisitiva média; o custo das habitações aumentou fortemente, com cada vez menos qualidade ambiental e urbanística, continuando o crédito bancário a ser fortemente penalizador devido às altas taxas de juro.

Assim, a oferta de habitação é feita quase exclusivamente por empreiteiros, que baseando-se exclusivamente na procura do lucro rápido, tornam as rendas e os preços de andares do que de mais elevado se pratica no País, quando os salários são dos mais baixos, agravando a já por si agradada situação económica dos trabalhadores do Distrito.

É certo, que o distrito teve um forte crescimento do parque habitacional nas duas últimas décadas, que excedeu mesmo o aumento verificado no número de famílias, mas, nem por isso se resolveram problemas importantes, nalguns casos de natureza estrutural.

- A habitação continua muito cara sobretudo porque apresenta um baixo nível de qualidade;
- O preço dos solos tem com frequência natureza especulativa;
- Tem sido dada prioridade à construção de novas habitações em detrimento da reabilitação e da requalificação;
- Tem-se verificado um excessivo e perigoso endividamento das famílias que está em grande parte associado à compra de habitação;

- Falta regulação no mercado imobiliário de forma a combater as práticas especulativas, a garantir a qualidade da habitação, impedindo a deterioração precoce, e a prevenir a elevada sinistralidade laboral na construção;
- A política de reabilitação e de realojamento têm-se caracterizado pela criação de novos guetos, desprovidos de infra-estruturas básicas de saúde, educação, cultura, comércio e até de um simples Multibanco.

A degradação do parque habitacional constitui outro problema grave. Este processo não é inelutável. É preciso conjugar diversas vertentes: medidas que assegurem uma construção de qualidade; programas de recuperação de prédios urbanos degradados; medidas de conservação ordinária; o arrendamento de habitação a preços acessíveis considerando o nível de rendimentos; apoio às famílias mais carenciadas, criando habitações a preços controlados; fixação de mecanismos de controlo que previnam a especulação imobiliária

Para além destas medidas a USCB/CGTP-IN considera que a resolução do problema habitacional terá de se inscrever na definição de uma política que considere:

- O reforço das verbas do O.E., para habitação social; a definição de uma nova política de solos, com a participação do poder local; a criação de condições para o melhor funcionamento dos organismos oficiais responsáveis; o apoio e o estímulo à construção directa e às cooperativas de habitação; a ampliação dos contratos de desenvolvimento e a definição de uma política justa de rendas de casa;

O M.S.U., desde que, as condições o permitam, sem pôr em causa princípios e sem desviar os dirigentes e os meios financeiros para fins que não sejam os sindicais, poderá intervir nesta área através do desenvolvimento de acções próprias de promoção da habitação social.

3.12 A COESÃO E AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

As tecnologias da informação são hoje uma realidade incontornável que, proporcionando novos conhecimentos e saberes, introduzem novos hábitos, novas culturas, novas relações, novas dependências e novos factores concorrenciais que implicam formas de organização e de participação diversificadas. Isto é, tanto mais assim, quando se sabe que as mudanças ocorrem a uma velocidade tal que permitem que o mercado das tecnologias de informação imponha um ritmo de desenvolvimento dessas mesmas tecnologias, sem o adequado controlo social e político.

As oportunidades que oferece a sociedade da informação são muito amplas: vantagens competitivas para as empresas que tenham melhor e mais rápido acesso; formas de organização mais eficazes; novas condições comerciais e novas possibilidades em matéria de educação e de emprego.

No entanto, o intenso desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação e a sua apropriação pelos grupos económicos e pelas empresas transnacionais constitui o principal suporte do processo de internacionalização, da crescente centralização do capital, do domínio do capital financeiro e da maior desconcentração da actividade produtiva.

É hoje uma evidência que, por razões geográficas, sociais e económicas, nem todas as regiões, nem todas as empresas, nem todos os cidadãos e muito menos os trabalhadores estão em condições de desfrutar das vantagens das tecnologias da informação. Tal como sempre aconteceu com a evolução tecnológica, corre-se o sério risco de, ao mesmo tempo que as tecnologias da informação evoluem, se estejam a acentuar as assimetrias regionais e as desigualdades sociais com o aparecimento dos chamados “pobres da informação” e os “ricos da informação”. Poderemos estar perante uma nova forma de exclusão. A info-exclusão.

É necessário tomar consciência de que o modelo capitalista neo-liberal que estrutura, acompanha e conduz o processo em curso, gera maior instabilidade económica e uma crescente desigualdade social, cada vez mais evidente na concentração da riqueza observada à escala mundial.

Os trabalhadores, por razão de serem os que mais estão expostos aos factores negativos na forma de instalação das tecnologias da informação e por serem aqueles a quem o acesso é mais dificultado, estão naturalmente apreensivos e simultaneamente estão motivados para intervir e influenciar as decisões que a eles dizem respeito.

Não há “choque tecnológico” que resista, se não fizer com que as tecnologias da informação estejam ao dispor de todos, de todo o país, de todas as regiões e de todos os trabalhadores.

Nesta perspectiva o movimento sindical defende a urgente democratização do acesso dos cidadãos, dos trabalhadores enquanto tal e das empresas às tecnologias de informação o que implica:

- Uma rápida evolução para um sistema que as considere como um serviço público a que todos têm direito que não pode ser condicionado pela capacidade financeira de cada um;
- Adequar o sistema de licenças e de apoios financeiros de forma a integrar objectivos de cobertura que incluam as regiões mais desfavorecidas;
- A garantia de que as tecnologias de informação estão ao serviço das pessoas, do desenvolvimento económico e do progresso social proporcionando políticas activas de emprego;
- A difusão de competências base para o uso das tecnologias de informação e comunicação, quer para adultos, quer para jovens, destacando-se o papel do sistema de ensino e formação;

- A massificação do acesso dos cidadãos às tecnologias de informação e comunicação e à Internet de banda larga a preços acessíveis.
- A protecção do direito à intimidade garantindo que a informação é comunicada e tratada com medidas de segurança e reserva;
- O fomento e a protecção da diversidade linguística e cultural;

3.13 DEFESA DOS CONSUMIDORES

A acção da USCB/CGTP-IN em defesa dos consumidores insere-se na luta dos trabalhadores por uma vida melhor e com mais qualidade; numa acção que se traduz num trabalhador mais informado e consciente dos seus direitos e mais exigente enquanto consumidor.

Também neste aspecto, os trabalhadores terão que enfrentar um poder económico poderoso, metódico, com técnicas de persuasão dos consumidores ilimitadas e com efeitos bastantes eficientes.

A ausência de medidas eficazes de fiscalização, regulamentação e de organização dos bens e serviços, aumenta a vulnerabilidade do consumidor, face à qualidade desses bens e serviços, o que em casos extremos poderá por em risco a sua saúde e integridade física.

A USCB/CGTP-IN luta pelo efectivo direito à informação, à transparência nas relações contratuais e a garantia do direito à privacidade.

A USCB/CGTP-IN defende como principais eixos estratégicos de uma política de defesa do consumidor:

- Reforço do papel do Estado com carácter preventivo e regulador;
- Desenvolvimento da informação continuada nas escolas e junto da população sobre as normas existentes e os seus direitos, com utilização dos media mais poderosos;
- Reforço das medidas de fiscalização numa óptica sobretudo preventiva;
- Reforço do actual quadro jurídico com vista a integrar a noção de interesse colectivo, por oposição à tradicional noção de interesse individual que enforma a nossa legislação e jurisprudência;
- Ligação às Associações de Consumidores de forma a coordenarem acções conjuntas.

Neste sentido a USCB/CGTP-IN procurará ter uma melhor ligação ao Grupo Sindical para a Defesa do Consumidor (INTERCONSUMIDORES) da CGTP-IN e uma intervenção mais activa nesta área com vista à realização destes objectivos e ainda:

- Prestar apoio aos associados das estruturas sindicais nos domínios referidos fornecendo-lhes, sempre que possível, a informação adequada, auxiliando-os na resolução dos conflitos através, nomeadamente, do encaminhamento para as entidades competentes;
- Procurar adquirir mais competências;

CAPITULO IV

4. DESENVOLVER O INTERIOR

4.1. ORIENTAÇÕES GERAIS

O desenvolvimento tem como objectivo principal a melhoria crescente do bem-estar económico, social e humano, o que, para além do aumento dos índices globais de produção, pressupõe uma harmonia do crescimento nos diferentes sectores económicos e nas diferentes e diferenciadas regiões e, portanto uma transformação positiva das estruturas sociais.

A melhoria do bem-estar da população, a participação na tomada de decisões, a democracia e a sustentabilidade do desenvolvimento no longo prazo, são as questões centrais do desenvolvimento sempre numa perspectiva de que o homem é o seu principal destinatário. Assim, não é de admirar que a nova concepção do desenvolvimento, partilhada pelas Nações Unidas, tenha como fim supremo o indivíduo e como objectivo o seu bem-estar económico, social e cultural, a melhoria do acesso aos bens e serviços, o reforço da liberdade de escolha, a vivência democrática, as possibilidades crescentes de participação na tomada de decisões relativas ao seu próprio destino e ao sistema económico e social onde se insere. Nesta concepção de desenvolvimento, o rendimento e a riqueza material são considerados, somente, como um dos muitos elementos que contribuem para o desenvolvimento social e humano, isto é, são meios propiciadores das condições de bem-estar das populações.

O desenvolvimento económico, social e humano terá assim de se preocupar não apenas com a satisfação das necessidades essenciais mas, também, com a implementação de um processo dinâmico de participação dos agentes económicos e sociais, isto é, da população em geral, das empresas, das organizações patronais e sindicais, das instituições públicas, etc.

O processo de desenvolvimento implica o reconhecimento da perenidade da actividade humana, da qualidade do ambiente, dos recursos naturais e da sua conservação em condições satisfatórias para as gerações seguintes. A admissão de que os recursos são finitos leva, quer ao encorajamento da reciclagem dos materiais e à sua reutilização ao longo do processo de criação/consumo, de forma a evitarem-se os desperdícios, quer à alteração dos padrões de comportamento humano.

Há hoje novas tendências, novos desenvolvimentos, novos conceitos:

- O mundo rural antes ignorado e abandonado é hoje percebido como um elemento fundamental do desenvolvimento sustentável;

- A indústria é considerada, por muitos, como o sector dinâmico por excelência já que exerce fortes efeitos, sobre as demais actividades económicas, quer a jusante que a montante;
- A localização dos serviços é, dado o emprego, o volume de negócios e as mais-valias que proporciona, visto como uma das formas de promover o desenvolvimento;
- Os equipamentos terciários e as infra-estruturas, tal como as actividades produtivas, têm vindo a considerar-se extremamente importantes para o desenvolvimento nacional versus regional, levando os agentes económicos e as autoridades públicas a debruçarem-se sobre a sua localização.

Isto, associado aos dados disponíveis quanto à população residente e quanto à população activa mostram que a USCB/CGTP-IN deve continuar a lutar por uma política integrada de desenvolvimento, que definida com a participação do poder local, dos agentes económicos e sociais da região e assente no aproveitamento dos nossos recursos naturais e numa prática de solidariedade nacional para com o Distrito, corrija e supere as actuais assimetrias regionais e inter-concelhias e as desigualdades sociais.

Para este objectivo, a USCB/CGTP-IN não se poupará a esforços, daí que coloque de novo na ordem do dia, a necessidade e a urgências do envolvimento da população e da união de vontades das forças activas (Autarquias, organizações económicas, sociais, ambientais e culturais, e instituições de ensino e outras) do Distrito para, junto do Governo, exigir a implementação das medidas indispensáveis ao desenvolvimento da região, de forma a:

- Contribuir para travar o envelhecimento da nossa população e a continuada desertificação do Distrito;
- Revitalizar a indústria têxtil (lanifícios e vestuário) como pilar económico fundamental;
- Potenciar a diversificação das actividades económicas com a consequente criação de postos de trabalho;
- Superar as carências em infra-estruturas;
- Assegurar medidas nos planos: social, industrial, agrícola, comercial, ambiental e educacional;
- Coordenar a gestão equilibrada e racional dos programas e fundos comunitários.

É também tendo presente o desenvolvimento integrado do nosso Distrito que a USCB/CGTP-IN, continuará a dinamizar e a empenhar-se na Associação de Desenvolvimento da Beira Serra, cuja acção positiva tem sido reconhecida e é com o mesmo objectivo que colabora com outras Associações e Organizações e admite aderir ou colaborar com outras Associações de Desenvolvimento Regional já existentes ou que se venham a constituir no Distrito, desde que elas não colidam com os nossos princípios e objectivos.

A USCB/CGTP-IN, tendo presente a realidade do Distrito considera que um verdadeiro Desenvolvimento do Distrito deverá assentar na valorização dos recursos humanos conjugada com a formação profissional contínua e o ensino e deverá ter por objectivos estratégicos:

- Defender e desenvolver a Agricultura e a Floresta;
- Desenvolver e diversificar a indústria e as actividades económicas;
- Modernizar o comércio e os serviços;
- Promover o Turismo;
- Melhorar os transportes e as acessibilidades;
- Defender e promover o ambiente.

Hoje, para se pensar, projectar e concretizar o desenvolvimento da nossa região é indispensável ir para além do pequeno espaço do nosso distrito. É necessário ter uma visão de um conjunto que passa, inevitavelmente pelos distritos da Guarda e de Castelo Branco e, em especial, pelo eixo Guarda – Belmonte – Covilhã – Fundão – Castelo Branco – Zona do Pinhal e, através da melhoria das acessibilidades (Túneis da Serra da Estrela, IC6 e IC12 com a inclusão do túnel da Alvoaça), abrangerá também os Concelhos de Seia, Gouveia e Manteigas entre outros.

4.2. O PIDDAC E O QUADRO COMUNITÁRIO DE APOIO

Os governos dispõem de vários instrumentos que usados com equilíbrio, com princípios de solidariedade, com descentralização, com eficácia e transparência pode e devem ser determinantes para a correcção das assimetrias regionais e para o desenvolvimento regional.

O Plano de Desenvolvimento Regional (PDR), os Programas Operacionais decorrentes do III Quadro Comunitário de Apoio, o PIDDAC (Programa de Investimentos e Despesas de desenvolvimento da Administração Central) e outros, constituem alguns desses instrumentos que ao invés de servirem os objectivos atrás referidos têm, na maioria dos casos, servido para acentuar as desigualdades e a desertificação do interior, como aliás se comprova pelos dados disponíveis sobre a vida económica, social e cultural da nossa região.

Os resultados da aplicação dos vários QCAs estão ainda por apurar em toda a sua dimensão mas, pelos dados vindos a público, o conjunto do país (e também a região) não soube aproveitar os meios financeiros disponíveis, não se usando a totalidade dos recursos e usando-os de forma pouco cuidada por falta de controle e pela quase ausência de objectivos estratégicos de curto, médio e longo prazo.

Numa pequena amostragem é possível verificar que:

- Entraram em funcionamento tarde e a más horas;
- Os projectos no âmbito do RETEX, do PROESTRELA, do POE e outros foram diminutos;
- As verbas do INTERREG foram insuficientes e, ainda assim, canalizadas para projectos que nada tinham a ver com o desenvolvimento transfronteiriço;
- Os apoios aprovados no âmbito do IMIT (apoio à indústria Têxtil) foram selectivos e canalizados só para as empresas que já estavam bem;
- Os apoios à agricultura foram insuficientes, traduziram uma desigual distribuição regional, não se concentraram na vertente da modernização, limitando-se a acudir, e mal, a situações de calamidade e de perda de rendimento, acentuando assim o atraso da nossa agricultura e o défice alimentar do país;
- As acessibilidades não foram terminadas dentro dos prazos prometidos e aceitáveis;
- Os Estudos e propostas do Grupo de Trabalho “Beira Baixa que Futuro” e do PRASD (Programa de Recuperação das áreas e Sectores deprimidos) não foram implementados.

Também o PIDDAC, em vez de ser um instrumento de investimentos da Administração Central nas regiões, tem sido transformado num instrumento de propaganda, que procura esconder opções centralistas e de discriminação do interior já que, ano após ano, mais a maior fatia do PIDDAC destina-se ao litoral, acentuando-se assim as assimetrias regionais com evidentes prejuízos para o Interior e também para o Litoral que vê aumentar sobre si a pressão demográfica.

Dado o papel central que devem desempenhar estes instrumentos a USCIB/CGTP-IN considera indispensável:

- A efectiva descentralização e regionalização, até ao nível do distrito, dos fundos estruturais provenientes dos diversos programas nacionais e comunitários;
- A existência de condições prévias para aprovação dos projectos a serem cumpridas pelas entidades beneficiadas (empresas e outras) particularmente em matéria de cumprimento dos direitos laborais, de higiene, segurança e saúde no local de trabalho, de pagamento à segurança social as contribuições dos seus trabalhadores, etc.;
- A participação dos sindicatos no acompanhamento e avaliação dos projectos apoiados e não ficarem reduzidos a uma participação, tantas vezes formal;
- A existência de regras de transparência, rigor, responsabilização e controlo na apreciação da utilização e gestão dos fundos estruturais, única forma de se poder minimizar a sua insuficiência no distrito;

- A alteração dos critérios na distribuição das verbas do PIDDAC de forma a consagrar um maior investimento para as regiões do interior, possibilitando assim o seu desenvolvimento e a atenuação dos factores de pressão no litoral.

4.3. DESCENTRALIZAÇÃO E REGIONALIZAÇÃO PARA UM DESENVOLVIMENTO AUTÊNTICO E PARA UMA EFECTIVA REFORMA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Qualquer reforma consistente da Administração Pública passa obrigatoriamente por um modelo de regionalização, em que a transferência de poderes do aparelho central do Estado seja efectiva e se opere para órgãos «supra-municipais», dotados de autonomia administrativa e financeira e democraticamente eleitos pelas populações.

As «vestes» de descentralização não cabem num modelo que apenas desconcentra funções e centraliza poderes.

Refira-se que as Regiões Administrativas estão previstas nos artigos 255º a 262º da Constituição da República, preceitos que consagram a sua instituição através de um processo democrático de votação dos cidadãos eleitores e lhes conferem importantes atribuições, nomeadamente respeitantes à direcção dos serviços públicos e tarefas de coordenação e apoio à acção dos municípios no respeito da autonomia destes e sem limitação dos respectivos poderes.

O cumprimento destes preceitos constitucionais tem sido no entanto sistematicamente adiado, pese embora a existência de legislação enquadradora, designadamente a Lei 56/91, de 13 de Agosto (Lei quadro das regiões administrativas) e a Lei 19/98, de 28 de Abril, aprovadas pela Assembleia da República e ainda em vigor.

Ao contrário do que muitas vezes se pretende fazer crer, as práticas de desconcentração de serviços do Estado que têm vindo a ser levadas a cabo ao longo das últimas décadas, com especial relevo para a última legislatura, nada têm a ver com objectivos de descentralização.

Pelo contrário. Trata-se de um caminho que se tem manifestado falseador, mantendo intacta, senão mesmo reforçada, a lógica centralizadora do poder na condução de políticas locais e regionais.

No que concerne a este tema, importa afirmar que o chamado “modelo de descentralização” levado a cabo pelo anterior Governo PSD/PP, para além de pretender deferir um golpe mortal no processo de regionalização, visou ainda possibilitar uma maior concentração de poderes em órgãos dominados pelo poder central, nomeadamente as CCD’Rs.

Aliás, da existência de diversas entidades entretanto criadas não resultaram quaisquer benefícios em prol de um maior desenvolvimento regional ou de uma descentralização efectiva de competências do poder central, saldando-se antes este processo:

- Numa tentativa de usurpação de meios, financiamentos e competências atribuídas aos municípios;
- Na criação de entidades sem qualquer razoabilidade territorial ou cultural, mas sim, pressionada por meros interesses económicos ou políticos. Veja-se o exemplo do Distrito de Castelo Branco onde as guerras de poder e protagonismo pessoais acabaram por separar o que os homens e a natureza uniram;
- Na falta de legislação que enquadre o seu funcionamento;
- Na falta de articulação entre as diversas entidades criadas;
- Na falta de meios financeiros, provando-se o logro que constituiu o incentivo inicial à sua criação.

Se tivermos em conta que na regionalização um dos principais objectivos é a correcção de assimetrias regionais e de desenvolvimento do território, num processo que deverá assentar em descentralização efectiva de competências diversas, hoje sob a alçada do poder central, facilmente se conclui que o modelo de desconcentração actualmente em curso e que na prática tem vindo a ser levado a cabo pelos sucessivos governos, não serve.

Efectivamente, ao invés do que constituiu uma das principais premissas da regionalização, o que temos assistido é a tentativa clara de esvaziar de competências o Poder Local e concentrar poderes em órgãos dominados pelo Poder Central.

Este processo contraria inclusivamente aquela que constitui a principal e mais forte experiência de descentralização operada após o 25 de Abril de 1974 – o Poder Local democrático.

E num momento em que tanto se fala na necessidade de introduzir reformas profundas na Administração Pública, a Regionalização deve constituir um tema de abordagem prioritária e fundamental, considerando-se este processo como um mecanismo que permitirá uma desburocratização efectiva, uma descentralização operacional e a introdução de mecanismos de gestão eficiente, democrática e próxima dos anseios das populações.

Para combater os desequilíbrios provocados pela globalização capitalista é forçoso que sejamos capazes de construir uma estrutura do Estado com capacidade de intervenção eficaz e atenta às necessidades sociais das populações.

Tal estrutura só é possível se dotada de autonomia administrativa e financeira; se lhe for atribuído um efectivo carácter democrático e de proximidade com as populações; se for dotado de órgãos próprios por estas eleitos e por estas fiscalizados, através do voto; se permitir, ao mesmo tempo, uma ampla descentralização de competências do poder central e a preservação do Poder Local Democrático.

Para além de um imperativo constitucional, a Regionalização é também um imperativo social, de modernidade e de democraticidade que deverá ter por objectivo: realizar uma verdadeira reforma do aparelho do Estado; promover o ordenamento do território; garantir serviços públicos de qualidade aos diversos níveis; salvaguardar o emprego público; fazer face aos desafios de uma sociedade moderna, designadamente no âmbito social, económico e ambiental.

Independentemente dos formatos que vierem a ser encontrados para a implementação efectiva de um processo de descentralização e de criação de Regiões Administrativas, nas soluções para as grandes áreas de intervenção da Administração Pública como a Administração Local, a Educação, a Saúde, os Transportes ou a Justiça, deve ter-se presente a preocupação da garantia do carácter público, do acesso universal e da melhoria da qualidade, nomeadamente o acesso à água, a cuidados de saúde e ao ensino básico.

Para tal, considera a USCB/CGTP-IN que deverão ser tidas em conta as seguintes premissas:

- A descentralização efectiva de poderes;
- A descentralização de meios financeiros;
- A correcção de assimetrias regionais;
- O respeito pelas realidades culturais e territoriais;
- O aproveitamento das experiências positivas de gestão e de descentralização.

Esta é a Reforma da Administração Pública que o país e a região necessitam. Só com um processo de descentralização/regionalização poderemos ter uma Administração Pública mais isenta e eficiente, que permita uma maior participação dos cidadãos e dos próprios trabalhadores, a racionalização dos recursos, melhores condições para a promoção do desenvolvimento social e económico e a criação de um sistema de finanças que no plano regional melhor aproveitem a receitas do Estado e permitam diminuir a carga fiscal sobre os cidadãos.

Só assim se terão em conta as Preocupações Sociais já que, uma maior e melhor capacidade de intervenção em áreas sensíveis como as creches e jardins-de-infância, centros de dia, lares e habitação, principalmente no apoio às camadas mais desfavorecidas da população é uma das principais vantagens da Regionalização, a que pode acrescer:

- Maior garantia de universalidade na prestação dos serviços públicos;
- Maior garantia de igualdade no acesso dos cidadãos a serviços públicos essenciais;
- Criação de melhores condições para propiciar desenvolvimento das regiões mais desfavorecidas do País, suster a desertificação das zonas do interior e a degradação de vida nas grandes zonas urbanas ou áreas metropolitanas;
- Um melhor combate à degradação do parque habitacional, ao abandono dos centros históricos e à construção desregrada.

Este é o caminho para a valorização da Administração Local. Sendo o sub-sector da Administração Pública que maiores provas de descentralização e de aproximação aos objectivos constitucionais da Regionalização tem dado, a valorização da Administração Local constituiria uma das grandes vantagens do processo de Regionalização, nomeadamente:

- O reforço do papel dos municípios, uma maior e mais efectiva descentralização financeira e um melhor aproveitamento dos recursos financeiros, patrimoniais e humanos do Estado;
- Uma maior interligação na definição de políticas regionais, o reforço da capacidade de gestão de serviços públicos como a água, o ambiente e mesmo os transportes, uma melhor interligação na concepção, gestão e conservação de redes viárias;
- A melhoria da intervenção em áreas sensíveis como a habitação social e espaços verdes, o reforço da capacidade de promover políticas de âmbito cultural, desportivo e recreativo e de apoio à infância e à terceira idade;
- A preservação das entidades locais;
- O respeito e a salvaguarda do património;
- O desenvolvimento do emprego local;
- Um maior impulso e incentivo aos agentes económicos locais.

Apostar na Educação porque é urgente e necessário caminhar na construção da autonomia das escolas, assente na descentralização e numa matriz organizacional democrática e participada por toda a comunidade escolar (alunos, pais, encarregados de educação, professores, trabalhadores não docentes e meio envolvente das escolas), que valorize os saberes profissionais dos professores e o seu importante papel no funcionamento das organizações escolares.

Melhorar os Serviços de Saúde pois, os Órgãos Regionais de Saúde, actuais Administrações Regionais de Saúde ou com outra designação, deverão ter legisladas competências, recursos financeiros, dispositivo organizacional e poder de acção política na governação regional da saúde.

Estes Órgãos Regionais de Saúde deveriam integrar outros espaços orgânicos de decisão política regional, no sentido de articular políticas sectoriais com grande impacto nas determinantes da saúde (ambiente - água, ar, segurança alimentar, gestão de resíduos -, habitação, transportes, etc.).

Por isso, a USCB/CGTP-IN mantém intacta a sua posição favorável à regionalização do País como meio indispensável para assegurar o desenvolvimento equilibrado das regiões, devendo avançar-se para ela de forma aberta, esclarecedora, dialogante e privilegiando a participação das populações.

A Regionalização porque pugnamos assume-se como uma questão estratégica de grande alcance no combate às desigualdades regionais, na concretização dum desenvolvimento autêntico consubstanciado no crescimento económico mas também no combate às desigualdades, preservação dos recursos ambientais, da cultura, do ensino, etc. e que pode e deve mobilizar as populações para o desenvolvimento, sobretudo se for acompanhado da transferência de recursos financeiros significativos, que permitam dar uma base efectiva, a esse processo de mobilização para o desenvolvimento.

Contudo, não há verdadeira regionalização e descentralização sem uma posta séria na reestruturação da economia que terá de acautelar a situação de emprego existente na região e a chamada modernização do aparelho produtivo não pode servir, como tem servido, de justificação para nos condenar à marginalização e à desertificação.

4.4. PROPOSTAS PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

Neste Programa de Acção não é possível aprofundar as medidas concretas e pormenorizadas para o desenvolvimento económico do nosso Distrito. No entanto, é possível e é desejável traçar o quadro genérico das opções em que deve assentar uma política que potencie a saída da crise estrutural em que nos encontramos mergulhados.

Por isso e porque é urgente termos propostas de curto, médio e longo prazo, o 5º Congresso, tendo presente a experiência positiva da Conferência sobre o Desenvolvimento Económico e Social e do Ciclo de Debates “Pensar Futuro em Movimento” que se lhe seguiu e que nos armou com contributos e propostas para diversas áreas sociais, delibera continuar esse ciclo de debates, agora sob o lema “Agir Pelo Futuro – Desenvolver o Interior”, centradas no estudo de propostas concretas e se possível quantificadas para as áreas e sectores económicos, apontando-se desde já, entre outros, os seguintes:

1. Agricultura, Florestas e Dinamização do Mundo Rural;
2. Minas e Couto Mineiro;
3. Indústria e diversificação económica, devendo merecer particular atenção os Sectores dos Lanifícios e das Confeções;
4. Comércio, Serviços e Inovação Tecnológica;
5. Turismo;
6. Fundos Estruturais.

Dada a situação grave em que se encontra o nosso distrito, estes estudos e debates deverão estar concluídos, se possível até ao final de 2006 e, uma vez que estamos numa fase crucial da discussão do novo Quadro Comunitário de Apoio, o debate relativo aos Fundos Estruturais deve merecer particular prioridade e se possível ser realizado até final de 2005.

A USCB/CGTP-IN, tendo presente a realidade do Distrito considera que um verdadeiro Desenvolvimento Económico do Distrito deverá assentar na valorização dos recursos humanos conjugada com a formação profissional contínua e o ensino, no aproveitamento dos recursos naturais e da forte experiência industrial e comercial da nossa região.

A USCB/CGTP-IN reafirma a necessidade de serem implementadas políticas e medidas urgentes, especialmente dirigidas ao interior e em particular ao distrito de Castelo Branco, como sejam:

1. Dar cumprimento às propostas e medidas aprovadas no âmbito do Grupo de Trabalho “Beira Baixa, que Futuro” e concretizar as medidas que, embora insuficientes e limitadas, estão previstas no PRASD;
2. Defender e revitalizar o aparelho produtivo e os postos de trabalho existentes, travando o encerramento de empresas. No imediato reclamamos resposta aos problemas existentes nos sectores tradicionais (lanifícios e vestuário) e, em face da calamidade dos incêndios florestais, a aplicação de medidas especiais e concretas para a defesa e relançamento da actividade florestal;
3. Fazer uma aposta séria no sector produtivo de forma a dinamizar o tecido económico e social e os sectores do comércio e dos serviços, o que passa, desde logo, quer pela manutenção de empresas com alta capacidade tecnológica e mão-de-obra qualificada, quer por políticas estruturadas para sectores tradicionais, PME’s e micro-empresas que constituem uma mais valia para o país e que são decisivas para o emprego;
4. A atracção de investimento público e privado para a diversificação das actividades económicas e a instalação de novas empresas que criem novos postos de trabalho com direitos, contribuindo para;

- a) Travar o envelhecimento da nossa população e a continuada desertificação do Distrito;
 - b) Defender e desenvolver a Agricultura e a Floresta, valorizando e revitalizando o mundo rural;
 - c) Revitalizar a indústria têxtil (lanifícios e vestuário) como pilar económico fundamental;
 - d) Modernizar e revitalizar os serviços e o comércio tradicional e limitar o licenciamento a mais Grandes e Médias Superfícies;
 - e) Promover o Turismo numa perspectiva integrada, de qualidade e ambientalmente sustentável;
 - f) Melhorar os transportes e as acessibilidades (IP2, IP5 e IP6, A23, A25, túneis da Serra da Estrela, IC8, IC6 com características de auto-estrada e IC12 com a inclusão do túnel da Alvoaça), sem que sejam cobradas portagens em nenhuma destas vias, e modernizar a Linha Ferroviária da Beira Baixa;
 - g) Defender a água como bem público, lutando contra a sua privatização;
 - h) Defender e promover o ambiente.
5. Apostar na Inovação e na Modernização a quatro níveis:
- a. Inovação e Modernização Tecnológica;
 - b. Inovação e Modernização Organizacional;
 - c. Inovação e Modernização do Produto;
 - d. Inovação e Modernização Comercial.
6. A implementação de um amplo plano de formação e qualificação profissionais directamente dirigido aos empresários, quadros técnicos, quadros intermédios e trabalhadores em geral tendo em conta as necessidades das empresas, as novas profissões e das actividades económicas emergentes e a implementar, visando elevar a qualificação profissional.

Entretanto, em articulação com estas medidas de carácter geral, propomos:

- a. **CRIAÇÃO DE UMA LINHA DE CRÉDITO**, controlada e bonificada à taxa de 0%, destinada a fundo de maneiro das empresas;
- b. **REALIZAÇÃO DE UM ESTUDO DE DIAGNÓSTICO**, à situação das empresas do distrito que identifique os estrangulamentos e aponte soluções, através de um Observatório Permanente a funcionar com a participação das Instituições de Ensino Superior e Tecnológico e das Associações Sindicais e Patronais;
- c. **REALIZAÇÃO DE AUDITORIAS** às empresas que receberam apoios financeiros para se apurarem os resultados obtidos no investimento e às empresas que devem à Segurança Social, às Finanças e aos

trabalhadores;

- d. **APROFUNDAR A LIGAÇÃO** entre as Instituições de Ensino Superior (UBI e IPCB) e Unidades de Investigação (laboratórios) e as empresas, facilitando desta forma a transferência tecnológica e criação de mais valias na região;
- e. **ADOÇÃO DE MEDIDAS PRÁTICAS** que garantam que nenhum edifício actualmente licenciado para utilização fabril possa mudar de uso sem que esteja previamente feita a transferência da empresa lá instalada e dos seus trabalhadores para outros edifícios;
- f. Apoiar e definir **MEDIDAS** económicas e financeiras **QUE COMBATAM A DESCAPITALIZAÇÃO E AS TRANSFERÊNCIAS DE RIQUEZA** criada no distrito para outras áreas, países, ou sectores, apoiando e promovendo o investimento e o auto-investimento;
- g. Apoiar e incentivar a **PROMOÇÃO E VALORIZAÇÃO** da Imagem e Marca dos produtos fabricados e produzidos da Região;
- h. Apoiar e incentivar a **DIVERSIFICAÇÃO DAS EXPORTAÇÕES**, a procura dos novos mercados, a criação de cadeias de comercialização e distribuição;
- i. Implementar uma política económica que possibilite o **AUMENTO DO CONSUMO**, como forma de revitalizar o mercado interno;
- j. **ACTUAR JUNTO DA UNIÃO EUROPEIA**, para fazer face à feroz concorrência com que os nossos sectores estão confrontados em resultado da liberalização das normas de comércio internacional, e pelos sistemáticos atropelos a essas mesmas normas praticadas por um número cada vez maior de países e pelos grupos económicos transnacionais lá instalados, visando:
 - 1. O combate eficaz a todas as formas de "Dumping" social, económico e fiscal;
 - 2. O accionamento da Cláusula de Salvaguarda prevista nos acordos da OMC de forma a proteger as nossas indústrias, tendo em conta a nossa realidade e a situação de desvantagem em relação a outros países que, como se sabe, adoptam e praticam medidas internas de protecção;
 - 3. A limitação, controle e fiscalização dos produtos importados e o rigoroso cumprimento das regras de qualidade.

CAPITULO V

5. POLÍTICA DE NEGOCIAÇÃO E DE ACÇÃO REIVINDICATIVA

5.1. NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E ACÇÃO REIVINDICATIVA

A negociação colectiva em articulação com a acção reivindicativa de empresa e associada a um intenso trabalho de base e de organização, constitui o maior desafio que está colocado ao movimento sindical. São dois níveis reivindicativos que se interligam e complementam que importa desenvolver para assegurar:

- O emprego, os salários, os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores, a redução dos horários, o cumprimento das normas de Higiene, Segurança e Saúde no local de trabalho;
- O direito à segurança social, à saúde, ao ensino e a educação, à cultura, ao desporto e ao lazer;
- O desenvolvimento integrado do Distrito.

Isto é, a acção reivindicativa abrange todas as áreas que dizem respeito à vida dos trabalhadores, devendo, em cada momento ser definidas prioridades, metas e formas de a desenvolver.

Apesar de constrangimentos de vária ordem, a coordenação e desenvolvimento de acções de luta gerais tem vindo a ser mais possível e os trabalhadores do Distrito têm participado na luta pelo direito à negociação colectiva.

Mas, num Distrito como o de Castelo Branco, onde os salários médios são baixíssimos, as empresas são de pequena dimensão e a tradição de negociação ao nível da empresa é débil, a contratação colectiva assume uma importância redobrada.

A negociação e a contratação colectiva são poderosos instrumentos do progresso social, e a sua função essencial é de fixar normas mais favoráveis que os mínimos gerais fixados na legislação de trabalho e estabelecer mais direitos dos trabalhadores.

No entanto, a dinâmica da negociação colectiva e da acção reivindicativa depende da correlação de forças existentes em cada momento. Actualmente, existem factores novos que enfraquecem a negociação, tais factores são: o desemprego, a repressão nas empresas, os despedimentos, a precariedade do emprego, o trabalho temporário e por empreitada entre outros.

Mesmo com estes constrangimentos, manter a negociação colectiva e a acção reivindicativa de empresa como um meio de avanço na legislação de trabalho é um factor de resistência e tal só é possível pelo reforço da participação directa dos trabalhadores na fixação das suas condições de prestação de trabalho.

Só o envolvimento e participação dos trabalhadores poderá assegurar que as propostas contêm as suas reivindicações, que estes as sentem e assumem como suas e se batem pelos objectivos nelas consagrados.

5.2. CÓDIGO DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES NA ACÇÃO REIVINDICATIVA

O Código do Trabalho tem na contratação colectiva um dos seus aspectos mais gravosos porque mais desequilibrador da actual relação de forças. Esta gravidade persiste, mesmo depois das alterações introduzidas, na sequência das inconstitucionalidades declaradas pelo Tribunal Constitucional.

Mantêm-se normas com as quais o Governo e os patrões pretendem:

- A faculdade da convenção colectiva estabelecer disposições menos favoráveis que a lei;
- A adesão individual do trabalhador a uma convenção não outorgada pelo seu sindicato;
- A caducidade das convenções colectivas; a redução dos direitos dos trabalhadores por decisão arbitral;
- A discricionariedade (da parte do Governo) no recurso à decisão arbitral, com consequências na discriminação dos trabalhadores e na caducidade das convenções colectivas.

Estas normas representam uma intromissão intolerável do Estado na contratação colectiva em benefício do patronato. Um mecanismo de extinção de convenções colectivas tem por objectivo alterar a relação de forças entre sindicatos da CGTP-IN e o patronato, forçando-os a negociar em condições menos favoráveis.

Estas normas põem em causa o livre exercício da acção sindical e o princípio de que a contratação colectiva constitui um instrumento de progresso social. Algumas delas são contrárias aos princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos do Homem, em convenções da OIT (desde logo, a Convenção n.º 87 que é uma convenção fundamental) e às decisões do Comité de Liberdade Sindical.

Passado algum tempo sobre a publicação do Código e sua regulamentação, já é possível verificar, que os direitos dos trabalhadores foram postos em causa. Dezenas de milhares de trabalhadores do Distrito não viram os seus contratos colectivos revistos, em resultado do bloqueamento patronal. O patronato tem-se escudado nas disposições do Código de Trabalho, como pretexto para não negociar, tendo como objectivo fazer caducar as convenções colectivas, esvaziar os direitos contratuais e introduzir normas gravosas para os trabalhadores.

Por outro lado, as políticas do Governo para a Administração Pública traduziram-se um confronto sistemático com os mais elementares direitos dos trabalhadores, no aumento da precarização e na baixa

da qualidade do emprego. Os salários foram congelados durante dois anos para uma boa parte dos trabalhadores; houve alterações gravosas ao Estatuto de Aposentações; o direito à negociação colectiva foi recusado. As medidas ditas de reforma da Administração Pública visam de facto o seu desmantelamento com o objectivo de privatizar os serviços públicos e enfraquecer as funções sociais do Estado.

5.3. DESENVOLVER A NEGOCIAÇÃO E A ACÇÃO REIVINDICATIVA NAS EMPRESAS

Apesar dos novos constrangimentos, 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, um instrumento de manutenção e de estabilização dos direitos adquiridos que propicia a solidariedade entre todos os trabalhadores de empresas ou de sector, importante meio para o avanço da sociedade para patamares de maior justiça social e para o desenvolvimento do país. A resposta ao ataque a estes direitos sindicais fundamentais será a do exercício pleno do direito de greve por todos os trabalhadores e a de uma maior disponibilidade de todos os dirigentes, delegados e activistas para a intervenção sindical, em particular nos locais de trabalho.

Estamos pois, perante um quadro com condições, problemas e exigências novas para a intervenção sindical, sendo necessário desenvolver acções cujo objectivo seja o reforço do poder contratual dos sindicatos na negociação colectiva.

Por outro lado, a reivindicação na empresa continua a assumir carácter estratégico, quer para as reivindicações colectivas, quer para a resolução de reivindicações e problemas individuais dos trabalhadores, quer para derrotar o bloqueamento da contratação colectiva.

Para isso é preciso:

- Em primeiro lugar, exercer e valorizar a contratação colectiva:
 - Conhecer e utilizar os direitos para melhor os defender;
 - Conhecer os objectivos e intenções do patronato e governo para melhor defender os trabalhadores;
 - Valorizar os contratos colectivos em vigor;
 - Utilizar a contratação colectiva como meio de progresso nas relações de trabalho.
- Em segundo lugar, actuar para criar uma relação de forças mais favorável aos trabalhadores:
 - Intensificar e desenvolver a luta reivindicativa;

- Melhorar o conhecimento das realidades existentes no local de trabalho e procurar soluções organizativas e reivindicativas diversificadas de acordo com essas realidades;
- Ter a iniciativa reivindicativa;
- Melhorar o trabalho de organização e intensificar a acção nos locais de trabalho com envolvimento dos trabalhadores na definição das reivindicações e na determinação das acções para as concretizar;
- Dar um maior e melhor apoio aos delegados sindicais (D.S.) nos processos reivindicativos, o que exige uma melhor ligação dos sindicatos à empresa e locais de trabalho;
- Deixar bem claro ao patronato que nunca abdicaremos do direito à negociação colectiva.
- Articular de forma eficaz e complementar a luta directa dos trabalhadores com a luta jurídica, solicitando, sempre que necessário, a intervenção da Inspecção de Trabalho (I.G.T.) em colaboração directa com o Sindicato e recorrendo aos Tribunais;
- Dar visibilidade pública às lutas e aos resultados obtidos, utilizando os meios de informação e propaganda do sindicato e os meios de comunicação social.

O nosso trabalho coloca maiores responsabilidades aos dirigentes e aos delegados sindicais. É imprescindível o reforço do espírito de trabalho colectivo, que assegure uma elevada coesão do movimento sindical. Neste sentido, à USCB/CGTP-IN incumbe um papel de apoio aos sindicatos e Federações na dinamização e coordenação das lutas ao nível do distrito.

5.4. PROMOVER A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA CONTRATAÇÃO COLECTIVA

O tempo que vai do 4º congresso aos nossos dias, trouxe múltiplos atropelos em matérias muito importantes ligadas à contratação colectiva, desde logo, porque era objectivo da direita – governo PSD/PP – colocar a zero todos os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores, com a regulamentação de normas ligadas à caducidade dos contratos colectivos de trabalho.

Fruto da intensa luta dos trabalhadores foi possível salvaguardar os contratos, mas a entrada em vigor da lei n.º 99 / 2003, de 27 – 8 e respectiva regulamentação, continua a fazer perigar matérias importantíssimas dos direitos colectivos dos trabalhadores.

Daí a importância que damos à contratação colectiva, e em especial, às matérias ligadas com a igualdade de oportunidades, pelo que é fundamental tratar as matérias da igualdade numa visão cada vez mais ampla, criando mecanismos de promoção da igualdade de género nas convenções colectivas, que atendam, especialmente:

- Ao combate à discriminação directa e indirecta;
- À desigualdade retributiva;
- A garantia de que às trabalhadoras e aos trabalhadores, será assegurada a possibilidade de compatibilizar a vida profissional com a vida pessoal e familiar;
- A garantia de que o trabalho será prestado sem qualquer constrangimento e com respeito pela privacidade de quem trabalha.

A negociação colectiva é palco privilegiado de actuação, que permite promover e reforçar as matérias ligadas à igualdade de oportunidades, se quem faz a discussão estiver sensibilizado para esta frente e se souber retirar aquilo que se conseguiu de positivo na matéria, quer ao nível da legislação nacional, quer ao nível de normas comunitárias.

As comissões negociadoras sindicais para além de assumirem formação específica nestas matérias da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, devem exigir:

Em primeiro lugar a revogação e/ou a revisão das normas gravosas do Código de Trabalho e da respectiva regulamentação, uma vez que a contratação colectiva é em primeiro lugar um espaço de negociação e evolução directa dos direitos constitucionalmente consagrados, assim as comissões negociadoras sindicais devem:

- Aprofundar os direitos das mulheres e dos homens, no que respeita à promoção da igualdade, nomeadamente, nas questões ligadas à igualdade de retribuição por trabalho igual ou de valor igual.
- Integrar medidas de promoção de salvaguarda da igualdade retributiva, com recurso nomeadamente, à majoração salarial, para combater a diferenciação salarial existente;
- Assegurar a indispensável conciliação da vida profissional com a vida familiar e social, garantindo que a organização do trabalho se faça no estrito cumprimento dos direitos;
- Regular o tempo de trabalho e os prémios (de assiduidade, produtividade ou outros) de modo a que trabalhadoras e trabalhadores vejam garantido o exercício dos direitos de maternidade e paternidade, sem possibilidade de interferência ou imposição de quaisquer limitações e sem que estes determinem perda de prémios ou outras garantias de expressão pecuniária.

5.5. ACÇÃO REIVINDICATIVA REGIONAL E O PAPEL DA UNIÃO

A União dos Sindicatos de Castelo Branco, estrutura descentralizada da CGTP-IN, assume no plano regional as reivindicações relativas às várias políticas ligadas à qualidade de vida na região, como o

emprego, a saúde, a segurança social, os transportes, a habitação, o ensino, a cultura, o ambiente e o desenvolvimento e a regionalização em termos globais.

De igual modo a USCB/CGTP-IN considera que, a acção reivindicativa sendo um espaço de intervenção sindical dos sindicatos é, simultaneamente, um espaço de todo o movimento sindical, não podendo, nem devendo, deixar de assumir as suas responsabilidades na coordenação e dinamização da luta e da acção reivindicativa a todos os níveis.

Assim, a USCB/CGTP-IN, assentará a sua intervenção em três aspectos essenciais:

- Na direcção e dinamização da luta reivindicativa em torno das questões relativas ao desenvolvimento do Distrito e do bem-estar social dos trabalhadores;
- No reforço do seu papel de coordenação, dinamização e divulgação das lutas e acções reivindicativas;
- Na reclamação do direito de participação e consulta nos órgãos do poder regional e local, em que se discutam e decidam matérias que digam respeito ao conjunto dos trabalhadores do Distrito.

5.6. ACÇÃO SINDICAL TRANSFRONTEIRIÇA

A USCB/CGTP-IN está integrada em dois conselhos sindicais inter-regionais, ou transfronteiriços, (CSI's): Beiras-Castilha Leon; Alentejo-Extremadura;

O objectivo dos CSI's é o de apoiar os trabalhadores transfronteiriços – os que diariamente ou semanalmente, passam a fronteira para exercerem actividade profissional no outro lado da fronteira – ajudando a remover os obstáculos à livre circulação, garantindo todos os direitos contratuais, sociais e fiscais.

A USCB/CGTP-IN deve continuar a dar a devida atenção e participação empenhada nos CSI's, garantindo a efectiva divulgação e promoção dos direitos junto destes trabalhadores, reivindicando e propondo as soluções que permitam o desenvolvimento equilibrado das regiões raianas, de forma a prevenir situações de “*dumping*” social.

CAPITULO VI

6. A ACÇÃO DA USCIB NO PLANO INTERNACIONAL

6.1. A COOPERAÇÃO INTERNACIONAL A PARTIR DA NOSSA REALIDADE

A União dos Sindicatos de Castelo Branco, tem a noção que hoje é mais do que nunca necessário incrementar a cooperação sindical internacional, partindo da nossa dimensão, da nossa localização e da nossa própria realidade económica e social, tendo sempre presente as orientações centrais e estratégicas da CGTP-IN.

Por razões várias, a nossa intervenção e a nossa acção internacional sofreram um recuo considerável quer ao nível das relações bilaterais, quer ao nível da nossa participação nos Comités Sindicais Inter-Regionais de Castilha Y Leon – Beiras Nordeste de Portugal e de Extremadura – Alentejo.

É necessário corrigir este atraso. Por um lado, porque no plano geral constatamos que:

- Nas últimas duas décadas, acentuou-se o processo de globalização capitalista, através da unificação progressiva de mercados e da integração crescente da produção à escala global, desempenhando aqui papel destacado, a total liberalização do comércio internacional no âmbito dos acordos da OMC;
- As empresas multinacionais têm uma influência dominante na globalização económica em curso. Têm um papel chave na internacionalização da economia; dominam tecnologias de ponta; têm uma forte capacidade para promover os seus interesses junto dos Governos e das organizações internacionais. No plano laboral, influenciam os Governos para desregularem os mercados de trabalho, com a coacção da deslocalização de actividades, como demonstra a situação portuguesa com o Código de Trabalho;
- A globalização financeira tornou o mundo mais vulnerável a crises devido aos fluxos de capitais especulativos que instantaneamente se movem de país para país;
- Os problemas ambientais têm-se vindo a acentuar apesar de uma maior consciencialização das opiniões públicas a nível mundial, sendo que o aquecimento do planeta constitui hoje uma das maiores preocupações;
- A luta pela paz continua a ser neste início do século XXI uma prioridade já que, contrariamente ao que muitos pretendiam fazer crer, o fim da “guerra-fria” não conduziu a uma era de mais paz e maior segurança, mas sim a um recrudescimento de inúmeros conflitos, guerras e agressões e actos

violentos que, em diversos cantos do mundo, resultam quase sempre do aumento da exploração capitalista e das tentativas imperialistas de a impor.

Por outro lado, porque no plano mais próximo temos:

- A presença do nosso País na União Europeia;
- A existência de algumas empresas de capital estrangeiro no nosso Distrito;
- A nossa situação de proximidade com Espanha onde existem Programas Operacionais comuns;
- Um Distrito com grande número de emigrantes e também com imigrantes;
- Várias Câmaras Municipais com protocolos de geminação com cidades de outros países.

Este conjunto de razões justifica plenamente a necessidade de implementação de uma política de cooperação com organizações sindicais de outros países, num quadro em que é indispensável uma estratégia mundial de desenvolvimento económico e social, que responda ao problema do agravamento das desigualdades.

Em redor deste conjunto de temas, fundamentais para um futuro mais justo e portador de esperança para a humanidade, desenvolveu-se progressivamente um amplo movimento de resistência por parte de variados movimentos sociais, com um crescente envolvimento de forças sindicais e políticas nas acções e lutas por uma outra globalização.

Assim, a USCB, articulando a sua actuação com a CGTP-IN e seguindo a sua orientação actuará no plano internacional procurando:

- O esforço de alargamento da influência internacional do M.S.U. que à CGTP-IN interesse em cada momento;
- A intensificação da nossa participação nos CSI's em que estamos inseridos, visando a sua reactivação e sem prejuízo do incremento de relações bilaterais com as organizações de Espanha que os compõem;
- A contribuição para a cooperação e dinamização das relações entre as organizações sindicais das empresas de capital estrangeiro do nosso Distrito e as das empresas a elas ligadas, no país da empresa mãe e noutros países, onde empresas do mesmo grupo se encontrem localizadas;
- A procura do intercâmbio, cooperação e troca de experiências com organizações sindicais de regiões com características económicas e sociais próximas das do nosso Distrito e com as das cidades geminadas ou a geminar com os nossos concelhos e, neste caso, procurando que os sindicatos de cada lado integrem as delegações oficiais das Câmaras Municipais;

- A participação em iniciativas nacionais ou internacionais que persigam os nossos objectivos em torno da dignificação dos trabalhadores e da valorização do trabalho e que visem a luta pela Paz, contra a guerra, pela resolução pacífica dos conflitos e um novo equilíbrio mundial; que ajudem ao desanuviamento, à cooperação e coexistência pacífica entre os diferentes estados; que contribuam para a erradicação das discriminações étnicas, raciais;
- A intervenção com outros movimentos sociais, assegurando que estes espaços se mantenham abertos, plurais e consensuais, mantendo a nossa perspectiva de que os trabalhadores e as suas organizações de classe têm um papel relevante no combate ao neo-liberalismo, contra a guerra, pela Paz, contra o racismo, a xenofobia, a homofobia e todas as formas de discriminação.

CAPITULO VII

7. FORTALECER A ORGANIZAÇÃO E A UNIDADE DE TODOS OS TRABALHADORES

7.1. A ACTUALIDADE DO SINDICALISMO E O PAPEL DOS SINDICATOS

O nascimento dos sindicatos deveu-se à consciencialização por parte dos trabalhadores da necessidade de se organizarem para resistir, combater e lutar contra a exploração capitalista surgida na sequência da industrialização.

Nesta luta se inclui a procura de uma sociedade mais justa, o direito à dignidade nas condições de vida e de trabalho e o combate pela liberdade e pela solidariedade de classe entre todos os trabalhadores.

A luta dos trabalhadores e do movimento sindical, teve um papel determinante na evolução da sociedade até ao reconhecimento, pelo menos formal, dos direitos individuais, sociais, laborais e sindicais, que hoje integram o corpo dos direitos humanos nas convenções internacionais sobre direitos civis, políticos, direitos sociais e económicos e, que estão claramente, expressos na Constituição da República Portuguesa.

Hoje, mantêm-se válidas as razões para a existência de sindicatos de fortes e activos, já que se mantêm e aprofundam as contradições entre o capital e o trabalho. Isto é assim no país e também o é no Distrito de Castelo Branco.

Anote-se, que a destruição do aparelho produtivo tradicional aliado ao desenvolvimento acelerado do processo de assalariamento e à emergência de assalariados importantes, quantitativa e qualitativamente, como são, por exemplo, os professores, os médicos, os enfermeiros, os engenheiros, os magistrados, os informáticos, os bombeiros profissionais, alguns deles, já com estruturas sindicais fortes e interventivas, revelaram mudanças mas acentuaram e reforçaram também, não só a continuidade, mas o crescimento da importância dos sindicatos. Através destas camadas e sectores não se restringiu o papel dos operários e trabalhadores dos sectores industriais e alargou-se o campo de intervenção de movimento sindical a novos sectores e camadas.

É evidente que a alteração das formas de prestação e organização do trabalho, contribuíram para alterar a estrutura do emprego; é verdade que os operários e trabalhadores de hoje são diferentes dos de ontem e que, as suas motivações, aspirações e posturas são outras; é claro que os novos assalariados têm hoje diferentes anseios profissionais e que com a saída dos mais velhos do mercado de trabalho e a entrada maciça de mulheres, se altera a composição etária e de sexos da mão-de-obra. Mas, tudo isto não atenua, antes acentua, a importância e a actualidade do sindicalismo.

No entanto, a ofensiva ideológica de cariz neo-liberal, que procura fazer assimilar por parte dos trabalhadores os valores do egoísmo, do individualismo, do consumismo e do “salve-se quem puder”, aponta em sentido inverso, utilizando com grande insistência a teoria da crise do sindicalismo como forma de tentar enfraquecer e denegrir o papel dos sindicatos e os seus dirigentes, procurando fazer recair sobre os sindicatos a responsabilidade pelos atropelos patronais e pela demora na resolução de processos de falência, de execução fiscal, etc., quando tal é fruto de opções políticas dos governos que nada fazem para pôr fim ao mau funcionamento da IGT e dos Tribunais.

O movimento Sindical no Distrito não desconhece as consequências desta campanha ideológica sobre o comportamento dos trabalhadores.

Torna-se, por isso, necessário:

- O retorno às origens, àquilo que é a essência do sindicato, que é a afirmação a nível do local de trabalho, a nível do esclarecimento aos trabalhadores e da sua mobilização;
- A construção de uma dinâmica social nova, tendo sempre presente a exaltação dos princípios, valores, objectivos e ideais do Movimento Sindical mas também, levantando novos valores humanos, sociais e culturais e em consequência, levantando novas matérias e novas áreas de intervenção como a higiene e segurança no trabalho, a saúde, a segurança social, a formação profissional, a habitação, a fiscalidade, o ensino, a cultura, a defesa do meio ambiente e da ecologia, o uso harmonizado e justo das tecnologias, a luta contra o racismo e a xenofobia, entre outras;
- Sermos mais afirmativos e proponentes na negociação colectiva, promovermos de facto a solidariedade entre todos os trabalhadores e combatermos o individualismo reforçando a unidade, lutarmos por mais direitos sociais e contra o sistema actual e a política que o sustenta;

Estas são tarefas que todo o Movimento Sindical terá de concretizar com clareza, persistência e firmeza, pois o momento presente confirma que a luta de classes existe e que os interesses dos trabalhadores continuam a ser antagónicos aos do capital.

7.2. A UNIDADE DOS TRABALHADORES

A unidade de todos os trabalhadores é um princípio fundamental e uma condição estratégica indispensável para a emancipação dos trabalhadores e estes, para êxito da sua luta e para a defesa dos seus interesses de classe, sentem o efeito positivo da existência da unidade na acção e da convergência nos objectivos e formas de luta que vão definindo.

No Distrito de Castelo Branco é a USCB/CGTP-IN e os seus sindicatos filiados quem corporiza esse sentimento e dinamiza a luta pela sua materialização, quer no plano da unidade na acção dos trabalhadores, quer no plano da unidade do seu movimento sindical.

A unidade sindical que a USCB/CGTP-IN pratica, pressupõe e contém em si mesma, o reconhecimento da existência de especificidade de interesses sócio-profissionais dos mais variados vínculos laborais e também a diversidade ideológica e religiosa, razão pela qual todos os trabalhadores com ou sem partido, com ou sem credo religioso, têm lugar nos Sindicatos que a integram e ou com ela trabalham.

A evolução do Movimento Sindical e da luta dos trabalhadores e o caminho percorrido no Distrito demonstram que a unidade dos trabalhadores e a convergência se constrói, fundamentalmente, a partir dos locais de trabalho, na base dos seus problemas concretos e dos seus interesses de classe, com a sua ampla participação, no respeito pelas decisões democraticamente tomadas e no respeito pela autonomia e independência do movimento sindical.

Os sindicatos filiados e os não filiados que no dia a dia trabalham com a União sentem que a sua identidade e autonomia são respeitadas, que as decisões são democrática e livremente assumidas, e que a discussão e o confronto de ideias são um exercício permanente, saudável e necessário à procura das melhores respostas e soluções. Ora, isto é incompatível com a cobertura a práticas individualistas, sectoristas e corporativas.

Para o reforço da unidade na acção é indispensável que, o movimento sindical unitário do Distrito, consubstanciado na CGTP-IN, afirme a sua independência, o seu carácter de classe e sua autonomia face ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical, e reforce a todos os níveis a sua capacidade de iniciativa própria e a sua capacidade reivindicativa e proponente, aumente a dinâmica de massas, dê a conhecer aos trabalhadores as propostas e compromissos assumidos, aprofunde a democracia sindical e dinamize a participação dos trabalhadores em todas as decisões que lhes digam respeito.

7.3. MOVIMENTO SINDICAL NO DISTRITO – ESTRUTURA E TENDÊNCIAS

Na assumpção da unidade na acção como objectivo estratégico, a USCB/CGTP-IN e os seus sindicatos têm-se assumido como pólo de atracção de trabalhadores não sindicalizados e de sindicatos não filiados apelando à participação nas lutas em torno de objectivos comuns.

Em resultado da nossa intervenção e em resultado das alterações entretanto havidas na estrutura produtiva e na sua composição social, a situação sindical no distrito sofreu profundas transformações. E, se umas são de sentido positivo outras há que são de sentido negativo e que, por isso, requerem uma análise séria e ponderada e a adopção de soluções criativas e eficazes.

De sentido positivo há a salientar:

- A existência de um núcleo dirigente operativo e firme que abrange um largo conjunto de sindicatos e sectores de actividade e o continuado, embora insuficiente, rejuvenescimento dos quadros do movimento sindical;
- A entrada, a sindicalização e a organização de base em empresas onde nunca o movimento sindical tinha entrado;
- A consolidação e, na maioria dos casos, reforço de estruturas descentralizadas dos sindicatos da Função Pública, do STAL, dos Professores (SPRC), dos Enfermeiros (SEP), dos Mineiros, dos Rodoviários e a criação e estabilização do STRIA-BI nas indústrias da alimentação e o crescimento e consolidação da ASP como associação representativa dos policiaes no distrito;
- A reestruturação sindical nos sectores do Comércio, Escritórios e Serviços com a criação do CESP, nos sectores Metalúrgicos com a criação do sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e dos sectores da Química e Farmacêutica com a criação do SINORQUIFA;
- A melhoria do funcionamento sindical e administrativo da Casa Sindical de Castelo Branco;
- A crescente e continuada participação dos sindicatos filiados e dos não filiados na vida, nas iniciativas e nas acções decididas e convocadas pelos órgãos da USCB e da CGTP-IN;
- O quase desaparecimento dos sindicatos e da estrutura regional da UGT que, mantendo-se fiéis princípios e práticas que presidiram à sua criação, por acordo político-partidário, entre as direcções do PS, PPD e do CDS, visando o enfraquecimento da representação e acção da CGTP-IN e, por consequência, dos trabalhadores portugueses como grande colectivo, se constituem como “muleta”, para execução das políticas sociais dos seus governos e por isso se vêem rejeitados pelos trabalhadores e apenas apoiados pelo poder económico, financeiro e governamental.

De sentido negativo há a salientar:

- A continuação do encerramento de empresas e a redução de postos de trabalho, particularmente nos sectores de lanifícios, das confecções, das madeiras e da cerâmica e o aumento da precariedade;
- A ausência de organização de base (delegados sindicais) e a fraca sindicalização em muitas empresas e locais de trabalho e a insuficiente realização com regularidade de plenários de dirigentes e delegados sindicais ao nível do sector;
- A fraca descentralização sindical e a inoperância de alguns sindicatos e, por consequência, a sua fraca ligação aos trabalhadores e aos seus problemas;

- O enfraquecimento da acção sindical e do apoio aos trabalhadores em sectores que tiveram processos de reestruturação sindical como os dos Gráficos e da Agricultura e na Construção Civil e Cerâmica;
- A débil inserção e ligação de alguns sindicatos ao trabalho global do movimento sindical, cultivando mesmo, embora em pequena escala, uma cultura de equidistância como prática sindical, e o aumento das tendências para o trefismo, o voluntarismo e a burocracia e para a quebra da militância e do espírito de sacrifício;
- A insuficiente capacidade de resposta às alterações verificadas na estrutura económica, na organização do processo produtivo e no emprego e a persistência em formas, métodos e estilos de trabalho anquilosados, paralisantes e rotineiros;
- A proliferação organizações de cariz corporativo em especial no sector da educação e ensino.

Esta realidade evidencia que a União dos Sindicatos, assumindo plenamente as suas responsabilidades de Direcção, Coordenação e Dinamização da acção sindical deverá continuar a estudar, propor e assumir medidas concretas para melhorar a intervenção global do movimento sindical no distrito numa perspectiva de entendimento do movimento sindical como um todo.

Assim a direcção da USCB/CGTP-IN pode e deve pugnar e intervir na defesa da coesão e unidade dos trabalhadores e do seu movimento sindical.

Por outro lado, USCB/CGTP-IN e os seus sindicatos, pela sua própria natureza e objectivos, não devem abdicar de procurar representar todos os trabalhadores independentemente do sector de actividade em que se insiram, incluindo os da Banca e Sector Financeiro e deve com rapidez encontrar soluções adequadas, discutidas e consensualizadas para a organização dos milhares de trabalhadores das IPSSs e das Misericórdias.

7.4. A USCB/CGTP-IN E OS MOVIMENTOS SOCIAIS E DE ONGs

A complexidade da sociedade e os múltiplos problemas que se colocam às populações, bem como a auto-organização das pessoas para a intervenção social, fez emergir uma multiplicidade de movimentos sociais e de ONGs de características e objectivos diferenciados, que no plano da dimensão, vão do local, ao nacional e transnacional, e prosseguem fins que se podem situar em torno de problemas sociais ocasionais ou permanentes até ao abraçar de grandes causas de toda a humanidade. O movimento sindical, o movimento das comissões de trabalhadores, das mulheres, dos reformados, as organizações contra o trabalho infantil, os movimentos estudantis, os movimentos para a paz e a cooperação entre os povos, cultural, anti-racista e LGBT, os movimentos ambientalista, ecologista, cooperativo e de defesa do consumidor, os movimentos dos utentes dos serviços públicos, os movimentos dos trabalhadores pela

posse da terra, dos pequenos e médios agricultores e dos baldios, entre outros, mostram pelo próprio nome a sua diversidade, que é ao mesmo tempo a riqueza que potencia a sua capacidade de intervenção. Coloca-se hoje, face à existência e intervenção destes movimentos sociais e ONGs emergentes a necessidade de definir as formas de cooperação e acção convergente com os mesmos, tendo sempre presente a necessidade de diferenciação entre movimentos sociais e ONGs e, quanto a estas, a sua origem, objectivos e autonomia. As relações bilaterais e a realização de iniciativas temáticas conjuntas são, entre outros, exemplos que importa ter presente. É mantendo e reforçando a sua identidade, respeitando o seu percurso histórico e interpretando os seus princípios de organização e acção, da mesma forma como o tem feito nas mais diversas alianças testadas com êxito, que o movimento sindical deve cooperar e convergir com os outros movimentos sociais e ONGs na luta contra a guerra e pela paz, no combate à mundialização neo-liberal capitalista, e em todas as lutas em que se verifiquem sintonias de causas e interesses a defender e de objectivos a prosseguir. A USCB/CGTP-IN empenhar-se-á no processo dos fóruns sociais.

7.5. FORTALECER, REESTRUTURAR E INOVAR A ORGANIZAÇÃO – LEVAR A ACÇÃO SINDICAL AOS LOCAIS DE TRABALHO

A organização sindical, sendo um meio, está absolutamente interdependente dos principais eixos da luta dos trabalhadores. Não podendo a organização desenvolver-se e agir com o mesmo nível de intensidade e dimensão em todos os eixos de intervenção identificados, pela sua diversidade e número, pelo seu grau de importância e de relação mais directa ou mais distante das condições de trabalho do trabalhador, é necessário identificar as principais questões de organização a tratar, em conformidade com os principais eixos de luta, concentrando aí esforços para salvaguarda do essencial, gerindo meios e capacidades em função do essencial, sem subestimar nem abandonar o campo de intervenção aberto em várias direcções na sociedade de modo complementar e convergente.

A USCB/CGTP-IN, fruto da forte inserção dos sindicatos no seio dos trabalhadores, é a maior organização social do distrito de Castelo Branco, a mais profunda e extensamente implantada nos locais de trabalho, dotada de activistas, dirigentes eleitos e outros quadros experimentados na luta e virados para a defesa dos interesses dos trabalhadores e é, reconhecidamente, prestigiada entre os trabalhadores e respeitada na nossa sociedade.

Contudo, USCB/CGTP-IN considera que a representatividade sindical é um conceito amplo adquirido através da acção, da adesão e participação dos trabalhadores em torno dos objectivos, propostas, princípios e práticas sindicais, cuja constatação e assumpção é um processo de evolução contínua.

Existe, é visível, é reconhecida pela sociedade, padrões e instituições e mensurável pelos interesses que os sindicatos defendem; pela dimensão e o grau da sua intervenção; pela a sua implantação orgânica, número de sócios, de delegados sindicais, de dirigentes, dos locais de trabalho onde o sindicato está implantado; pela descentralização regional e local, a adesão e participação aos projectos sindicais, às lutas e iniciativas propostas pelos sindicatos.

Apesar dos aspectos positivos e de algumas melhorias pontuais já referidas, mantêm-se insuficiências e dificuldades significativas pois, o Distrito de Castelo Branco, pela sua situação de interioridade, pela pequena dimensão da maioria dos sindicatos sedeados e não sedeados, pela fraca descentralização de alguns sindicatos pluri-distritais, pela pequena dimensão das empresas e pela insuficiência de quadros sindicais, sente de forma acrescida os problemas que afectam o movimento sindical em geral.

Neste quadro, que não anula, antes salienta, o importante trabalho desenvolvido por todos os dirigentes, delegados e quadros sindicais existentes, intensificam-se as tendências para o trefismo, o voluntarismo, a burocracia, a quebra da militância e do espírito de sacrifício, e para algumas teses independentistas, autonomistas, elitistas e sectoristas.

A manutenção e o reforço da USCB/CGTP-IN como a maior e mais influente organização social do distrito exige medidas organizativas adequadas às necessidades da situação, nomeadamente opções orgânicas e/ou de actuação sindical que, dando prioridade ao local de trabalho, corrijam tais insuficiências, de que se salientam:

- **FORTALECER A ORGANIZAÇÃO:** Aumentando o número de delegados, comissões sindicais, e Intersindicais a exercerem o seu papel de direcção; dinamizando a sindicalização dos trabalhadores; recrutando e formando mais quadros sindicais; gerindo melhor os meios materiais e humanos disponíveis; definindo orientações, propostas e formas de participação que mobilizem os trabalhadores em torno dos objectivos definidos; reforçando a cooperação com as comissões de trabalhadores;
- **REESTRUTURAR:** Adequando a estrutura sindical e os órgãos dirigentes no Distrito; participando, dinamizando e concretizando processos de reestruturação sindical, administrativa e financeira que garantam a descentralização sindical, a manutenção e o reforço dos pólos sindicais existentes no distrito e a dinamização de outros pólos onde tal se justifique;
- **INOVAR:** Encontrando formas novas de acção e organização; aprofundando experiências como as de trabalho comum nas zonas e parques industriais; promovendo o rejuvenescimento do movimento sindical no distrito, a partir da base e a todos os níveis da estrutura. Inovar também, introduzindo na organização e na luta os novos meios tecnológicos e conhecimentos científicos, logo que acessíveis, em particular as tecnologias da comunicação e informação;

Face à próxima realização de uma Conferência Nacional da CGTP-IN sobre Organização Sindical e à necessidade de actualizarmos o levantamento da situação sindical do distrito e as medidas a implementar, o 5º Congresso decide que a direcção, em articulação com a CGTP-IN, deve promover a realização de uma conferência distrital sobre este tema.

7.6. O LOCAL DE TRABALHO, A SINDICALIZAÇÃO E A ORGANIZAÇÃO DE BASE

A empresa é o local privilegiado para a acção sindical. É na empresa que se centra no fundamental toda a acção reivindicativa, que as lutas se travam, onde os trabalhadores adquirem e elevam a consciência de classe e sindical, onde a solidariedade melhor se manifesta, onde se forja a unidade e a unidade na acção para a resolução dos problemas, onde surgem e se formam os quadros sindicais.

As alterações na estrutura e dimensão das empresas e dos locais de trabalho, o desaparecimento de muitas empresas e a diminuição de milhares de postos de trabalho em sectores tradicionais, a emergência de novos sectores e profissões, a diversidade de vínculos laborais no sector privado e no sector da Administração Pública com a crescente introdução do Contrato Individual de Trabalho, a rapidez com que todas estas transformações se operaram, tornaram mais difícil e complexa a apreensão da realidade, exigem novos e diversificados caminhos, meios e métodos de organização e acção, mas não alteraram a essência da questão: A empresa e o local de trabalho continuam a ser o centro da acção sindical.

7.6.1. A SINDICALIZAÇÃO E A RECOLHA DA QUOTIZAÇÃO

A sindicalização continua a ser a grande questão que deverá motivar o trabalho de organização. Sem associados não há Sindicato, sem meios financeiros não há acção sindical e sem acção sindical não se defendem os interesses e os direitos dos trabalhadores.

Hoje, o trabalhador sindicaliza-se e participa porque vê, no sindicato, respostas para os seus problemas e necessidades; uma organização em que se pode juntar a outros trabalhadores para ser mais forte na acção com vista a atingir os seus objectivos imediatos; uma organização de combate que o apoia e protege quando necessita; uma organização em que pode confiar e onde pode participar, agindo e solidarizando-se com outros da sua condição profissional e de classe.

Por isso, é importante o trabalhador sentir-se integrado no sindicato, isto é, senti-lo como seu, e não encará-lo a partir do exterior como se este lhe fosse estranho e, para além disso, deve saber com clareza qual é o sindicato que o representa o que pressupõe o combate à “concorrência” injustificada entre sindicatos filiados na CGTP-IN.

Dado que existe um vasto campo para o trabalho da sindicalização e que é necessário, mais do que nunca, continuar a considerar este trabalho como tarefa prioritária, diária, regular e permanente, é urgente adoptar as seguintes direcções de trabalho:

- Assentar na orientação de que é através da resolução dos problemas concretos e no momento de maior desenvolvimento da luta reivindicativa e da contratação colectiva, que se criam melhores condições à sindicalização;
- Dar suporte, no plano da informação e propaganda, à valorização dos resultados das lutas, da intervenção jurídica e da acção geral do sindicato e à divulgação dos direitos legais e contratuais dos trabalhadores;
- Divulgar os princípios e objectivos do sindicato e o apoio e serviços que presta aos seus associados;
- Garantir o apoio sindical ou técnico-jurídico na solução de problemas profissionais e de conflitos individuais;
- Instituir programas de apoio e benefícios aos sócios, designadamente; no âmbito de formação profissional; no apoio médico e jurídico, desenvolvimento de actividades culturais, desportivas e recreativas; sistema de descontos em produtos e bens a adquirir pelos sócios, etc.

No plano da organização do trabalho de sindicalização devem ser tidos em conta os seguintes aspectos e medidas concretas:

- Adoptar a sindicalização e a recolha da quotização como uma tarefa permanente e prioritária, que impõe o lançamento de campanhas com definição de metas e prioridades e a realização de balanços regulares, e o estudo e conhecimento dos anseios e perspectivas dos trabalhadores, o que pensam e esperam dos sindicatos, nomeadamente por método sociológico;
- Simplificar a sindicalização, reduzindo ao mínimo indispensável os elementos da ficha de inscrição, tornando facultativa a entrega de fotografia, dando celeridade à entrega do cartão;
- Promover de uma forma especial e mais intensa a sindicalização dos jovens trabalhadores, através de iniciativas e da intervenção apropriada à sua idade e problemas;
- Privilegiar o recebimento de quotização através do desconto no salário pela entidade patronal e, quando esta forma não é possível, ou onde existem diversidade de vínculos, repressão, emprego precário, trabalhador por conta própria, recibo verde, etc., utilizar outros processos, tais como:
 - Recebimento pelos dirigentes, delegados e activistas na empresa;
 - Por colaboradores ou cobradores;

- Pelos CTT, por transferência bancária, por cartão Multibanco, etc.;
- Nas sedes e delegações do sindicato.

Seja qual for o método devem ser assegurados os meios de controlo que garantam ao trabalhador que a sua quota deu entrada no Sindicato.

- Encontrar formas de cooperação entre os vários sindicatos para que nas sedes e delegações de cada um seja possível receber quotas de todos.
- Ponderar a atribuição de estímulos aos delegados, dirigentes e activistas sindicais que mais sindicalizam e que cobram quotas nas empresas.
- Permitir a utilização dos serviços de apoio do Sindicato pelos trabalhadores não sindicalizados, ainda que, em condições a determinar e sempre com o objectivo de demonstrar que é penalizador não ser sindicalizado.
- Trabalhar, junto da CGTP-IN, para a urgente e necessária elaboração, aprovação e implementação da Carta Dos Direitos, De Apoio À Organização Dos Trabalhadores Filiados Em Sindicatos da CGTP-IN, visando a uniformização das normas de atendimento de trabalhadores.

O estabelecimento de metas quantificadas para a sindicalização e a eleição de delegados sindicais no 4º congresso obteve excelentes resultados pelo que se propõe que o 5º congresso assuma os seguintes objectivos para o reforço da organização de base no próximo mandato:

- A sindicalização de Três Mil trabalhadores;
- A eleição e reeleição de 200 delegados sindicais;
- A identificação das empresas e locais de trabalho com mais de 100 trabalhadores e/ou as dez com maior volume de emprego e a sua definição em cada sindicato como prioritárias para o reforço da organização e da acção sindical.

7.6.2. A ORGANIZAÇÃO E ACÇÃO NAS GRANDES OBRAS E EM PARQUES INDUSTRIAIS

A organização e acção nas grandes obras e em parques industriais apresenta características específicas. A actividade económica, em particular a industrial, implanta-se frequentemente em locais pré-definidos. Os chamados parques industriais. Estes parques e as grandes obras exigem uma atenção específica do movimento sindical. Nestas concentrações e obras, a USCB é a organização mais apta a promover a coordenação de intervenção conjugada dos sindicatos, estabelecer formas organizativas

adequadas, dinamizando planos de trabalho em conformidade e propondo e coordenando a utilização de meios comuns a utilizar para o efeito.

Neste sentido, é de crucial importância repor a prática, infelizmente abandonada, de constituir brigadas permanentes de sindicalização compostas por quadros sindicais de vários sectores e com acompanhamento e coordenação da USCB/CGTP-IN, através de dirigentes destacados para o efeito, dirigidas para:

- Zona Industrial de Castelo Branco;
- Parques Industriais da Covilhã, do Tortosendo e do Fundão;
- Zona do Pinhal.

7.6.3. EXERCER OS DIREITOS SINDICAIS NO LOCAL DE TRABALHO

Os direitos sindicais e o seu exercício são vitais para a existência de sindicatos organizados e fortes nos locais de trabalho, pois são aqueles que, quando garantidos e exercidos, asseguram a participação democrática e organizada na resolução dos problemas individuais e colectivos dos trabalhadores, nas lutas reivindicativas e na vida dos seus sindicatos.

Não é por acaso que um dos objectivos do Código de Trabalho foi o de atacar a organização sindical e o exercício da actividade sindical no interior das empresas.

O Plenário, como forma de contacto com os trabalhadores que muito justamente a nossa estrutura privilegia porque é parte integrante da vida democrática e participativa que protagonizamos, é um dos alvos preferenciais do patronato, procurando, pelos meios mais diversos, impedir a sua realização.

A experiência demonstra que a melhor forma de manter e alargar direitos é o seu exercício permanente e a denúncia e o combate, por todas as formas à sua violação. É pois de extrema importância o incentivo a uma maior participação colectiva dos trabalhadores na discussão dos problemas e na acção, pelo que importa:

- a) Potencializar a integral utilização do crédito legal das 15 horas anuais para plenários no maior número de empresas possível;
- b) Não abdicar da realização de plenários em todas as empresas consideradas prioritárias pelos respectivos sectores, devendo ser convocados pela comissão sindical ou pela comissão Intersindical onde ela existir;
- c) Exigir a cedência de instalações apropriadas e permanentes, no interior das empresas para os delegados sindicais dos sindicatos da CGTP-IN. Como meta propomo-nos que no decorrer do

próximo mandato todas as empresas organizadas com mais de 120 trabalhadores tenham instalações sindicais;

- d) Exercer o direito a afixar a informação sindical, no interior da empresa através da reanimação dos locais apropriados (placards) e da circulação para distribuição de informação por toda a empresa e para cobrança da quotização sindical quando necessário;
- e) Recorrer à luta jurídica e sindical, em articulação, sempre que os direitos sindicais, decorrentes da realização de plenários nos locais de trabalho, sejam obstruídos;
- f) Diversificar as formas de contacto colectivo com os trabalhadores de uma mesma empresa, nomeadamente, por secção, turno, profissão, jovens, mulheres, contratados, nos transportes utilizados pelos trabalhadores, etc.;
- g) Complementar a informação dada em plenário com a informação escrita fazendo chegar a nossa mensagem a um número maior de trabalhadores.

7.6.4. DELEGADOS SINDICAIS, COMISSÕES SINDICAIS E INTERSINDICAIS

Para sindicalizar e para melhor defender e exercer os direitos na empresa e no local de trabalho é de vital importância que os sindicatos alarguem e reforcem as suas estruturas de empresa dotando-as de meios que permitam uma maior capacidade de intervenção em todas as questões de interesse para os trabalhadores.

No local de trabalho a imagem do Sindicato, da União, ou da CGTP é a que é transmitida pelo delegado sindical ou pelo dirigente sindical que conhecem e contactam regularmente.

Neste contexto o delegado sindical assume grande importância. Dele depende o menor ou maior nível de organização e intervenção do sindicato na empresa, da capacidade de resposta e resolução dos problemas. Nele os sindicatos e a USCB devem investir o máximo de esforço e meios para o dotar dos conhecimentos e da formação que lhe permitam enfrentar com êxito o árduo mas aliciante e nobre trabalho que têm pela frente.

Para o reforço da organização no local de trabalho é importante, entre outras, que se tomem as seguintes medidas:

- Estabelecer uma maior e mais regular ligação dos sindicatos às estruturas de empresa e aos delegados sindicais;
- Preservar, reforçar, alargar e renovar a rede de delegados sindicais, bem como institucionalizar as comissões sindicais e intersindicais nas empresas prioritárias e onde o número de delegados e a diversidade de sindicatos o justifiquem;

- Institucionalizar a prática da regular eleição ou reeleição dos delegados sindicais, chamando novos quadros, dando particular atenção aos jovens;
- Institucionalizar reuniões das assembleias de delegados, centralizadas ou descentralizadas;
- Facultar informação e formação sindical aos delegados, contemplando também a área jurídica e dotá-los de competências, meios financeiros e de informação: contratos de trabalho, legislação, estatutos dos Sindicatos, fichas de sindicalização, etc., necessários ao desenvolvimento da sua acção;
- Aprofundar a ligação do contencioso e pré-contencioso à organização sindical de empresa, de molde a garantir que sirvam de suporte à actividade sindical nos locais de trabalho;
- Procurar soluções orgânicas que permitam o acompanhamento regular de muitos activistas sindicais, que, por vários motivos não aceitem ser delegados sindicais;
- Dar rápida resposta, firme e incisiva quer no plano sindical, quer no plano jurídico a situações de discriminação de que são vítimas os dirigentes, delegados e activistas sindicais;
- Dar atenção permanente às alterações verificadas, nomeadamente o aparecimento de novas empresas e locais de trabalho em cada um dos sectores de actividade e encontrar formas de ligação aos delegados nos concelhos mais recuados em termos de organização;

7.6.5. OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

A Lei 441/91, resultante do Acordo para a Segurança, Higiene e Saúde no local de trabalho, introduziu nesta matéria, um conjunto de direitos e deveres para empresas e trabalhadores e novas formas de representação e organização no local de trabalho.

Da eleição dos representantes dos trabalhadores e do desenvolvimento da sua acção pode resultar a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Sindicalmente, a eleição dos RT's assume:

1. Importância estratégica – reforço da presença sindical;
2. Capacidade de Influência acrescida;
3. Importância para a defesa dos direitos dos trabalhadores;
4. Importância para a defesa dos direitos dos trabalhadores;
5. Importância para o desenvolvimento de melhores condições de trabalho;
6. Importância para a denúncia de situações;

7. Importância como elo de ligação entre sindicato e empresa;
8. Importância como factor de orientação das políticas sindicais de SHST numa empresa;
9. Importância para a aplicação das orientações politco-sindicais no terreno;
10. Importância para o exercício dos direitos de participação legalmente estabelecidos.

Assim e com o objectivo de eleger representantes dos trabalhadores em todas as empresas e de os ligar à organização e à acção sindical, numa perspectiva de reforço do sindicato no local de trabalho, é necessário:

1. Proceder à eleição de 100 Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde, implicando a definição de metas por sector de actividade;
2. Preparar candidaturas e organizar os processos eleitorais em todas as empresas, com prioridade para as de maior número de trabalhadores;
3. Promover um trabalho de formação dos/as trabalhadores/as eleitos/as e a eleger para representante para a S.H.S. no local de trabalho, munindo-os/as das ferramentas legais e técnicas necessárias ao bom desempenho das suas funções.

7.6.6. A COOPERAÇÃO COM AS CTS

As Comissões de Trabalhadores, enquanto estruturas representativas de todos os trabalhadores de uma empresa, assumem, em cooperação com a acção dos sindicatos, um papel fundamental na prossecução da unidade, consciencialização e mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus interesses e direitos.

Por razões de vária ordem o número de CT's no Distrito de Castelo Branco tem vindo a decrescer. No entanto, as que existem, que, pesem embora dificuldades pontuais e identificadas, desenvolvem um trabalho importante e em ligação com os sindicatos da CGTP-IN.

É indiscutível que a conjugação das competências e dos direitos de informação das CT's com os direitos dos sindicatos geram potencialidades acrescidas de unidade de acção e luta pela solução dos problemas nas empresas. Por isso, é fundamental que:

- Se intensifique a iniciativa dos sindicatos na dinamização das CT's e no estabelecimento das formas de cooperação adequadas com aquelas, implicando o respeito pelas competências próprias de cada organização e estrutura dos trabalhadores da empresa.

7.7. SINDICATO

O Sindicato é a associação de base da USCB/CGTP-IN a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito e é aquele que detém o fundamental dos meios financeiros, técnicos, administrativos e os quadros sindicais e de quem, em grande medida, depende a eficácia, na resposta de todo o Movimento Sindical aos problemas e anseios dos trabalhadores.

Os Sindicatos não existem exclusivamente para ter sedes e secretarias mas, fundamentalmente, para agir e intervir na resolução dos problemas dos trabalhadores razão porque, num Distrito como o nosso, em que os Sindicatos são de pequena dimensão, o aparelho sindical terá de, forçosamente, estar dimensionado às suas reais necessidades.

É que o Sindicato, sem fazer a luta pela luta, deve para ela estar permanentemente preparado, sendo, por isso, indispensável apostar numa cada vez maior descentralização da sua estrutura, dos seus órgãos, dos seus meios e dos seus quadros de forma a estabelecer-se uma ligação solidamente estruturada ao trabalhador no local de trabalho.

Na estrutura, organização e actividade do Sindicato, é necessário:

- Descentralizar a sua estrutura até ao local de trabalho em função das exigências de intervenção e acção, dotando os órgãos de direcção descentralizados com meios e competências para o efectivo exercício de um papel de direcção e acção no seu âmbito;
- Estruturar adequadamente os órgãos centrais, regionais e de empresa e aumentar o número de delegados, comissões sindicais e intersindicais;
- Adequar o número de quadros a tempo inteiro às reais necessidades do Sindicato;
- Assentar a sua actividade com base na planificação, acompanhamento, balanços e controlo de execução regulares;
- Formar os quadros numa perspectiva de entendimento do Movimento Sindical como um todo de forma a que, sem diluir ou menorizar a importância do seu sindicato, perceba que o seu sindicato só será verdadeiramente forte e actuante se o conjunto dos sindicatos e a USCB/CGTP-IN o forem também;
- O cumprimento de deveres para com as estruturas superiores e a desconcentração de meios até à base, adequando o aparelho e meios à sua real dimensão e necessidades;

Para além da luta reivindicativa e da resposta aos problemas e conflitos individuais e colectivos, essência da acção sindical e base fundamental do prestígio do Sindicato, é também necessário diversificar as motivações para a ligação dos trabalhadores ao Sindicato, nomeadamente:

- Dentro de limites que não desvirtuem a natureza de classe e objectivos dos Sindicatos, lançar programas (próprios ou em conjunto com outros sindicatos e com a USCB) de criação no Sindicato de novos serviços complementares de apoio aos sócios, no âmbito da Formação Profissional; nas relações com o fisco; Apoio Médico/Jurídico para os casos de doenças profissionais e acidentes de trabalho; apoio jurídico na defesa do consumidor desenvolvimento de actividades culturais, desportivas e recreativas; sistemas de descontos em produtos de bens a adquirir pelos sócios, prestando serviços aos sócios sem os transformar em empresas de serviços.

7.7.1. A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA VIDA DOS SINDICATOS

Num movimento sindical com as características, objectivos, valores e princípios como o nosso, a participação dos trabalhadores na vida dos sindicatos, na definição dos conteúdos das reivindicações, nas orientações e nas questões da sua vida interna, é de crucial importância.

Por razões de todos conhecidas, a que não é alheia a ofensiva do patronato contra a liberdade sindical e os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores, a precariedade, a desregulamentação do mercado de trabalho, a repressão, as discriminações, a forte influência das ideologias dominantes, é hoje reconhecido pelo movimento sindical que existe uma insuficiente participação dos trabalhadores na vida sindical.

Mas se estes são factores reais e inegáveis e se tenha verificado mais recentemente um aumento da mobilização e participação dos trabalhadores nos processos reivindicativos, nalguns casos, essencialmente de jovens trabalhadores, também é verdade que os sindicatos nem sempre fazem tudo o que lhes é possível e necessário para o incremento da participação dos trabalhadores. Bem pelo contrário, as dificuldades objectivas servem muitas vezes para justificar a falta de iniciativa e inovação, a rotina e a inércia.

A experiência diz-nos que quando se encontram meios inovadores e criativos de participação e quando as questões e as propostas são precedidas de informação e discussão devidas, os trabalhadores acorrem à participação e gostam de participar.

Por isso é fundamental que:

- As formas de participação sejam dinamizadas e adaptadas à evolução da organização do trabalho e das empresas e locais de trabalho, aumentando-se o leque de questões em que os trabalhadores são chamados a participar, a intervir, incluindo pelo recurso ao voto directo e secreto, procurando-se sempre que possa definir e decidir, sobre as orientações e propostas a que são chamados a pronunciar-se.

7.8. A UNIÃO DOS SINDICATOS

A União dos Sindicatos do Distrito de Castelo Branco tem como papel fundamental a direcção, coordenação e dinamização da acção sindical no âmbito do distrito, desde a definição dos grandes objectivos a atingir, decorrente da natureza da intervenção sindical, como a regionalização, o desenvolvimento regional e a qualidade de vida da região, até à manutenção e consolidação da organização sectorial na região.

Porém, quer pela composição dos seus órgãos dirigentes, quer pelas características do Movimento Sindical na região onde a maioria dos Sindicatos são pluri-districtais, onde escasseiem os quadros sindicais, onde um largo número de trabalhadores não sentem os efeitos de acção dos seus Sindicatos ou não estão sindicalizados, a União tem em muitos casos, assumido e deve continuar a assumir de forma reforçada, um papel de substituição de alguns Sindicatos e de apoio à acção sindical de outros.

Por isso, a USCB/CGTP-IN, representa os sindicatos e os trabalhadores junto das instituições e das forças políticas, económicas, ou religiosas no sentido de defender e promover os seus direitos e interesses e intervém e toma posição em conflitos de empresa, de sector, para além de ter uma intervenção pública reconhecida e respeitada nos aspectos políticos, económicos, sociais, culturais e ambientais no Distrito.

Assim, o 5º Congresso reafirma que a USCB/CGTP-IN assenta a sua acção em particular:

- Na direcção e dinamização de acções de massas a nível regional no quadro das prioridades e orientações definidas pelos órgãos da CGTP-IN, designadamente nas lutas de carácter nacional com expressão na região;
- Na dinamização da acção reivindicativa e organizativa de acordo com os grandes objectivos e prioridades definidas pela CGTP-IN, junto dos sindicatos ou delegações sedeadas na região e em particular dos não filiados;
- No conhecimento e no acompanhamento dos conflitos e das perspectivas reivindicativas das empresas, no quadro dos eixos centrais de luta decididos pelos órgãos da CGTP-IN, dinamizando a solidariedade intersectorial, o enlace e a convergência das lutas por objectivos idênticos;
- Na reivindicação e dinamização de planos regionais no campo do emprego, da segurança social, da saúde, do ensino e da cultura, da habitação, dos transportes, dos tempos livres e do meio ambiente;
- Na direcção, dinamização e no apoio aos processos de reestruturação administrativa e financeira que visem a racionalização e melhor aproveitamento dos meios humanos e materiais, nomeadamente através da implantação de serviços comuns;

- Na participação, no estímulo e acompanhamento ao cumprimento dos planos sectoriais, em coordenação de esforços com os competentes órgãos de direcção do sector na região;
- Na promoção de formas de coordenação da actividade sindical em localidades e zonas nomeadamente a partir das casas sindicais e das delegações sindicais conjuntas;
- Na promoção, junto dos sindicatos a cooperação para a utilização comum das instalações, meios e serviços de apoio à acção sindical, em localidades e pólos sindicais, nomeadamente ajudando a definir regras de financiamento, gestão e funcionamento.

7.9. OS COMITÉS SINDICAIS INTER-REGIONAIS

Os CSI são uma estrutura sindical constituída pela CES, compostos pelas Confederações Sindicais Nacionais nela filiadas e tendo como funções e objectivos acompanhar, representar e defender os interesses dos trabalhadores transfronteiriços.

A USCIB/CGTP-IN encontra-se integrada e envolvida com a CCOO, a UGTE e a UGTP no trabalho de dois comités. O Comité Sindical Inter-Regional de Castilha Y Leon – Beiras/Nordeste de Portugal onde participam igualmente as Uniões de Guarda, Viseu e Bragança e o Comité de Extremadura – Alentejo que tem também a participação das uniões de Portalegre, Évora e Beja.

A nossa participação nos CSI's, embora em graus diferentes e por razões que nos são alheias, teve na última parte deste mandato um decréscimo significativo, situação que urge ultrapassar.

Neste quadro e tendo presentes os condicionalismos existentes, nomeadamente de ordem financeira e de empenho das restantes uniões integrantes, a USCIB/CGTP-IN, através dos seus representantes, continuará a trabalhar nos CSI's sem diluições que não se justificam, procurando imprimir à sua actuação uma maior dinâmica e natureza sindical e uma utilização plena dos meios e instrumentos legais e financeiros existentes, na defesa dos interesses dos trabalhadores.

7.10. A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL, A DESCENTRALIZAÇÃO E A REESTRUTURAÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

A acentuada destruição do aparelho produtivo continua a reflectir-se negativamente na estrutura sindical do Distrito, reduzindo globalmente o fluxo de quotizações, facto que é agravado pela dificuldade que os sindicatos têm tido em adaptar a estrutura administrativa e organizativa com a rapidez necessária a uma situação ainda em mudança.

Esta realidade tem tendência para se agravar. Os despedimentos, as falências e o desmembramento de empresas, que ainda não atingiram o seu fim, têm como consequência, a diminuição de trabalhadores e

de sócios dos Sindicatos, com a agravante de a maioria dos que saem terem e geral uma quota sindical de valor mais alto e a descontarem através da empresa e os poucos que entram terem uma quota de valor mais baixo, terem vinculo precário e optarem pelo pagamento individual.

Verifica-se também que geralmente não tem havido capacidade para conter o crescimento das despesas dentro dos limites do crescimento das receitas.

Urge, por isso, fazer baixar os custos fixos de funcionamento, de acordo com a evolução das receitas de quotização (fonte principal do financiamento dos sindicatos) e com os referenciais orientadores fixados pela CGTP-IN, de modo a garantir a rentabilização dos meios financeiros, técnicos e humanos e a assegurar a toda a estrutura a distribuição estatutária das receitas de quotização.

7.10.1. BALANÇO E PERSPECIVAS

Pelo que atrás se diz, a reestruturação sindical e a descentralização sindical devidamente articuladas e interligadas com a reestruturação administrativa e financeira, são uma necessidade de ontem, um imperativo de hoje e uma exigência para sempre. Por isso a sua necessidade não pode, nem deve, ser questionada. Podem, isso sim, questionar-se o modelo, os métodos e as soluções adoptadas.

Para um processo de reestruturação global do movimento sindical resultar não pode haver esquemas de régua e esquadro pois, cada caso é um caso, em que devem ser tidas em conta e respeitadas as suas especificidades, culturas, inserção no meio e, acima de tudo, deve ser favorecida a participação activa de todas as estruturas incluindo a união dos sindicatos.

Como é conhecido, a reestruturação sindical tem estado, quase sempre, ligada aos problemas de ordem financeira ou de quadros do movimento sindical. Ora, esta visão é, tem sido, limitadora de uma abordagem mais estrutural e mais virada para a consolidação futura do nosso movimento sindical, com as suas características, princípios, valores e objectivos e implantado e activo no todo nacional.

No processo de reestruturação sindical em curso no distrito, a opção maioritária tem sido a constituição de sindicatos nacionais ou de sindicatos de âmbito pluri-distrital de um só sector de actividade, tendo resultado que, para já, três dos sindicatos distritais existentes (Comércio e Escritórios, Metalúrgicos e Construção Civil e Cerâmica) deixaram de existir como tal para se transformarem em sindicato nacional o primeiro e sindicato pluri-distrital os outros dois.

Não se questionando esta opção, o bom senso aconselha a que se juntem sectores afins num só sindicato e se garanta, ao contrário daquilo que já está a acontecer em alguns sindicatos, que os quadros sindicais do distrito participam obrigatória e necessariamente nas acções e iniciativas nacionais.

Desta forma rentabilizar-se-ão instalações e meios técnicos e poder-se-ão aproveitar quadros sindicais para trabalhar e acompanhar mais que um sector ou sub-sector de actividade e teremos consciência crítica e participação do todo nacional.

7.10.2. ORIENTAÇÕES E MEDIDAS PARA A REESTRUTURAÇÃO SINDICAL

Existem quadros, meios e condições administrativas para se melhorar quer o atendimento aos trabalhadores, quer o apoio a acção sindical, sem que isso implique novos custos e entraves. Assim, a reestruturação sindical no Distrito deve:

- Ser um processo participado e assumido pelos quadros e trabalhadores, envolvendo todas as estruturas, nomeadamente, a USCB/CGTP-IN e os sindicatos em todo o processo de estudo, discussão, decisão e concretização;
- Garantir os pólos sindicais existentes no distrito e dinamizar outros;
- Assegurar a participação de quadros sindicais de todo o âmbito geográfico do sindicato na vida interna e nas acções gerais do movimento sindical (Plenários, Conferências, Seminários, Debates, Jornadas de Luta, etc.) o que implica:
 - A erradicação de concepções centralistas e dirigistas;
 - A inscrição nos estatutos ou nos regulamentos internos, as quotas de participação e de representação que cabe ao Distrito;
- Dinamizar a descentralização sindical a todos os níveis incluindo o poder de decisão, a utilização de meios financeiros, técnicos e outros, o apoio qualificado e próximo aos associados nas áreas sindical, administrativa e jurídica o que implica:
 - “Emagrecer” a estrutura central disponibilizando para o distrito, uma parte dos recursos libertados na sede, incluindo a possibilidade de dirigente (s) a tempo inteiro;
 - Consagrar estatutariamente, ou nos regulamentos internos, as formas de elaboração dos orçamentos e distribuição dos recursos pelas diversas regiões;
 - Manter as obrigações anteriores à reestruturação para com as estruturas intermédias e para os serviços comuns em que participam.

Estes princípios não exaustivos são fundamentais para se atingirem os objectivos que se pretendem. Se assim não fizermos teremos sindicatos de classe, firmes e determinados mas não teremos sindicatos implantados no todo nacional e há sérias dúvidas se continuaremos a ser um movimento sindical de massas pois, correremos o risco de sermos um movimento sindical confinado aos grandes centros.

Os órgãos da USCB/CGTP-IN, no decorrer do próximo mandato, para além de acompanharem a implementação dos processos já decididos, devem participar e dinamizar os processos de reestruturação sindical dos sindicatos do Sector Têxtil, das Industrias da Alimentação e de outros que entretanto se decidam.

Tendo em consideração as posições da USCB/CGTP-IN sobre o processo de regionalização e a criação das regiões administrativas, é de todo o interesse que se aprofundem os laços de cooperação e análise comum dos problemas entre o movimento sindical dos Distritos de Castelo Branco e da Guarda.

7.10.3. ORIENTAÇÕES E MEDIDAS PARA A DESCENTRALIZAÇÃO SINDICAL

As novas formas de organização do trabalho, as constantes mutações no tecido produtivo, as transferências e ou implantação de empresas e serviços em Concelhos diferentes daqueles onde os sindicatos estão sedeados, o aumento da precarização do emprego, colocam com maior premência a necessidade da descentralização dos Sindicatos, visando uma maior e melhor presença destes junto dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Num Distrito como o de Castelo Branco a descentralização sindical será mais efectiva e eficaz se houver a gestão coordenada, integrada ou comum dos meios. Isso exige que todas as instalações sindicais (sedes sindicais, delegações, etc.) assumam com maior ou menor dimensão a natureza de Casa Sindical e exige também que os sindicatos criem estruturas organizativas (direcções ou secretariados distritais ou locais) que garantam o funcionamento das suas delegações.

O exemplo da cidade de Castelo Branco, pesem embora dificuldades, deficiências e lacunas é um bom exemplo a seguir e a aperfeiçoar noutras localidades.

Por isso é necessário:

- A criação e ou funcionamento de Delegações com órgãos de direcção descentralizados que assumam, no seu âmbito, o trabalho, a representação e o desenvolvimento da acção Sindical, nos seguintes sindicatos:

Rodoviários do Centro * SIEC * Construção Civil e Cerâmica

SINTTAV * Hotelaria * Agricultura * Bebidas/Beira Interior

- A adopção de medidas para que Sindicatos com fraca representação no Distrito e, por isso, impossibilitados de descentralizar, criem centros de apoio aos sócios através de protocolos com outros Sindicatos ou a União.

7.10.4. ORIENTAÇÕES E MEDIDAS PARA A REESTRUTURAÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

A reestruturação e a descentralização sindicais são indissociáveis da adopção de uma política transparente, firme e corajosa ao nível da reestruturação administrativa e financeira e, neste plano, muito há ainda para compreender e para fazer.

Em primeiro lugar, é necessário ter uma visão do todo e não apenas da parte.

Em segundo lugar, é fundamental não ter apenas uma perspectiva economicista pois, esta levará inevitavelmente à negação do princípio da solidariedade dos centros mais fortes sindical e financeiramente para com os centros mais débeis;

Em terceiro lugar, é necessário perceber que, no actual contexto e para sempre, o caminho é viver em comum.

Aliás, a reestruturação sindical, só por si, não reduz automaticamente despesas e, em certas situações, até poderá aumentá-las. Note-se que os serviços existentes fora da sede central devem manter-se e as deslocações para o funcionamento democrático dos órgãos centrais passam a ser mais assíduos.

Dado que alguns Sindicatos (a maioria) está a atingir o máximo possível na contenção e redução de despesas e outros não têm condições para sobreviver e desenvolver actividade por si sós, o próximo passo deverá ser a utilização de instalações e serviços por mais de um sindicato e avançar decididamente no processo de reestruturação sindical no respeito pela identidade e autonomia de cada um dos sindicatos aderentes.

7.10.4.1. SERVIÇOS COMUNS

A importância e as vantagens dos serviços comuns não se questionam pois estão comprovadas, desde que da criação das mesmas resultem benefícios sindicais e ou financeiros para as estruturas integrantes.

Por isso os serviços comuns são parte integrante das medidas de reestruturação sindical, administrativa e financeira e são serviços descentralizados dos sindicatos, dirigidos e coordenados pela USCB com a participação democrática das organizações integrantes, podendo centrar-se em:

- Casas Sindicais;
- Contenciosos ou Advogados comuns;
- Contabilidade e Gestão Financeira;
- Reprografia e informação e propaganda;
- Gabinete de estudos.

Assim, para dar continuidade à reestruturação administrativa e financeira é necessário:

- Trabalhar para o aproveitamento conjunto das instalações Sindicais existentes nas várias localidades do Distrito, nomeadamente no Tortosendo, em Cebolais, em Castelo Branco e ponderar a criação de casas sindicais comuns em outras zonas;
- Concretizar a Casa Sindical da Covilhã nas instalações recuperadas do Sindicato Têxtil da Beira Baixa;
- Reorganizar a Casa Sindical de Castelo Branco, através da construção de instalações sindicais em terreno oferecido para o efeito pela Câmara Municipal, tendo por objectivo concentrar numa só casa todos os sindicatos e eliminar a dispersão de instalações, garantindo-lhe os meios financeiros para o seu funcionamento numa perspectiva de diminuição global de custos;
- Concretizar a abertura da Casa Sindical na Zona do Pinhal, devendo contar com os sindicatos que ali têm trabalhadores;
- Manter, melhorar e garantir a sustentabilidade financeira dos serviços comuns das casas sindicais criadas ou a criar e dos serviços comuns da área jurídica;
- Estudar a sua criação na vertente administrativa e de pré-contencioso; no apoio médico a sinistrados e acidentados do trabalho;
- Dotar o distrito de um Gabinete de Estudos que abranja as áreas: Jurídica, Económica, Sociológica e Informática;
- Estudar a criação de centros de reprografia localizados na Covilhã e em Castelo Branco, tendo por base o aproveitamento dos meios humanos e técnicos já existentes ou a adquirir.

7.10.4.2. DIRIGENTES E COLABORADORES SINDICAIS

- Proceder ao melhor aproveitamento dos dirigentes a tempo inteiro para que um ou mais dirigentes sejam responsáveis e acompanhem mais que um sindicato, implicando o estabelecimento de protocolos que estipulem as condições de suporte comum dos custos com estes dirigentes e restantes despesas de funcionamento e que definam com clareza o âmbito e limite da sua actuação;
- Fazer o recrutamento de funcionários sindicais, preferencialmente dentro do Movimento Sindical. Em Sindicatos e delegações sindicais que não têm capacidade para funcionários a tempo inteiro, devem procurar-se funcionários que apoiem alternadamente com horários desencontrados duas ou mais estruturas sindicais, e, em caso de sindicato nas mesmas instalações, avançar para a organização de secretarias comuns;

- Realizar acções de formação, a cargo da USCB com o apoio da Central, para os funcionários sindicais nas áreas de contabilidade, informática, atendimento e pré-contencioso;

7.10.4.3. FINANCIAMENTO

O sistema de financiamento dos sindicatos e da USCB pela quotização instituído actualmente no MSU, através do sistema de quotizações, embora com algumas excepções, está estabelecido da seguinte forma:

- 1% do salário dos trabalhadores para o sindicato;
- 2% para a União;
- 3% para um Fundo de Acção de Massas (FAM) central, gerido descentralizadamente pela União.

Por razões já referidas (pequenas empresas, poucos trabalhadores, pequenos sindicatos, poucas receitas), este sistema no Distrito é claramente insuficiente para respondermos com qualidade, prontidão e plenitude ao conjunto de solicitações a que a USCB/CGTP-IN é sujeita.

Dado que a linha geral assumida centralmente quanto ao sistema de financiamento é a da sua manutenção, consolidação e eficácia considera-se oportuno iniciar um debate a desenvolver no decorrer do próximo mandato, tendo por base:

- 1º Que existe um dever de quotização destinada a financiar a União. O pagamento da quotização estabelecida, para além da sua imprescindibilidade na garantia do funcionamento das organizações, adquire também um papel determinante no sentido de pertença, participação e na coesão interna das organizações. Pelo que situações de não cumprimento do dever de quotização por parte dos sindicatos só excepcionalmente e de forma transitória poderão ser admitidas;
- 2º Que é necessário discutir o conceito de solidariedade do todo Nacional para com os Distritos do Interior. É por demais evidente que o sistema do Fundo de Acções de Massas, está a necessitar de alguma reformulação pois, para além de insuficiente, é injusto para as regiões mais débeis uma vez que é crescente o número de iniciativas e acções de massas centrais, com aumento das despesas, e é menor o número de sindicatos que comparticipam centralmente para a deslocação dos seus trabalhadores;
- 3º Que deve haver uma política de gestão global e coordenada dos recursos financeiros, patrimoniais, técnicos e humanos Por isso, a reestruturação e a gestão financeira do MSU são

indissociáveis dos outros componentes da organização e de acção sindical, em particular no que respeita ao aumento da sindicalização, à descentralização regional dos órgãos, quadros sindicais, e dos meios para a acção descentralizada e dos modelos de reestruturação sindical adaptados no plano das fusões e integração de sindicatos que tem de manter e reactivar todos os focos sindicais existentes e jamais contribuir para o seu enfraquecimento ou liquidação;

- 4º Que é preciso adoptar uma gestão coordenada e/ou integrada, é necessário que todas estas organizações da estrutura assumam o princípio de que os actos de gestão de cada uma delas, ao mesmo tempo que se reflectem em cada uma, não podem ser contraditórios entre si, o que pressupõe a existência de regras de gestão normalizadas no respeito pela autonomia de cada organização integrante e terá que haver, dos dirigentes, um grande rigor na sua aplicação prática;
- 5º Que o fundo de solidariedade, criado no âmbito da CGTP-IN, destinando-se à prestação de solidariedade a estruturas sindicais, e ao financiamento de processos de reestruturação sindical, à constituição de casas sindicais comuns e à modernização administrativa do movimento sindical, pode e deve evoluir para o apoio à acção sindical nas zonas mais difíceis e mais débeis sindical e financeiramente, através da celebração de contratos-programa de onde constem objectivos claros a atingir. Assim o regulamento do fundo aprovado pelo Conselho Nacional que estabelece as suas normas de gestão e utilização pode e deve ser revisto.

Na concretização destes objectivos, a USCB assumirá o seu papel seja na sua ligação aos sindicatos, seja no necessário apoio ao estudo, definição e implementação das medidas de reestruturação sindical, reestruturação administrativa e financeira e gestão e utilização comum dos meios sindicais.

7.11. A POLÍTICA DE QUADROS E A MILITÂNCIA SINDICAL

No 4º Congresso da USCB, demos a atenção devida à problemática dos quadros sindicais já que, eles continuam a ser o mais rico património do nosso movimento sindical pois, a eles se deve aquilo que somos e, por isso mesmo, é indispensável que sobre eles e para eles haja orientações claras, transparentes e responsabilizantes.

A situação que estamos a viver é ainda muito desfavorável quer ao recrutamento, quer à fixação dos quadros sindicais, em virtude de pressões económicas, profissionais e até familiares a que a maioria deles está sujeita. Sendo uma actividade que prestigia o quadro junto dos seus camaradas de trabalho é, mesmo assim, recusada por muitos dos que estariam em melhores condições de a exercer.

No Distrito de Castelo Branco Os sindicatos, no conjunto, têm algumas centenas de dirigentes e delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores que constituem um forte colectivo que nem sempre é devidamente apoiado e rentabilizado. De entre eles assumem particular responsabilidade os 16 (dezassex) dirigentes a tempo inteiro, estando 9 (nove) localizados em Castelo Branco e 7 (sete) localizados na Covilhã. Qualquer política de quadros terá de ter em conta este conjunto de mulheres e homens que se destacam na acção sindical.

7.11.1. A MILITÂNCIA E A REMUNERAÇÃO

A unidade e a coesão orgânica da USCB/CGTP-IN, o dinamismo e a eficácia da direcção, dependem, fundamentalmente, da qualidade e da quantidade dos quadros sindicais. A política de quadros da USCB/CGTP-IN, parte da seguinte premissa de base: “A actividade sindical é, na sua essência, uma actividade militante”. Logo, o seu desenvolvimento e execução, desde o recrutamento à formação, inserção e responsabilização dos quadros nos órgãos sindicais aos diversos níveis, têm de ter em conta este princípio básico. A aplicação prática deste princípio, não pode, contudo, limitar a integração e a participação crescente de mulheres, já que, apesar do aumento da sua taxa de sindicalização, estas continuam a ver condicionada a sua disponibilidade, por via da ausência de uma efectiva partilha de responsabilidades familiares. O princípio da militância não pode desligar-se da gratuitidade da actividade dos quadros, o que implica não auferir remunerações ou benefícios superiores aos obtidos pelo exercício normal da sua actividade profissional, quando exercida numa empresa ou serviço.

Ora isto implica:

- Que os dirigentes não devem auferir remunerações ou benefícios superiores aos que receberiam pelo exercício normal da sua actividade profissional numa empresa ou serviço. Este principio não obsta, porém, ao estudo e à aplicação de soluções pontuais vista caso a caso, face a quadros, comprovadamente penalizados na sua progressão profissional e cuja continuação seja do interesse da estrutura que integra;
- Que sejam definidos de forma clara e criteriosa os honorários e despesas de representação dos dirigentes e colaboradores sindicais quando em representação do movimento sindical em instituições, devolvendo os eventuais excedentes que receba acima das ajudas de custo definidas e outras remunerações e subsídios à organização a que pertence ou representa;
- Tanto quanto possível, devem ser consideradas soluções que garantam condições de inserção profissional e social e os proveitos indispensáveis a uma vida digna aos quadros que, após vários mandatos a tempo inteiro ou que, não o estando, tenham grande e intensa actividade sindical, venham

a ser substituídos nesta situação, bem como um enquadramento que permita, o aproveitamento da sua experiência e saber no quadro do movimento sindical.

Mas, os quadros sindicais, globalmente considerados, têm responsabilidades acrescidas perante os seus camaradas de trabalho já que, da sua postura e do seu exemplo profissional e moral depende em muito a imagem e a capacidade de atracção do movimento sindical.

É por isso necessário combater um certo liberalismo que aqui ou ali se nota para que:

- Os horários sejam cumpridos, evitando que se chegue tarde e se saia cedo das reuniões ou tarefas;
- Os créditos de tempo previstos na lei, como regra, sejam exclusivamente utilizados na actividade sindical;
- Os bens do movimento sindical sejam usados ao serviço deste e com regras de gestão claras, transparentes e decididas colectivamente;
- Os quadros a tempo inteiros saibam que têm obrigações acrescidas em termos de disponibilidade para o trabalho sindical.

7.11.2. O RECRUTAMENTO E O REJUVENESCIMENTO

O recrutamento e o rejuvenescimento dos quadros tem necessariamente de continuar a ser o local de trabalho, devendo esse recrutamento recair sobre os trabalhadores, homens e mulheres sindicalizados mais prestigiados profissionalmente e que se salientam na participação e direcção das lutas e nas acções sindicais e ter como base a confiança dos manifestada através do voto.

Começar como activista, ser eleito e assumir ser delegado sindical ou representante dos trabalhadores para a Higiene, Segurança e Saúde, continua a ser a via mais consistente para a entrada e progressão na organização sindical.

Os quadros sindicais a tempo inteiro devem abranger um conjunto largo de sindicatos e cobrir os centros principais do distrito (Covilhã e Castelo Branco) e deverão ser homens e mulheres disponíveis, com espírito de sacrifício e militância, com perspectiva de ligação aos trabalhadores e seus problemas e, sempre que possível, deverá procurar-se a responsabilização de jovens.

No entanto, a dimensão, natureza e gravidade dos problemas que afectam os jovens e a especificidade de comportamentos, aspirações e gostos próprios, requerem e obrigam os Sindicatos a um olhar mais atento no sentido de conhecer melhor as motivações e exigências das novas gerações, assumindo a Interjovem, com a ligação privilegiada que deve ter com os jovens, um importante papel na mobilização, organização e luta pelos seus interesses e direitos.

7.11.3. A COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS SINDICAIS

A composição e funcionamento dos órgãos sindicais em regra estabelecida a partir da constituição de listas que são sujeitas a sufrágio, tem de reflectir o carácter unitário do MSU e ser espelho da realidade social, profissional e político-sindical da empresa, do sindicato, da região ou do sector de actividade económica. Na constituição das listas é imprescindível uma atenção especial e acrescida à integração de mais jovens, de mais mulheres e trabalhadores imigrantes, dados os entraves internos e externos acrescidos que se colocam a estas camadas na sua assumpção e progressão como quadros sindicais. Na composição e funcionamento dos órgãos e na gestão dos quadros, a política de quadros tem obrigatoriamente de responder:

- Às características unitárias do MSU;
- Às necessidades de descentralização da estrutura e de correspondente acção descentralizada para locais de trabalho, zonas, localidades e regiões;
- À cobertura adequada de todo o âmbito profissional, sectorial e geográfico;
- À representação das grandes empresas;
- À renovação e rejuvenescimento dos quadros;
- À maior participação das mulheres
- À preservação e continuidade dos quadros activos existentes;
- À institucionalização dos princípios do rigor na análise e na definição das tarefas e responsabilidades e do controle de execução.

Na atribuição de responsabilidades e tarefas aos quadros, devem tanto quanto possível ter-se em conta as suas características, conhecimentos, experiência, qualidade e disponibilidade para dedicação à causa sindical, sem pôr em causa a participação, na medida das suas disponibilidades, das mulheres e dos jovens. A inserção de mais jovens nas listas para os órgãos sindicais só por si não é sinónimo de rejuvenescimento do MSU, importa que se faça uma plena integração dos jovens quadros nos sindicatos através da atribuição de responsabilidades e tarefas sempre com o acompanhamento de quadros mais experientes.

7.12. ORGANIZAÇÃO DOS SECTORES ESPECÍFICOS

7.12.1. INTERJOVEM

Os Jovens são uma camada específica da população, que vive e reage de forma muito particular às mais variadas situações, representam no País um 1/5 do total dos trabalhadores por conta de outrem, sendo que no Distrito a população juvenil se encontra muito abaixo da média Nacional.

Fruto do resultado de políticas de direita, que sucessivos Governos têm realizado e, que tem conduzido ao agravamento dos problemas económicos e sociais, à acentuação das assimetrias, levando a que estes encontrem nos grandes centros urbanos ou no estrangeiro emprego estável, assistindo-se cada vez mais à desertificação da região.

A precariedade e instabilidade laborais, os baixos salários. As políticas desregulamentadoras de direitos, os ataques à Segurança Social. À Saúde e à Educação, e o Aumento do Custo de Vida são os problemas que preocupam os jovens e que afectam a sua vida pessoal, na medida em que atrasa a sua independência, a aquisição de habitação e a constituição de família.

Por terem forma de estar na vida e no trabalho muito particulares, os Jovens devem encontrar na Interjovem/Castelo Branco o espaço de discussão e debate dos problemas que sentem e afectam, procurando soluções para os mesmos e agem na sua resolução, intervindo na acção sindical, assumindo responsabilidades e contactando com outros Jovens trabalhadores.

A Interjovem/Castelo Branco, deve ser sentida como um espaço de formação e “construção” de quadros sindicais Jovens, que em sintonia com toda estrutura do MSU, trabalha com o objectivo de dinamizar, envolver, mobilizar, responsabilizar e formar quadros sindicais, ao mesmo tempo que intervém, informa e mobiliza os Jovens trabalhadores nos locais de trabalho.

Assim, as prioridades da Interjovem/Castelo Branco são:

- »» Identificar as empresas com maior peso de emprego juvenil e manter viva uma dinâmica de acção sindical e respectiva sindicalização junto de toda a estrutura do MSU;
- »» Assumir a necessidade de eleger jovens para delegados sindicais, representantes dos trabalhadores para SHST, e trabalhar para a inclusão de Jovens nas Direcções dos sindicatos e da Direcção da USCB/CGTP-IN;
- »» Agir junto das Direcções dos Sindicatos e da Direcção da USCB/CGTP-IN, para que sejam atribuídas tarefas e responsabilidades, acompanhando a sua actividade, ajudando-os a suprir limitações próprias da sua falta de experiência;

»» Constituir comissões de jovens nos sindicatos e nas empresas, assegurando a ligação destas à Interjovem e aos sindicatos e à USCB/CGTP-IN.

Aos sindicatos, cabe desenvolver uma política de rejuvenescimento de quadros e, de forma efectiva disponibilizar dirigentes responsáveis por esta frente de trabalho, como condição indispensável para dinamizar os objectivos que presidem à Interjovem/Castelo Branco.

À USCB/CGTP-IN, para além de disponibilizar dirigentes responsáveis pela frente, deverá garantir, de acordo com o seu orçamento, a dotação de meios financeiros para o funcionamento e concretização do plano de actividades da Interjovem/Castelo Branco.

7.12.2. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS

Considerando o estado de direito democrático, a participação activa e directa de mulheres e homens na vida política e social é um dos pilares fundamentais do nosso sistema democrático, consagrado no art. 109 da Constituição. Neste artigo inscreve-se também como dever da lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso aos cargos públicos.

Na base deste princípio constitucional, toda a legislação, todas as práticas e procedimentos políticos, económicos, sociais e culturais deverão obedecer aos seguintes princípios: Garantir a participação activa como dever de cidadania, e promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e a não discriminação em função do sexo.

Nós U.S.C.B, Temos vindo a orientar a nossa intervenção sindical, tendo em vista a promoção da participação activa e consciente das mulheres e dos homens em todas as esferas da vida do trabalho e da sociedade. Ao mesmo tempo, trabalhando para que seja assumido, cada vez em maior número, a responsabilização directa de mais mulheres a intervir no seio do movimento sindical, contribuindo desta forma para que se realizem na sua participação para a cidadania.

Apesar de se darem passos positivos no distrito no que toca às questões da igualdade entre mulheres e homens, consideramos que ainda temos um largo caminho a percorrer.

È fundamental fazer o balanço do caminho percorrido desde 2001, e ver que ao nível dos nossos objectivos nem tudo se concretizou:

São factores directos e indirectos, aqueles que nos levam a fazer esta análise mas que consideramos fundamental e importante para com êxito levar Por diante os objectivos que nos propomos com a realização do 5º Congresso da U.S.C.B.

Desde logo os factores directos que condicionam ainda hoje, tem a ver com um sério desconhecimento das matérias ligadas com a igualdade entre mulheres e homens, com atropelos sérios feitos pelos governos da direita em matérias efectivas, como a igualdade entre mulheres e homens.

A realidade gritante que continua a prevalecer ao nível das condições sociais mínimas no que a estas matérias diz respeito, é um problema de todas e todos e só sendo encarado desta forma podemos assumir que estamos a agir para alterar. Quando se fala de Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens ao nível do movimento sindical estamos a falar sobretudo de direitos constitucionais e é dentro deste quadro legal que devemos canalizar os nossos esforços no sentido de quebrar barreiras e eliminar preconceitos.

A Igualdade de Oportunidades inscreve-se pois num quadro mais geral.

Do balanço por nós realizado, foi positiva a intervenção ao nível dos projectos, nomeadamente:

* “Agir para a Igualdade” que encetou metodologias de diálogo e propositura tendo como objectivo a eliminação das discriminações ao nível do local de trabalho, e o estudo sobre as condições de trabalho e que teve uma abrangência de mais de 1000 trabalhadoras e trabalhadores no distrito são passos que consideramos importantes e concretos, uma vez que daí resultaram protocolos de acções positivas com o envolvimento directo das trabalhadoras dos trabalhadores e dos seus representantes, assim como os recursos humanos desses locais de trabalho, (Câmara Municipal de Castelo Branco, Câmara Municipal da Covilhã e Danone)

* O “ ConVidas “projecto ligado aos problemas conciliação entre a vida familiar e profissional, tendo uma abrangência de centenas de pessoas entre a participação para a cidadania, o voluntariado, as instituições e um largo conjunto de quadros sindicais, nomeadamente aquando de alguns dos produtos realizados pelo projecto.

São de facto formas de estímulo e de dar passos no sentido de contrariar o denunciar o que está instalado e de alguma forma estagnada, apesar da lei e das recomendações várias.

Também a participação no que toca ás comemorações do dia internacional da mulher tem sido uma referência das comemorações da comissão de igualdade entre mulheres e homens da U.S.C.B.

Desde logo porque fazemos um balanço acerca dos problemas que ainda se registam no distrito como construímos propostas no sentido de ajudar a resolver ou minimizar situações mais gravosas ligadas com a violação da igualdade, e em que assumi-mos a denuncia Por parte de quem tem ainda dificuldades em assumir estas matérias como efectivas.

Consideramos pois que é urgente e fundamental:

- ✓ Um maior envolvimento de toda a estrutura sindical nas matérias ligadas com a igualdade de oportunidades.
- ✓ O envolvimento directo dos sindicatos, criando-se SEMPRE QUE POSSÍVEL comissões de Igualdade de oportunidades.
- ✓ Definir clara e objectivamente as maiores empresas e locais de trabalho onde predomine uma grande concentração de mulheres.
- ✓ Dar visibilidade e regularidade à Comissão de Igualdade entre mulheres e homens da U.S.C.B, no sentido de dinamizar as propostas saídas da IV conferência Nacional da C.G.T.P. e as propostas saídas deste nosso 5º congresso.

Constitui compromisso com as trabalhadoras e trabalhadores do distrito, a dinamização da acção e da luta pela efectivação de direitos fundamentais na área da Igualdade de Oportunidades, em particular:

- ✓ Pelo aprofundamento da discussão em torno da majoração salarial, no sentido de combater as discriminações salariais existentes.
- ✓ Pela isenção de taxas de justiça e causas de processo nas acções judiciais relacionadas com a defesa do direito à igualdade e não discriminação
- ✓ Contra a precariedade, defendendo que a um posto de trabalho fixo deve corresponder um trabalhador (a) efectivo (a).
- ✓ Pela possibilidade legal de os pais, a seu requerimento, sempre que ambos trabalhem Por turnos e tenham filhos menores de 12 anos, serem dispensados da prestação do trabalho nocturno.
- ✓ Pela obrigatoriedade das entidades empregadoras fornecerem informação escrita sobre os direitos, no momento da admissão, e de afixarem, em local adequado e na integra, a legislação aplicável em matéria de protecção da maternidade e da paternidade.
- ✓ Pela Efectivação progressiva do horário das 35 horas semanais.

No plano da organização importa:

- ✓ Adoptar formas de organização e funcionamento sindical que possibilitem uma maior participação das mulheres na vida sindical a todos os níveis da estrutura.
- ✓ Divulgar toda a informação junto de mulheres e homens sobre os seus direitos constitucionais, contratuais, económicos e sociais E denunciar junto das entidades competentes os atropelos a esses direitos.

- ✓ Trabalhar para uma maior sindicalização e eleição para cargos sindicais de mais mulheres homens e jovens.

A Igualdade de Oportunidades é sem duvida tarefa de todos e de cada um, em cada sindicato a cada colectivo de trabalhadores, compete não continuar a adiar a tarefa, só com um forte empenhamento de toda a estrutura sindical lutaremos pela melhoria dos salários por melhores condições de vida *Por uma verdadeira Igualdade de Oportunidades.*

7.12.3. QUADROS TÉCNICOS E CIENTÍFICOS

Face às inovações tecnológicas serão cada vez mais numerosos os quadros técnicos assalariados e cada vez mais diversificadas as suas profissões e problemas específicos e, embora com interesses e preocupações particulares, a sua situação será cada vez mais equiparada à dos restantes trabalhadores.

No Distrito de Castelo Branco, esta situação ganha maior força devido à existência da Universidade (UBI), da Escola Superior de Educação, Escola Superior Agrária e da Escola Superior de Tecnologia, Investigação e Gestão e de outras instituições de ensino médio e superior, onde Quadros Técnicos trabalham e desenvolvem um esforço de investigação científica que, esperamos e desejamos, contribua para o progresso e desenvolvimento da nossa região.

A sua inserção na actividade sindical é, por isso, importante e acabará por surgir como natural, sendo para isso indispensável reforçar a sua participação nas tomadas de decisão e nos órgãos dirigentes.

A nós, compete-nos assumir as suas reivindicações específicas e criar as condições e o espaço para que esta camada da população se sinta plenamente integrada no Movimento Sindical Unitário Democrático, independentemente, de massas e de classes que somos.

A atenção às reivindicações, problemas, anseios e aspirações dos quadros técnicos e científicos implicam:

- O combate ao sectarismo e ao obreirismo;
- A adopção de medidas orgânicas flexíveis;
- A sua participação na análise e nas decisões, sobre as questões que lhes respeitam directamente;
- A realização de iniciativas, debates, colóquios, seminários sobre temas de interesse para a sua actividade profissional e realização cultural.

Embora reconhecendo a existência de dificuldades e obstáculos a União dos Sindicatos de Castelo Branco, trabalhará para a realização de uma Conferência/Encontro de Quadros Técnicos, visando integrá-los e eleger uma Comissão Distrital de Quadros Técnicos e Científicos.

7.12.4. OS REFORMADOS E A INTER-REFORMADOS

Os reformados e pensionistas constituem uma importante camada da população do nosso Distrito que, segundo os dados do INE, em 2002 ascendia já aos 77 Mil, constituindo cerca de 53,5% da população residente, quando a média nacional é de 24, 17%. Esta situação, tudo o indica, terá sido agravada nos últimos anos.

Nos últimos anos, em resultado do encerramento de empresas de lanifícios, das confecções, das madeiras, da cerâmica e das alterações verificadas na Administração Pública Central e Local, um número significativo de trabalhadores tem vindo a ser forçado a ingressar na situação de pensionista. São trabalhadores ainda relativamente novos que deixam o mundo do trabalho, ficando assim com acrescidas dificuldades financeiras.

Esta realidade implica que redobremos a nossa atenção, organização e mobilização desta camada da população.

No âmbito da USCB, e por sua iniciativa, de acordo com o estatuto próprio da Inter-Reformados e com base no trabalho já anteriormente desenvolvido, foi eleita a Direcção Distrital de Castelo Branco da Inter-Reformados, que coordena e orienta a actividade da Organização de Reformados da USCB a Inter-Reformados/Castelo Branco.

A direcção da Inter-Reformados/Castelo Branco é composta por trabalhadores reformados, na sua grande maioria provenientes do Norte do distrito eleitos em Conferência por toda a estrutura sindical da USCB/CGTP-IN. No entanto, as alterações verificadas nos últimos anos na Administração Pública Central e Local indicam que é possível e desejável a futura direcção distrital tenha elementos provenientes destes sectores e de outros concelhos.

Assim, o reforço da Inter-Reformados/Castelo Branco, quer do ponto de vista organizativo quer do ponto de vista da sua capacidade mobilizadora aconselham que:

- Esse colectivo alargue e reforce as organizações de base em cooperação com as direcções dos Sindicatos tomando como, objectivo primeiro o incentivar, coordenar e organizar acções de dinamização da luta dos reformados em torno das suas reivindicações específicas e dos trabalhadores em geral;
- As direcções dos Sindicatos considerem, a organização dos reformados, com a constituição da Inter-Reformados no respectivo sector, uma tarefa do seu quotidiano sindical;
- As direcções dos sindicatos designem nos seus executivos um responsável por essa frente de trabalho, incrementando, deste modo, a sensibilização e a operacionalidade para a constituição de comissões sindicais de Reformados e para o apoio a prestar-lhes posteriormente;

- A USCB assegure o apoio à acção da Inter-Reformados/Castelo Branco, que se desenvolverá de acordo com as orientações gerais da União, e a sua participação nas iniciativas que esta levar a efeito;
- Se mantenha uma estreita articulação e cooperação com o MURPI e as suas associações, na discussão dos problemas específicos e na mobilização de todos os reformados;
- Se desenvolva um plano de iniciativas e actividades dirigidas aos reformados, nomeadamente convívios, passeios, actividades culturais e recreativas, etc.;
- É desejável que a direcção da Inter-Reformados, através do seu coordenador, possa participar nas reuniões da direcção da USCB/CGTP-IN, se esta o assim entender necessário.

7.12.5. DESEMPREGADOS

Embora seja comum, a propaganda governamental negar o número real de desempregados, a realidade é que o desemprego, nomeadamente no Norte do Distrito e nos concelhos raianos, continua a atingir um nível superior à media nacional sem que se vislumbrem alternativas de emprego.

Mesmo em zonas do distrito, em que se verificou crescimento industrial e de emprego, há situações de desemprego, sendo previsível que, devido às mutações tecnológicas e à situação económica, a curto ou médio prazo esta situação se agudize com a agravante de hoje ele atingir de uma forma mais intensa as pessoas de maior idade, as mulheres, os jovens e, de entre estes, os jovens licenciados.

Os trabalhadores nesta situação necessitam mais do que nunca do apoio jurídico, moral e sindical dos sindicatos, pois em grande parte já foram sindicalizados e quando um trabalhador fica desempregado, os sindicatos devem manter a ligação a esses trabalhadores.

Neste sentido a nossa acção deverá orientar-se para:

- A criação de Serviços do Apoio Sindical, jurídico e informativo sobre os direitos dos desempregados estejam inactivos, a trabalhar nos POC's ou em acções de formação;
- Os sindicatos da Administração Pública Central e Local devem procurar enquadrar e acompanhar os POC's nos locais de trabalho em que se encontram colocados;
- A constituição de comissões locais de desempregados, com carácter flexível e nas situações em que tal se justifique para o desenvolvimento da luta pelos seus direitos;
- A informação permanente aos jovens à procura do 1º emprego ou em final de curso, sobre os seus direitos para a inserção na vida activa.

7.13. FORMAÇÃO SINDICAL

A formação sindical dos quadros Sindicais deve ter lugar logo a partir da sua eleição enquanto representantes dos trabalhadores no local de trabalho. É uma responsabilidade sindical e que fundamentalmente deve estar a cargo das Federações e Sindicatos.

As profundas mudanças registadas nas últimas décadas, no mundo e na nossa sociedade em concreto, quer a nível tecnológico e fundamentalmente a nível das ideias, impõem hoje aos sindicalistas uma preparação e actualização adequadas e uma capacidade de reflexão e análise que lhes permita encontrar as respostas adequadas, à defesa, promoção e alargamento dos direitos dos trabalhadores que os elegeram.

A formação sindical assume pois um carácter fundamental ao reforço e inovação da acção sindical e é um direito dos quadros sindicais que os sindicatos têm de satisfazer.

A formação sindical produz mais valia sindical, e os seus conteúdos programáticos emergem das necessidades dos quadros e têm aplicabilidade efectiva no trabalho diário dos mesmos.

A formação sindical não são apenas cursos formais, mas também todo o acompanhamento por parte do sindicato, toda a informação de apoio ao seu desempenho, seminários e iniciativas sindicais de apresentação ou debate de ideias, conducentes conjugadamente ao reforço da consciência de classe e à melhoria de conhecimentos.

A formação sindical enquadra política e ideologicamente os seus conteúdos nos referenciais e princípios da CGTP-IN.

A formação sindical direccionará a sua intervenção para a informação, formação e treino adequado ao desempenho da sua actividade nas empresas e junto dos trabalhadores, particularmente dos novos quadros, garantindo competência, credibilidade e eficácia na sua acção sindical.

Alicerçada nos princípios referidos a União dos Sindicatos de Castelo Branco e também com o objectivo de racionalização de meios, promover reuniões com os Sindicatos e Federações no sentido de elaborar planos de formação dos/as Delegados/as e Dirigentes Sindicais de todos os sectores de actividades.

Perspectivando-se a formação para:

- ✓ Área de Economia (Economia do Distrito);
- ✓ Técnicas de Comunicação;
- ✓ Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, com o apoio do departamento de formação sindical da CGTP e do Instituto Bento Jesus Caraça.

7.14. INFORMAÇÃO E PROPAGANDA SINDICAL

A Informação e Propaganda Sindical, é cada vez mais um instrumento indispensável da organização, da unidade, da luta e da dignificação dos trabalhadores, e deve ter como objectivos:

Contribuir para a ligação dos trabalhadores ao seu Sindicato;

»» Ajudar a vencer obstáculos ao exercício do direito de actividade sindical no local de trabalho;

»» Promover o aumento de sindicalização;

»» Aumentar o grau de participação dos trabalhadores na vida sindical, a todos os níveis da estrutura;

»» Reforçar a unidade, a consciência de classe e o grau de solidariedade entre todos os trabalhadores;

»» Contribuir para o esclarecimento e a preparação dos dirigentes, delegados, activistas e trabalhadores em geral, com vista à discussão e resolução dos seus problemas;

»» Difundir na opinião pública as actividades e as propostas dos sindicatos;

»» Desmontar e atacar os pontos de vista e propostas que se lhes opõem, por parte do governo e do patronato.

Assim sendo, importa encontrar medidas práticas para atingir objectivos, procurando ultrapassar as dificuldades de concretização. Tais como:

- Privilegiar e melhorar a propaganda oral dos dirigentes, delegados e activistas sindicais;
- Articular a informação dos sindicatos com a USCB/CGTP-IN, permitindo desta forma transmitir uma imagem global do distrito;
- Cobrir todos os sectores e a generalidade das empresas, coordenando a propaganda das várias estruturas, evitando repetições, dispêndio de meios e custos financeiros;
- Implementar métodos de colaboração intersectorial, visando a redução de tempo e o aumento da eficácia na distribuição da informação e propaganda;
- Melhorar o conteúdo, aumentando a qualidade e planeamento da informação escrita e áudio visual, para trabalhadores e população, aproveitando as vias e espaços públicos;
- Promover uma maior utilização das novas tecnologias, designadamente, criando e mantendo dinamizado um site na Internet, do MSU do distrito, em articulação com a CGTP-IN;
- Editar (quando se justifique), o órgão da USCB/CGTP-IN, “UNIÃO FAZ A FORÇA”;

- Criar uma imagem para promover a USCB/CGTP-IN, a ser promovida nos actos públicos e em todos materiais e circunstâncias;
- Aperfeiçoar a prática já existente de os responsáveis pelas diversas áreas e frentes de trabalho assumirem a representação pública da USCB/CGTP-IN e nos órgãos de comunicação social, no seu âmbito;
- Especializar e responsabilizar quadros, que coordenem e promovam o trabalho de informação e propaganda, permitindo a participação em acções de formação específica e constituir uma comissão de IPS.

7.15. COMUNICAÇÃO SOCIAL

Os média, pelo poder que detém em si mesmos, condicionando a política e a sociedade, pela rapidez e pela massa de população que abrangem e pelo efeito de presença e credibilidade, exigem um tratamento especial, persistente e ponderado por todo movimento sindical.

É um facto que assistimos hoje à concentração dos principais meios de informação nacionais, nas mãos de um número cada vez mais reduzido de grupos económico-financeiros.

Também no plano regional começa a surgir esta concentração, quer por aquisição de grupos nacionais, quer por parcerias com grandes grupos, que naturalmente impõem os critérios editoriais ou mesmo constituição de grupos regionais, com o objectivo de concentrar os meios de informação.

Esta concentração e esta organização dos média não são favorável à luta e causas dos trabalhadores.

Pois:

- Assistimos hoje a uma regressão nos conteúdos da informação em muitos meios de comunicação de massas;
- Apresentam-se as dificuldades sociais como inevitabilidade ou até como condição indispensável à modernização das economias;
- Fomenta-se a passividade social e a abstenção cívica;
- Instalou-se a tendência para privilegiar uma informação estupidificante e de fácil consumo;
- Confrontamo-nos, cada vez mais, uma informação de aparências e cada vez menos uma informação que reflecta a realidade social e económica, política e cultural da região e de País;
- Em resultado da concorrência que a comunicação social trava entre si, as redacções trabalham com o mínimo de jornalistas profissionalmente preparados, ao mesmo tempo que exploram os

estagiários, que funcionam como “pau para toda a obra”, enquanto os profissionais dos quadros vão perdendo os direitos já consagrados;

- Acresce ainda o défice de democracia nos locais de trabalho onde os direitos e prática sindical dos profissionais de jornalismo são arbitrariamente limitados ou reprimidos pelas entidades patronais.

Esta realidade exige uma atenção redobrada do movimento sindical para com o sector da comunicação social. Nestas condições, não é fácil a difusão das mensagens sindicais de comunicação. Esclarecer os trabalhadores e aumentar a influencia e o papel do movimento sindical na opinião pública, através da intervenção nos meios de comunicação social, devem ser objectivos fundamentais a atingir.

Nesse sentido é necessário:

- Promover a imagem da USCB/CGTP-IN enquanto organização democrática e espaço de debate e acção, constituída pela convergência de uma ampla pluralidade de sensibilidades para afirmar que no seu seio se expressam, de forma consequente, os direitos e interesses dos trabalhadores;
- Melhorar a informação, a sensibilização e a ligação aos profissionais e aos órgãos de comunicação social, nacional, regional e local, planificando e gerindo a informação, visando estabelecer uma relação de reciprocidade de interesses entre a fonte (estrutura sindical) e o emissor (órgão de comunicação).