

MR. BLUE TRABALHADORA REINTEGRADA APÓS DESPEDIMENTO ILEGAL

CESP forçou a empresa a recuar, reintegrando-a com vínculo efectivo.

PÁGINA 2

SALÁRIOS Acordos alcançados pelo CESP nos primeiros meses de 2024

Em 2024, o CESP já conseguiu fechar acordo para várias Convenções Colectivas de Trabalho.

PÁGINA 4



PINGO DOÇE Não respeita direitos das mães e doentes crónicos

Na loja Pingo Doce de Celas, em Coimbra, a pressão das chefias não poupa as trabalhadoras grávidas.

PÁGINA 5

LIDL CESP GARANTE DIREITOS NA AMAMENTAÇÃO

Lidl foi obrigado justificar e pagar as horas para amamentação descontadas indevidamente.

PÁGINA 10

MISERICÓRDIAS Antiguidade tem de contar desde o início da carreira

O pagamento das diuturnidades das Misericórdias (uma por cada 5 anos) tem de ser feita.

PÁGINA 12



GRANDE ADESÃO À GREVE dos trabalhadores das empresas distribuição

SEMANA DE LUTA. Os salários são baixos, a precariedade aumenta, os horários são cada vez mais longos e desregulados, as carreiras e profissões são desrespeitadas, estagnadas e desvalorizadas, a negociação e contratação colectiva são bloqueadas e os serviços públicos e funções sociais do Estado atacados, aumentando a transferência da riqueza do trabalho para o capital.

Apesar das dificuldades e imensos desafios, os trabalhadores sabem que não há inevitabilidades.



AUMENTAR SALÁRIOS, GARANTIR DIREITOS COMBATER A EXPLORAÇÃO E AS DESIGUALDADES

Sabemos que só a luta tem permitido aumentar salários, defender e conquistar direitos, reduzir horários e rejeitar adaptabilidades e bancos de horas, combater a precariedade e garantir a aplicação de direitos consagrados na contratação colectiva - e é o caminho que temos de continuar a percorrer e intensificar todos os dias. Neste contexto, o CESP organizou uma semana de luta no sector das empresas de distribuição, inserida na Semana de Esclarecimento, Acção e Luta da CGTP-IN, entre os dias 20 e 27 de Junho.

O que exigimos é justo e possível, queremos trabalhar e viver em condições dignas!

A luta desenvolvida pelos trabalhadores organizados no seu Sindicato, o CESP, foi e é essencial para travar as tentativas dos patrões nos tirarem direitos.

A vida dos trabalhadores está a ser marcada por grandes dificuldades em fazer face ao brutal aumento do custo de vida. O mês parece cada vez maior para o pequeno salário que ganhamos. Pagar a renda / empréstimo da habitação, as contas mensais e a alimentação tornaram-se verdadeiros desafios e tormentos para quem trabalha.

Aprofundam-se a exploração e as desigualdades, fruto das opções políticas que têm permitido uma enorme transferência da riqueza criada pelo trabalhadores para os lucros dos grandes grupos económicos – exemplo disso é o dono do Pingo Doce/JMR receber 400 mil euros por mês, 288 vezes mais que um trabalhador!

Os graves desequilíbrios na distribuição da riqueza, a precariedade e os baixos salários, o desrespeito pelas carreiras e profissões, a estagnação e desvalorização salarial, os horários longos e desregulados, assim como o bloqueio da negociação dos Contratos Colectivos de Trabalho levam mais trabalhadores para a pobreza.

Mas não estamos condenados a viver assim! A luta desenvolvida pelos trabalhadores organizados no seu Sindicato, o CESP, foi e é essencial para travar as tentativas dos patrões nos tirarem direitos. É a luta que garante a negociação e actualização dos Contratos Colectivos de Trabalho com aumentos salariais, que permite rejeitar bancos de horas e o trabalho gratuito, que combate a precariedade e assegura o impedimento de despedimentos ilegais.

Por isso, o CESP organizou uma Semana de Luta nas Empresas de Distribuição, inserida na Semana de Esclarecimento, Acção e Luta convocada pela CGTP-IN, na semana de 20 a 27 de Junho, com o lema “Aumentar salários | Garantir direitos | Combater a exploração e as desigualdades”.

Realizámos plenários, acções de denúncia aos clientes, duas manifestações de trabalhadores (no Porto e em Lisboa), uma vigília de 24 horas e encerrámos lojas em greve pela negociação do Contrato Colectivo de Trabalho do sector sem perda de direitos!

Não aceitamos os salários mínimos, a precariedade e o trabalho gratuito que a Associação Patronal APED nos quer impor, e só com a luta conseguiremos fazer-nos ouvir!

Sindicalizado estás mais seguro e informado, menos sozinho, e tens mais força para lutar!

A luta continua!



CESP GARANTE HORÁRIO FLEXÍVEL A MÃE TRABALHADORA DA REPSOL

EM JULHO de 2023, uma trabalhadora da Repsol solicitou horário flexível à empresa, de modo a acompanhar o filho menor. Como a empresa não lhe dava mais informações, tentando convencê-la a passar para part-time, esta trabalhadora contactou o CESP, onde ficou a saber que o prazo de resposta ao seu pedido – 20 dias – já tinha sido ultrapassado.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) informou o Sindicato que a Repsol não lhes tinha enviado este pedido, acabando por decidir a favor da trabalhadora. Porém, a empresa insistiu em não aplicar este horário, incumprindo o parecer da CITE.

Assim, só restava seguir para tribunal, onde a trabalhadora e o seu Sindicato, o CESP, viram a sua razão confirmada a 29 de Maio – o Juiz que determinou que este horário flexível tinha de ser aplicado.

TRABALHADORA REINTEGRADA APÓS DESPEDIMENTO ILEGAL NA MR. BLUE

A MR. BLUE enviou uma carta de não renovação de contrato a uma jovem trabalhadora que já estava na empresa há dois anos. Após a acção do CESP, a empresa recuou e teve de a reintegrar com vínculo efectivo.

Os contratos a prazo têm regras próprias que, na maioria das vezes, não são cumpridas pelas empresas. Por causa disto, muitos trabalhadores ficam efectivos sem saber. Foi o caso na Mr. Blue, onde esta trabalhadora só ficou a saber que já estava efectiva quando se dirigiu ao CESP. O Sindicato enviou um ofício à empresa, esclarecendo que o seu contrato já era efectivo, em vez de a prazo, e a Mr. Blue teve mesmo de a reintegrar.

OPINIÃO

Pelo Encerramento do Comércio aos Domingos e Feriados e Pela Redução do Período de Funcionamento até às 22h!



INÊS BRANCO

*Trabalhadora do comércio
retalhista, dirigente sindical
e membro da Com. Representativa
da ILC do CESP*

➔ **A** recolha de assinaturas para a Iniciativa legislativa de Cidadãos “Pelo Encerramento do Comércio aos Domingos e Feriados e Pela Redução do Período de Funcionamento até às 22 horas” terminou agora. Foi cerca de um ano de contacto com milhares de cidadãos, trabalhadores do comércio e não só, que resultou em mais de 27 mil assinaturas por esta causa justa que o CESP sempre acompanhou e que é apoiada por grande parte da população. Portugal não pode continuar a ser o mau exemplo na liberalização dos horários de trabalho, no aumento da ex-

ploração de quem trabalha, nem na retirada de direitos aos trabalhadores – como é o direito a conciliar a vida profissional com a vida pessoal. Esta liberalização dos horários de abertura tem implicações directas na organização dos horários dos trabalhadores do Comércio, que é um sector composto maioritariamente por jovens, muitos deles mães e pais trabalhadores, que se vêm confrontados com dificuldades sérias e variadas na sua organização pessoal, familiar e laboral. Não podemos permitir que se “criem condições” para que as crianças fiquem na creche mais horas e durante a noite, é urgente criar condições para que os pais possam estar

com os seus filhos, amigos, família. A Constituição da República Portuguesa garante a todos os trabalhadores o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar. O bem-estar dos trabalhadores tem de existir dentro e fora dos locais de trabalho. É preciso fazer cumprir a Constituição.

É tempo de levar esta luta até à Assembleia da República, os trabalhadores lá estarão para dar força a uma luta que precisa de ver resultados, finalmente.

ACORDOS JÁ ALCANÇADOS MAS AINDA POR PUBLICAR

Entre os acordos já alcançados pelo CESP, há seis ainda por publicar. Nestes casos, só após a publicação pelo Ministério do Trabalho entrarão em vigor – o CESP informa os seus associados assim que a publicação acontece. Conheça já os aumentos salariais e direitos conquistados:

CCT PARA OS TRABALHADORES DAS IPSS

Foi possível manter a estrutura e diferenciação das carreiras profissionais em vigor, e aumentar os salários. Nos Níveis XI a XVIII foi possível aumentar os salários em 7,9%; nos Níveis VIII a X, 6%; no Nível VII, 3% e nos Níveis I a VI, 2% – estes aumentos terão efeitos retroactivos a Janeiro. O limite das diuturnidades

sobe de 5 para 6 – uma por cada 5 anos de serviço. O subsídio de alimentação terá o valor de 4 euros. Os ajudantes de acção directa com responsabilidade de turno passarão a ter um complemento retributivo de 3 euros/dia, e os trabalhadores auxiliares de serviço gerais com mais de 11 anos sobem ao nível 16 da tabela salarial.

ACT PARA OS TRABALHADORES DA BRISA

Foi possível garantir aumentos de 5% em toda a tabela salarial e nas restantes cláusulas pecuniárias – estes aumentos terão efeitos retroactivos a Janeiro. Também garantimos 5€ para subsídios de funções; gratificação extraordinária em moldes semelhantes aos anos anteriores; vales sociais; inspecção automóvel; alteração de tabelas salariais das categorias profissionais de Operadores posto de portagem, Ajudantes oficiais de obra civil,



e Escriurários; e alteração da designação do Op. central de comunicações para Téc. de operações rodoviárias.

CCT PARA OS TRABALHADORES DE EMPRESAS GROSSISTAS DE PRODUTOS QUÍMICOS DO SUL

Foi possível garantir aumentos

de 6,32% em toda a tabela salarial. O subsídio de refeição passará para os 8,73€ (+ 1€ por dia) e as diuturnidades para os 43,03€ (+ 2,56€ em cada diuturnidade – até a um máximo de 4). A título exemplificativo, um 1º caixeiro com 4 diuturnidades terá um aumento do seu salário base

em 64€, de 10,24€ nas diuturnidades e de 22€ (em média) no subsídio de refeição – um total de 96€.

ACT PARA OS TRABALHADORES DAS AUTO-ESTRADAS DO ATLÂNTICO / GEIRA

Foi possível a valorização das carreiras, com actualização da tabela salarial em 4,5%, com efeitos retroactivos a Janeiro, e aumentar o subsídio de turno em 6,5%. Também passará a ser atribuída uma gratificação extraordinária no valor de um salário base.

CCT PARA OS TRABALHADORES DO COMÉRCIO (RETAHISTA) DO DISTRITO DE BRAGANÇA

O CESP conseguiu um aumento salarial médio de 97 euros na tabela salarial, e com efeitos retroactivos a Janeiro. O subsídio de alimentação passa para os 6€, e o valor pago pelo trabalho prestado ao sábado à tarde passa a estar fixado nos 17,50€.

CCT PARA OS TRABALHADORES DO COMÉRCIO (RETAHISTA) DO DISTRITO DE COIMBRA

Garantimos aumentos de 60 € para todos os níveis da tabela salarial, subsídio de refeição no valor de 5€, e subsídio de falhas no valor de 24,25€ – estes aumentos terão efeitos retroactivos a 1 de Janeiro.



Cesp forçou loja do Pingo Doce em Lisboa a respeitar os direitos dos trabalhadores!

NO PASSADO dia 22 de Abril, o CESP esteve à porta da loja do Pingo Doce na Avenida do Uruguai, em Lisboa, a denunciar as práticas daquela chefia: limitações à actividade sindical e falta de água quente. Após a acção do teu Sindicato, o CESP, a delegada sindical daquela loja garantiu-nos que ficou tudo resolvido.

Nesta loja do Pingo Doce, pouco antes do 1º de Maio, a responsável daquela loja retirou o pano colocado pelo CESP à porta, o que constitui crime de ofensa ao exercício da actividade sindical.

Os trabalhadores deste Pingo Doce não tinham acesso à água quente nos balneários. Assim, nas secções em que o banho é exigido, os trabalhadores eram forçados a tomá-lo de água fria. Na loja, a lavagem dos materiais sujos também tinha de ser feita com água fria.

Após a acção do CESP no passado dia 22 de Abril, a delegada sindical daquela loja garantiu ao Sindicato que voltou a haver água quente na loja.

SONAE

O QUE RENDE É SER DONA DO CONTINENTE!

Apesar dos 357 milhões de euros de lucros, a Sonae escolhe não aumentar os salários dos trabalhadores nem melhorar as suas condições de trabalho e de vida.



SONAE RECUSOU TODAS AS REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES!

Apesar de continuar a ser uma das empresas mais lucrativas do país, e de se proteger falando dos benefícios sociais, a Sonae mantém a prática dos salários baixos, da desvalorização profissional e dos horários desumanos.

Graças ao sistema de avaliações, 4% dos trabalhadores não tiveram qualquer revisão salarial – alguns ficaram a ganhar o Salário Mínimo Nacional, apesar de serem operadores especializados em topo de carreira, com antiguidade entre os 9 e os 30 e muitos anos! Conhece as reivindicações dos trabalhadores da Sonae, todas rejeitadas pela empresa:

MAIS SALÁRIO! TUDO REJEITADO!

Exigimos o aumento mínimo dos salários em 15% (pelo menos 150€) para todos; o aumento do subsídio de alimentação para os 10€/dia para todos; o pagamento do acréscimo por trabalho nocturno a contar a partir das 20H; um subsídio para o trabalho com temperaturas controladas, no valor de 15% do salário.

MAIS TEMPO PARA VIVER! TUDO REJEITADO!

Exigimos a redução do horário de trabalho para as 35h semanais, sem redução de salário; o encerramento das lojas aos Domingos e Feriados; 25 dias úteis de férias para todos; o Contrato Colectivo de Trabalho tem de ser cumprido com rigor, em particular no que diz respeito à organização do tempo de trabalho – exigimos horários humanizados, que permitam a conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal.

O FIM DA PRECARIIDADE! TUDO REJEITADO!

Todos os trabalhadores com vínculos precários enquanto exercem funções de carácter permanente têm de passar a efectivos, com contratos sem termo.

Reforço dos benefícios sociais para todos! – tudo rejeitado!

► EXIGIMOS desconto de 15% em compras nas lojas do Grupo Sonae, sem tecto máximo; a extensão do seguro de saúde dos filhos até aos 18 anos, sem custos para os trabalhadores; o direito a dispensa do trabalho remunerada no dia de aniversário, ou no dia de aniversário dos filhos com menos de 18 anos; cartão presente de 80€ no mês de Setembro, para apoio aos pais com filhos em idade escolar; reposição de descontos para trabalhadores e agregado familiar nas clínicas Dr. WELLS.



Sonae negou horário flexível a mãe com filho menor de 12 anos – CESP chama ACT a intervir

MESMO DEPOIS de parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), uma loja Continente Bom Dia decidiu não atribuir o horário flexível à mãe que o solicitou para poder acompanhar o seu filho.

Perante a intransigência das chefias desta loja do Continente, o CESP teve de solicitar a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que garantiu o cumprimento da lei e a atribuição do horário à trabalhadora, em função das necessidades do seu filho.

A Sonae sabe que é obrigada a atribuir o horário solicitado pelos trabalhadores quando este tem um parecer favorável da CITE, mas insiste na ilegalidade, penalizando os trabalhadores e os seus filhos.

Os trabalhadores sabem podem contar com o CESP na defesa dos seus direitos, e dos direitos dos seus filhos.

H&M ataca direitos na maternidade!



▶ NO PASSADO dia 5 de Março, o CESP esteve no Cascais Shopping a denunciar as ilegalidades cometidas pela H&M em relação aos pedidos de horário flexível por trabalhadoras com filhos menores.

A H&M rejeita os pedidos de horário flexível, dificultando a vida das trabalhadoras. Os ataques aos direitos das mães trabalhadoras também são ataques aos direitos das crianças!

O CESP denunciou esta situação aos clientes, pedindo solidariedade com a nossa luta – apelando a que escrevessem no livro de reclamações ou nas redes sociais, ou enviassem um e-mail à empresa em atendimentoaocliente.pt@hm.com.



REUNIMOS COM A AUCHAN E PERGUNTÁMOS PELA COMPRA DA DIA/MINIPREÇO

O CESP reuniu com a empresa Auchan para questionar sobre a compra da Dia/Minipreço pela Auchan Retail Portugal, concretizada no passado dia 1 de Maio.

Até a fusão estar completa – o que terá de acontecer ainda este ano –, todos os assuntos relacionados com os trabalhadores da Dia continuam a ter as vias de contacto dos recursos humanos da Dia.

Questionámos sobre se estava previsto o encerramento de lojas. Informaram-nos que não pretendem encerrar lojas, mesmo aquelas que fiquem muito próximas – a perspectiva é abrirem outros negócios Auchan. Quanto às logísticas, informaram-nos que mantêm os 3 armazéns da Dia.

INFORMARAM-NOS QUE PREVÊEM CONCLUIR TODA ESTA INTEGRAÇÃO ATÉ 2026.

Sobre os salários, apesar de em-

presa considerar erradamente que os salários na Auchan são mais elevados, não poderá baixar os da Dia.

Na verdade, os trabalhadores da Dia recebem mensalmente um pouco mais que os da Auchan, porque são valorizados pela antiguidade – o que não acontece na Auchan. O subsídio de refeição também é superior na Dia. Isto só demonstra a desvalorização brutal dos salários neste sector, a urgência do aumento significativo dos salários de todos os trabalhadores, e a impor-

tância de manter a antiguidade com um papel fundamental na valorização das carreiras profissionais.

A estrutura do CESP na Dia/Minipreço já solicitou duas reuniões à empresa para discutir o futuro e o processo de transição. Informaremos os nossos sócios de quaisquer desenvolvimentos. Para o CESP, importa garantir que nenhum direito dos trabalhadores será posto em causa! Durante este processo de fusão, fica atento. E em qualquer dúvida, contacta o teu Sindicato, o CESP!



Mercadona não respeita os direitos parentais!

MERCADONA nega o horário flexível às mães e pais que o solicitam, decidindo não acatar os pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) quando são favoráveis aos trabalhadores.

A loja Mercadona em Fânzeres, Gondomar, é um dos exemplos do desrespeito da empresa pelos direitos parentais. Mesmo após parecer favorável da CITE, a Mercadona continua a negar o direito ao cumprimento do horário flexível a uma trabalhadora desta loja! Em Abril, o CESP denunciou a atitude da empresa aos clientes desta loja, de Gondomar, no Porto. A Mercadona não pode continuar a propor às mães trabalhadoras que vão para o desemprego pela exigência dos seus direitos – como é o caso das baixas para assistência aos filhos. Os trabalhadores nesta situação devem contactar o seu Sindicato, o CESP, para intervir na sua defesa!



MERCADONA REJEITA REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES – E QUER CONTINUAR A PRESSÃO E REPRESSÃO!

O CESP reuniu com a Mercadona para discutir o Caderno Reivindicativo aprovado pelos trabalhadores, mas a empresa rejeitou todas as nossas propostas!

A Mercadona quer continuar o caminho da pressão e repressão nos locais de trabalho, e não respeita o Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) em vigor no sector, nomeadamente no que diz respeito às funções de cada trabalhador – a empresa obriga os operadores

de loja a limpar toda a loja, em desrespeito pelas categorias profissionais! Conhece as exigências dos trabalhadores da Mercadona, todas rejeitadas pela empresa:

**MAIS SALÁRIO!
TUDO REJEITADO!**

Exigimos 15% de aumento, no mínimo 150€, para todos os trabalhadores; a integração do complemento que o Mercadona paga no salário; o pagamento dos subsídios de férias e natal sem ser em duodécimos; a atribuição de um subsídio para todos os trabalhadores em postos de trabalho com temperaturas controla-

das, no valor de 15% da remuneração base; e o pagamento do complemento de doença a todos os trabalhadores.

**MAIS TEMPO PARA VIVER!
TUDO REJEITADO!**

Exigimos 35 horas semanais de trabalho para todos, sem perda de salário; o encerramento das lojas aos domingos e feriados; 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores; a atribuição de uma pausa de 15 minutos a todos os trabalhadores, contada como tempo efectivo de trabalho; a fixação do subsídio de alimentação em 10€/dia.

**RESPEITO!
TUDO REJEITADO!**

Exigimos o fim da pressão e repressão nos locais de trabalho; o respeito pelo Contrato Colectivo de Trabalho aplicável aos trabalhadores das empresas de distribuição, nomeadamente no que diz respeito ao descritivo de funções; a garantia de horários de trabalho dignos, entregues com a antecedência prevista no CCT (30 dias), e que permitam a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional; o respeito pelos direitos de parentalidade e o estatuto de trabalhador-estudante.

SABIAS QUE...

► ... NÃO TENS DE ACEITAR NENHUMA TAREFA QUE NÃO ESTEJA EXPRESSAMENTE DESCRITA NA TUA CATEGORIA PROFISSIONAL?

O que é a categoria profissional?

- define as tarefas concretas que podes exercer;
- é o referencial do que te pode ou não ser exigido pelo empregador;
- determina os teus direitos e garantias;
- caracteriza o teu estatuto profissional;
- situa-te no sistema das carreiras profissionais.

Deves cumprir as ordens do teu empregador, mas apenas quando o teu contrato as preveja – e nunca se forem contrárias aos teus direitos e garantias.

O teu patrão não pode decidir, de acordo com a sua vontade, as tarefas que deves desempenhar na empresa – **as tuas funções são definidas pelo Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), não aceites outras!**

Procura a tua categoria profissional no CCT que se aplica ao sector em que trabalhas e exige o seu cumprimento!

OPINIÃO

Redução do tempo de trabalho - 35 horas para todos é possível, justo e necessário!



ISABEL CAMARINHA
Dirigente do CESP

E as 40 horas de limite máximo de trabalho semanal, actualmente em vigor, foram sendo conquistadas pelos trabalhadores nas empresas e serviços, na contratação colectiva e foram finalmente consagradas na lei nos anos 90.

Os avanços da ciência e da técnica, as profundas alterações no sistema produtivo e de funcionamento das sociedades, permitem produzir e realizar muito mais em muito menos tempo e com menos trabalhadores.

Mas quem tem principalmente beneficiado com estes avanços é o patronato, é o capital que, ao invés de garantir a melhoria das condições de vida e de trabalho, promovendo a justa, possível e necessária redução do tempo de trabalho, o que procura é, em nome duma suposta “modernidade”, ou “adaptação” às “novas formas de trabalho”, ou com outra justificação qualquer, manter e aumentar a exploração e os lucros.

Impedindo avanços civilizacionais na melhoria das condições de vida e de trabalho, impedindo a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e os direitos das crianças que crescem sem o necessário acompanhamento e envolvimento dos pais e mães, não protegendo a saúde dos trabalhadores submetidos a horários longos e desregulados e a ritmos de trabalho desumanos, impedindo o desenvolvimento do nosso país no progresso e justiça social.

Em Portugal, e apesar dos avanços conquistados com a luta dos trabalhadores, as opções dos sucessivos governos PS/PSD/CDS (sempre com o apoio de IL e Chega), que se submetem e estão ao serviço dos interesses das grandes empresas e grupos económicos, permitem a desregulação dos horários de trabalho e o abuso na utilização de ho-

rários por turnos, nocturnos, laboração contínua, bancos de horas e adaptabilidades temos uma realidade em que a média de trabalho semanal é de 41 horas (acima da média da União Europeia), com mais de um milhão e 800 mil trabalhadores com este tipo de horários. Ora, sabemos bem que, a par dos salários, a duração e organização do tempo de trabalho constitui, desde sempre, uma das formas que o capitalismo encontrou para promover a exploração dos trabalhadores e garantir os seus lucros.

Ao longo dos séculos, a exigência da redução do horário de trabalho e a sua regulação tem sido uma bandeira da luta dos trabalhadores, tendo inclusive estado na origem da consagração do 1º de Maio como Dia do Trabalhador.

Tem sido com essa luta ancestral que os trabalhadores, com a sua persistência e determinação organizada em associações e sindicatos de classe, têm alcançado grandes avanços.

No nosso país, os trabalhadores do comércio e da indústria conquistaram as 8 horas diárias de trabalho no início do século XX, em 1962 os trabalhadores agrícolas do Alentejo e Ribatejo deixaram de ter que trabalhar de sol a sol e conseguiram, com grandes lutas em plena ditadura fascista, a jornada de trabalho das 8 horas.

Nos anos 70, ainda antes do 25 de Abril, os trabalhadores do comércio realizaram uma intensa luta para alcançar a semana inglesa (44 horas semanais, com descanso ao sábado à tarde e ao domingo), que veio a integrar os contratos colectivos de trabalho do comér-

cio retalhista, grande parte logo a seguir à Revolução.

E as 40 horas de limite máximo de trabalho semanal, actualmente em vigor, foram sendo conquistadas pelos trabalhadores nas empresas e serviços, na contratação colectiva e foram finalmente consagradas na lei nos anos 90.

O sector do comércio, escritórios e serviços é dos sectores em que os trabalhadores são mais penalizados pelo prolongamento e desregulação dos horários de trabalho.

É um sector com predominância de mulheres que, na sua maioria, ainda acrescentam ao horário de trabalho o tempo no acompanhamento à família e nas tarefas domésticas. Mas é também um sector em que, na esmagadora maioria das empresas e profissões, é perfeitamente possível, justa e necessária a redução e regulação dos horários de trabalho.

É fundamental fazer reverter os avanços da ciência e da técnica para quem a produz, para quem produz a riqueza. É uma exigência prosseguirmos e intensificarmos a luta dos trabalhadores do comércio, escritórios e serviços pela redução para as 35 horas de limite de trabalho semanal, sem perda de retribuição, pelo fim dos abusos e da desregulação dos horários de trabalho, pelo fim da liberalização dos horários de funcionamento dos estabelecimentos comerciais.

Precisamos de ter tempo para a família, para os amigos, a cultura, o desporto, o lazer.

Precisamos de ter tempo para viver!

A LUTA CONTINUA!

Os salários baixos permitem ao El Corte Inglés lucrar 19,5 milhões em Portugal num ano!

→ O EL CORTE INGLÉS vai fazer 23 anos em Portugal, e encerrou 2022 com os maiores lucros de sempre no nosso país - 19,5 milhões de euros. Em simultâneo, crescem as desigualdades salariais na empresa: muitos trabalhadores têm salários insuficientes para viver.

O El Corte Inglés lucra como nunca em Portugal. Estes resultados demonstram as possibilidades que esta empresa teria para pagar salários dignos aos seus trabalhadores, que permitiriam fazer face às despesas básicas, mas opta por não o fazer.

O custo de vida aumentou drasticamente em Portugal, mas os salários no El Corte Inglés não acompanharam. Assim, com tudo mais caro e os salários a ficar para trás, estes trabalhadores perderam poder de compra.

A área social do Outlet do El Corte Inglés do Centro Comercial UBBO, na Amadora, não tem o mínimo de condições para os trabalhadores fazerem lá as suas refeições - enquanto isso, a empresa paga um subsídio de alimentação de apenas 6,10 euros. Actualmente, onde é possível almoçar por este valor?

A empresa paga subsídios de refeição insuficientes para comer no UBBO e dificulta a vida a quem leva refeição de casa.

Os horários também levantam problemas. As chefias alteram constantemente os horários de trabalho, contrariamente ao previsto no CCT do sector, penalizando a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, por não quererem contratar. Os lucros do El Corte Inglés não caem do céu - são o resultado directo do desinvestimento nos salários e nas condições de vida dos seus trabalhadores.

AVALIAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS NO LIDL

Apesar de ter sido certificado como “Top Employer” (Melhor Empregador) pelo instituto Top Employers, o Lidl discrimina os trabalhadores nas avaliações para não aumentar salários.

O modelo de avaliações do Lidl, que determina quem recebe aumentos salariais, não é transparente, permitindo a algumas chefias prejudicar intencionalmente os trabalhadores que tencionam chantagear.

Este ano, nem todos os trabalhadores do Lidl tiveram aumentos salariais, com a justificação das avaliações desfavoráveis. Contudo, as chefias do Lidl não informam sobre como as melhorar, e ainda as usam para chantagear os trabalhadores - convidando-os a descer de categoria profissional (com salários mais baixos) ou mesmo a abandonar a empresa.

A política salarial do Lidl é discriminatória e injusta, e devia valer à empresa a distinção de “Worst Employer” (Pior Empregador)!



O CESP garante direitos na amamentação no Lidl

O LIDL FORÇOU as suas trabalhadoras a apresentar atestados médicos para justificar as horas de amamentação todos os meses, caso contrário teriam faltas injustificadas. As trabalhadoras do seu Sindicato, o CESP, lutaram e venceram, forçando a empresa a reverter esta situação.

Como o CESP sempre defendeu, o Lidl não pode exigir atestados médicos mensais para amamentação.

Seguras que a razão e o Sindicato estavam do seu lado, as trabalhadoras partiram para a luta, e com a acção sindical conseguiram pôr termo a esta prática repressiva. Assim, o Lidl foi obrigado a reconhecer a declaração médica a confirmar a situação de amamentação e a aceitar o período previsível pelo qual é emitida; justificar e remunerar as horas para amamentação; e pagar as horas para amamentação descontadas indevidamente.

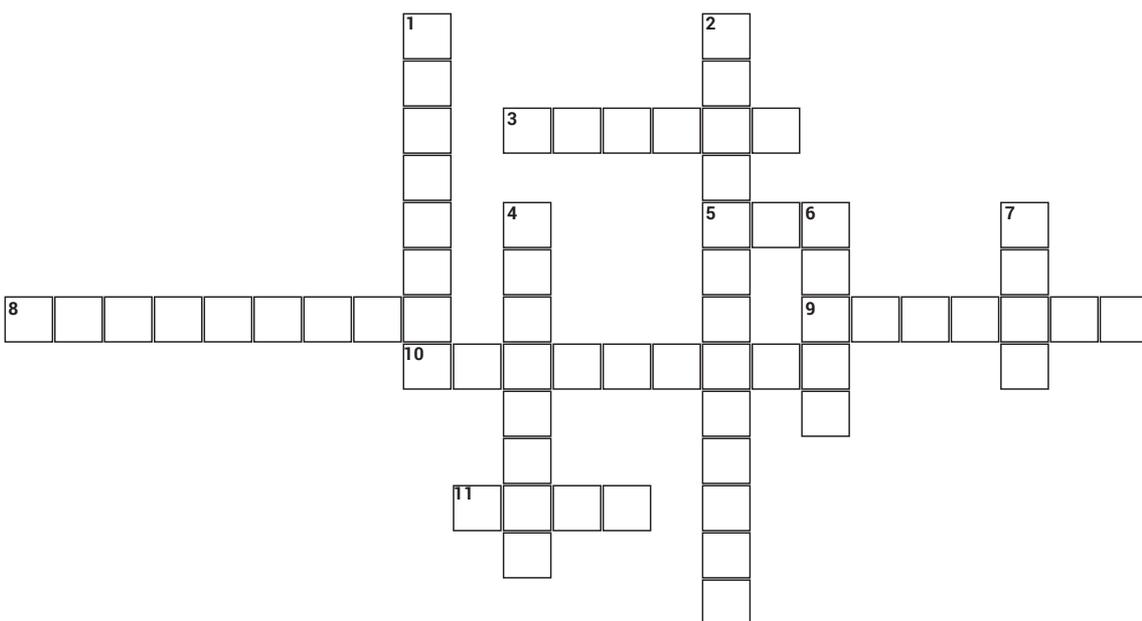
Estas trabalhadoras, junto com o seu Sindicato, demonstraram pela sua força como vale sempre a pena lutar pelos seus direitos.



LUTA NAS EMPRESAS DE DISTRIBUIÇÃO

No passado dia 26 de Junho, o CESP iniciou uma vigília de 24 horas em frente à loja Pingo Doce da Avenida Duque de Ávila, em Lisboa. No dia seguinte, manifestámo-nos à porta de várias lojas do sector, em dia de greve dos trabalhadores das empresas de distribuição.

PALAVRAS CRUZADAS



HORIZONTAIS

- 3. Que empresa comprou a Dia/Minipreço por 155 milhões de euros, enquanto garante não ter dinheiro para aumentar os salários dos trabalhadores?
- 5. Qual a sigla da Autoridade que deve intervir para garantir o cumprimento dos direitos dos trabalhadores?
- 8. Os nossos direitos estão consagrados no Contrato [...] de trabalho.
- 9. O Comércio tem de encerrar em que dia da semana?
- 10. Onde é que os trabalhadores se organizam para conquistar direitos, com a força da sua união?
- 11. Qual a sigla da Comissão que emite pareceres aos horários flexíveis pedidos pelos trabalhadores?

VERTICAIS

- 1. É urgente, necessário e possível o aumento geral e significativo...
- 2. Para a administração do Pingo Doce, sabe bem pagar tão pouco a quem?
- 4. Como se chama uma reunião de trabalhadores convocada pelo Sindicato?
- 6. Que trabalhadores têm direito a fazer greve?
- 7. No Continente, o que rende é ser o quê?

ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES DAS MISERICÓRDIAS TEM DE CONTAR DESDE O INÍCIO DA CARREIRA

Como o CESP sempre afirmou, a contagem da antiguidade nas Santas Casas de Misericórdia para o pagamento de diuturnidades (uma por cada 5 anos) tem de ser feita desde o início da carreira profissional – agora são os Tribunais quem o diz!

As Santas Casas de Misericórdia de Viseu e de Monção defendiam que a contagem da antiguidade para o pagamento de diuturnidades só se iniciava em Novembro de 2022, quando foi publicada a Portaria de Extensão que alargou o CCT das IPSS às Santas Casas.



Contudo, depois do Tribunal de Viseu, também o Tribunal de Viana do Castelo deu razão ao CESP, confirmando o que o Sindicato sempre disse: a antiguidade tem de contar desde o início da car-

reira para efeitos de valorização profissional. Estas vitórias confirmam a importância da persistência na luta sindical, e também a justiça das reivindicações destas traba-

lhadoras na Greve do passado dia 27 de Maio, quando estiveram em frente ao Ministério do Trabalho a exigir a contagem integral da antiguidade nas Santas Casas de Misericórdia de todo o país.

OPINIÃO

Defender a Contratação Colectiva – garantir direitos no presente e para o futuro



ANA PIRES

Dirigente do CESP e Membro da Com. Executiva do Conselho Nacional da CGTP-IN

A contratação colectiva é um instrumento fundamental de progresso social e de solidariedade, pois tem como objectivo a fixação colectiva de condições de trabalho mais favoráveis do que as estabelecidas pela legislação. Os direitos que hoje temos consagrados nos Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) foram conquistados pela luta determinada dos trabalhadores em cada sector, muitas vezes em condições muito duras, antes e após o 25 de Abril. Estes direitos constituem um património valioso, que deve ser defendido, tanto no presente como para as futuras gerações de trabalhadores.

Sendo determinante para a melhoria das condições de trabalho, nunca os patrões se conformaram com este avanço social que está inscrito na Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que a Contratação Colectiva sempre foi alvo de ataques e boicotes patronais e de sucessivos governos, que procuram a cada momento o seu desmantelamento para levar mais

longe o caminho da individualização e precarização das relações de trabalho.

A resistência e a luta dos trabalhadores são essenciais para garantir os direitos e rechaçar qualquer tentativa de os atacar, tanto nos locais de trabalho como no que diz respeito à legislação. É fundamental conhecer e exercer os direitos inscritos nos CCT, levar esta informação a todos os trabalhadores que ainda não os conhecem, trazer mais trabalhadores para a luta e organizá-los no Sindicato.

A Contratação Colectiva tem de continuar a ser um elemento de justiça social, harmonização dos direitos e central para uma melhor distribuição da riqueza. Salários dignos, carreiras e profissões valorizadas, horários regulados são, entre muitas outras, matérias que na Contratação Colectiva só podem ser vistas na perspectiva de progresso. Não queremos CCT que castiguem os trabalhadores com condições piores do que teriam se remetidos para a lei geral. Não aceitamos, resistimos e vamos à luta pela vida a que temos direito!

A LUTA

► **29 A 31 JANEIRO**
Greve na Santa Casa de Misericórdia da Póvoa do Varzim

► **31 JANEIRO**
Greve na Silopor

► **12 FEVEREIRO**
[a decorrer]
Luta pela negociação do CCT nas empresas de distribuição

► **14 FEVEREIRO**
Greve nas Santas Casas de Misericórdia de Albufeira e Portimão

► **8 MARÇO**
Dia Int. Mulher Trabalhadora
Plenário de Delegadas/os Sindicais do CESP em Braga

► **18 a 22 MARÇO**
Semana da igualdade

► **25 MARÇO**
Plenário de Trabalhadores do Minipreço no distrito de Lisboa

► **27 MARÇO**
Greve na Accenture
Manifestação Nacional de Jovens Trabalhadores

► **27 E 28 MARÇO**
Greve na DIA/Minipreço: lojas (27) e armazéns (28)

► **30 MARÇO**
Greve nas lojas Auchan do Algarve

► **25 ABRIL**
Comemorações populares dos 50 anos do 25 Abril 1974

► **26 ABRIL**
Greve na União das Misericórdias Portuguesas

► **1º MAIO**
Greve no Comércio

► **13 MAIO**
Plenário de trab. do Grupo ITX de Lisboa e Setúbal

► **15 MAIO**
Debate pelos direitos das crianças e dos pais (ouve-o em www.cesp.pt)

► **21 A 23 MAIO**
Greve parcial na EMEL

► **27 MAIO**
Greve na UMP e Santas Casas de Misericórdia