

AVENÇA

MENSÁRIO  
DA  
CGTP-IN

Janeiro-Febrero de 1992  
3.ª Série — N.º 13  
R. Vitor Gordon, 1, 3.º  
1294 Lisboa Codex  
40500

# ALAVANCA 40<sup>h</sup> NO MÍNIMO!



## Recusamos ser o carro vassoura da Europa

# OS SALÁRIOS EM PORTUGAL TÊM DE CRESCER

São quatro as grandes linhas em que se centra a acção reivindicativa dos trabalhadores. A primeira passa pelo crescimento dos salários mínimos acima do crescimento médio dos salários. Para a CGTP-IN, o valor do salário mínimo deve ser de 50 mil escudos.

A segunda diz respeito à Administração Pública. O Governo deve apresentar rapidamente aos sindicatos uma proposta séria e abandona os seus propósitos de contenção salarial.

Noutro plano, exige-se ao Governo que apresente posições sobre política salarial, pelo menos credíveis, face aos dados que apresentou à CEE e OCDE. Isso pressupõe um aumento nominal dos salários.

Quanto aos horários de trabalho, o Governo tem de cumprir o compromisso de baixar, com efeitos a partir de 1 de Janeiro, o limite máximo semanal para 43 horas e dar indicações para que, em todos os sectores em que se trabalha mais de 40 horas, haja reduções imediatas de, pelo menos, 1 hora por semana.

Os tempos que se avizinham são de luta.



### EDITORIAL

#### Maior justiça social

A intenção do Governo de tentar impor, em 1992, por todos os meios ao seu alcance, uma política de contenção salarial, não pode deixar de merecer a clara e firme condenação de todos os trabalhadores.

Ao insistir em referências sem credibilidade para a inflação deste ano (7 a 8%), ao não querer considerar nos salários a inclusão dos ganhos de produtividade, ao tentar fixar parâmetros para o crescimento dos salários mínimos que não respeitam sequer a média do crescimento real dos salários e ao pretender impor valores salariais baixíssimos à Administração Pública para pressionar negativamente os salários dos restantes sectores, o Governo está simplesmente a assumir a posição e os interesses do patronato mais conservador, sem quaisquer preocupações de carácter social.

Tendo em conta a União Económica e Monetária e o caminho para o Sistema Monetário Europeu, a desinflação é, sem dúvida, um objectivo de interesse nacional; contudo, não pode servir de alibi para justificar a política de baixos salários que o Governo e patronato querem continuar a impor.

É sabido que é possível o crescimento dos salários e, ao mesmo tempo, controlar e fazer baixar a inflação, como aconteceu em 1991 e o Governo sabe também que tem outros mecanismos mais eficazes e socialmente menos penosos que pode utilizar para esse efeito.

A está tem que suceder uma outra política que concretize o desenvolvimento estrutural da economia portuguesa, com uma melhor qualificação profissional e que contribua para a diminuição das distâncias salariais existentes entre os trabalhadores portugueses e os restantes trabalhadores comunitários.

Se o Governo e o patronato teimarem nesta sua ofensiva, os sindicatos saberão reforçar a luta nas empresas e sectores e a solidariedade entre todos os trabalhadores de modo a conseguirem uma maior justiça social.

Manuel Lopes

## Directiva protegendo as trabalhadoras grávidas

Os Ministros da CEE responsáveis dos assuntos sociais chegaram a acordo sobre a directiva que, a partir de 1993, irá melhorar a protecção das mulheres grávidas.

Se para o Conselho o acordo sobre a directiva representa um passo em frente, a Comissão, representada pelo Comissário dos Assuntos Sociais, Vasco Pardo, mostra-se, pelo contrário, descontente como o resultado final. Descontentamento que, segundo o Comissário, será transmitido ao Parlamento Europeu.

O acordo, no entanto, obtido sem a Itália e o Reino Unido, considerando que é muito pouco e o outro que se foi longe de mais, conjura o risco da Comissão retirar a sua proposta.

O compromisso atingido pelos doze resolve os dois principais problemas que restavam em debate.

Antes de caso o artigo 10, que prevê a interdição de despedimento em caso de empresas em dificuldade económica.

Depois o artigo 11, respeitante ao nível de prestação no período de inactividade da trabalhadora. A solução encontrada consiste em atribuir à trabalhadora uma prestação ao menos equivalente a remuneração que deveria receber em caso de doença.

De notar, contudo, que o Conselho elaborou uma declaração política em que afirma a necessidade de evitar que por razões financeiras as mulheres renunciem a licença de 14 semanas.

A mesma declaração, contudo, não se dá a manter os níveis de protecção actualmente em vigor nos países mais avançados. Mensagem clara: a harmonização não pode justificar um recuo na legislação social.

Ultrapassados estes obstáculos o novo compromisso confirma, em geral, as propostas da Comissão.

Uma licença de maternidade de 14 semanas contínuas repartida antes e/ou depois do parto.

Obrigação dos empregadores de proceder a alterações das condições de trabalho das trabalhadoras se tal se mostrar necessário.

Interdição absoluta de desempenhar tarefas que impliquem riscos de exposição.

Direito a dispensa do trabalho de noite.

## Os jovens europeus: mesmas aspirações, comportamentos diferentes

A Comissão europeia apresentou à imprensa um inquérito que desenha o perfil dos jovens europeus em 1990.

Dos resultados emerge um quadro bastante homogéneo no qual os jovens dos diferentes países se reconhecem em valores, preocupações e aspirações semelhantes.

Existem, no entanto, algumas diferenças. Por exemplo, a participação nas associações e nos sindicatos é mais frequente nos jovens do Norte da Europa do que no do Sul.

Os jovens europeus «entendem-se» bem no que respeita as «grandes causas para as quais vale a pena assumir riscos e aceitar sacrifícios». A paz no mundo, a protecção do ambiente e os direitos do homem são as três grandes causas que aproximam os jovens de 8 países. Em França e Portugal a pobreza faz parte do terceiro da frente; na Grécia e em Itália, são o racismo e as liberdades individuais.

Os comportamentos divergem quanto à participação na vida associativa. Ela é forte nos países do Norte, como a Dinamarca (85 por cento dos jovens são membros de uma organização ou de um associação), o Luxemburgo (76 por cento) e a Holanda (74 por cento), em Espanha (33 por cento), em França (41 por cento) e em Itália (46 por cento). O desaparecimento progressivo no Norte das redes de socialização (família, bairro, aldeia), ainda bem enraizadas no Sul, estará na origem deste contraste entre os países mediterrâneos e as nações nórdicas.

No que respeita a inscrições nos sindicatos, verifica-se uma certa estabilidade, sendo o contraste maior entre os países do Norte e do Sul da CEE. Cerca de 70 por cento dos jovens dinamarqueses pertencem a um sindicato, enquanto que esta percentagem é de apenas 3 por cento para os franceses.

As razões invocadas pelos entrevistados para não fazerem parte de um sindicato são as seguintes: em cada 100 jovens, 36 afirmam que não existe sindicato onde eles trabalham, 21 não acreditam no sindicato, 8 tentariam inscrever-se mas ainda não o fizeram, 5 declaram que onde eles trabalham os sindicatos não se ocupam dos seus interesses, 3 dizem que os seus patrões não gostam dos sindicatos, 11 não respondem, 16 invocam outras razões.

Finalmente, no que respeita ao trabalho, a actividade temporária diminui entre os jovens: entre 1987 e 1990, a taxa passou de 14 para 11 por cento. Actualmente, 72 por cento dos jovens trabalhadores têm um emprego com duração indeterminada, esta percentagem sendo de 70 por cento em 1987.

A situação também melhorou no que se refere à qualificação profissional. Em 1987, apenas 47 por cento dos jovens exerciam um trabalho adequado às suas qualificações; actualmente são 54 por cento. Quanto ao salário, 25 por cento dos interrogados declaram ser mal pagos.

## Têxteis mais competitivos

Com três milhões de trabalhadoras e 40 milhares de milhões de euros de trocas de produtos entre parceiros da CEE, o têxtil-vestuário ocupa o primeiro plano na indústria comunitária.

Mas para fazer face à concorrência internacional dos novos países produtores, a indústria têxtil deve acelerar e afinar o seu processo de reestruturação.

E isto, em resumo, o sentido de uma comunicação da Comissão visando definir uma estratégia global que favoreça a reestruturação de um sector que, nestes últimos quinze anos, perdeu 40 por cento do seu volume de emprego.

Dentro desta estratégia, a Comissão anunciou o próximo lançamento de «Retex», que, no quadro dos Fundos estruturais, ajudará as regiões mais dependentes da indústria têxtil.

A Comissão pretende favorecer as acções conjuntas entre as autoridades nacionais e a CEE, baseando-se nestas orientações: melhorias da formação dos trabalhadores, promoção do marketing, desenvolvimento e implementação das empresas, encorajamento à exportação extra-comunitária.

Informação INFORAPID

## Inquérito sobre a partilha de responsabilidades Realidades que nos interrogam

As mulheres têm o seu lugar na sociedade; são empenhadas e competentes, dinâmicas e, em muitos casos, superiores aos homens, no desempenho das suas actividades profissionais.

Esta a opinião dos nossos empresários e chefes de pessoal chegando até à unanimidade em sectores como o da indústria transformadora e de telecomunicações.

Mas o inquérito promovido pela CGTP-IN sobre «A Partilha das Responsabilidades Familiares» revela-nos as outras realidades não menos interessantes do ponto de vista do que se diz e o que se faz, não só por parte dos empresários como, igualmente, por parte das e dos trabalhadores por conta de outrem.

A avaliar pelas respostas obtidas (foram inquiridas 800 pessoas sendo 455 homens e 345 mulheres de idades entre os 18 e mais anos, de vários sectores de actividade, num universo de 50 empresas e residentes nas regiões Norte, Centro, Lisboa, Vale do Tejo, Alentejo e Algarve) a partilha das tarefas já vai sendo uma realidade mais, a das responsabilidades, está ainda muito longe de ser uma realidade desejável. Tudo uma questão de educação e de mentalidades?

### Tarefas as roupas não é com eles!

As tarefas designadas por «lida da casa» em geral a maioria considera que pertence a ambos (71,6%). No entanto, ainda 32 em 100 homens afirmam que eles pertencem às mulheres.

Curioso é também constatar que 2,8 dos inquiridos ainda consideram que há tarefas específicas para as mulheres e para os homens e que nestas respostas se incluem jovens entre os 18 e os 25 anos e pessoas com mais de 35 anos.

Mas, no âmbito das tarefas domésticas, há algumas



como «lavar, estender e passar roupa a ferro» que são tidas como tarefas das mulheres...

As percentagens das respostas neste sentido vão de 37 a 44 por cento.

### Quem tem filhos mas os cadilhos são para as mães!

Cuidar dos filhos, ajudá-los nos trabalhos escolares, levá-los à escola e responsabilidade que a ambos os pais compete, respondem 88,6 a 90,9 dos inquiridos. Mas, 91,7% dos homens e das mulheres, entendem que é a mulher que, pela sua natureza, reúne mais condições para cuidar da família (filhos maridos, familiares). E esta opinião reflete-se nas respostas sobre quem deve faltar para dar assistência à família: 91,5% entendem que deve ser a mulher.

O mesmo se verifica quando se pertunta quem deve pedir licença para assistir aos filhos: 92,1% responde novamente, a mãe.

E quem deveria abdicar da sua carreira profissional em caso de necessidade de tratar dos filhos: 88,6% respondem igualmente que deveria ser a mulher.

## Greve nos navios de cabotagem do Sul da Europa

Os sindicatos de marítimos da Grécia, Espanha, França, Itália e Portugal decidiram dia 11 de Dezembro de 1991 num encontro realizado em Bruxelas, convocar uma greve dos navios de cabotagem dos países indicados.

A greve afectará mais de 90 000 marítimos no próximo dia 28 de Janeiro de 1992 e será a primeira greve a nível europeu.

A razão desta decisão é evitar que a Comunidade Económica Europeia ultime o processo de liberalização da cabotagem já que este

## Realidades que nos interrogam

Face aos resultados deste Inquérito e, embora se reconheça que o método de entrevista seguido possa condicionar e ou orientar as respostas, o certo é que julgamos que eles são reveladores de mentalidades e de posicionamentos por um lado, contraditórias e, por outro, ainda extremamente limitativas para a concretização da igualdade de oportunidades para a realização plena das mulheres. É contraditório e limitativo não só entre os empresários mas, também, entre os trabalhadores.

Os empresários, que embora reconhecendo e afirmando que as mulheres são necessárias e competentes no mundo do trabalho, as discriminam exactamente pelo facto de serem mulheres: na admissão, nos salários, nas categorias profissionais, nas carreiras; as penalizam pelo facto de serem mães e podem vir a sê-lo: na admissão (preferem muitas vezes mulheres muito jovens ainda longe do casamento e do maternidade), na atribuição de prémios de produtividade, de produção e ou subsídios, na regulamentação e faltas para assistência à família.

As mulheres trabalhadoras que, embora sentindo na sua pele as enormes dificuldades que advêm de serem trabalhadoras e simultaneamente mães de família, ainda entendem que são elas que têm mais responsabilidades face aos filhos e à família em geral e que devem ser elas, quando

necessário, renunciar à sua vida profissional.

Estas realidades levantam-nos várias interrogações.

Uma delas é a de como levar à prática o princípio da igualdade de oportunidades e da não discriminação? Uma outra será a de como conjugar este princípio com um outro que orienta hoje toda a actividade empresarial — o da máxima rentabilidade com o mínimo de custos, sobretudo custos sociais?

Será que o objectivo da máxima rentabilidade é incompatível com os direitos das mulheres trabalhadoras? Ou será que temos de contribuir para que o conceito de rentabilidade e de empresa se modifique?

Uma outra questão de extrema importância para a acção sindical é a opinião das próprias mulheres trabalhadoras.

Torna-se evidente que, para modificar situações de discriminação, de desigualdade, de não partilha de responsabilidades, se terão que modificar mentalidades, conceitos e preconceitos.

Mas não é menos evidente que através da informação, da acção e da organização sindical e contribuindo para que essa modificação se opere, há que simultaneamente exigir medidas que facilitem a vida e as responsabilidades presentes das mulheres trabalhadoras casadas de forma a preparar um futuro de mais partilha e igualdade, sem os quais dificilmente as mulheres poderão participar activamente, como é seu direito, no desenvolvimento do seu país e do povo a que pertencem.

Helena Policarpo

## ALAVANCA

FICHA TÉCNICA

Director: Manuel Lopes; Coordenador de Edição: Mário Rui Ferreira; Redacção: Herminio Fernandes, Gonçalves André, Júlio Cardoso, Helena Policarpo, Manuela Monteiro; Fotografias: João Silva, Grafismo e Maquetagem: Cristina Albuquerque e Rui Pereira; Colaboraram nesta edição: Fernando Marques e Maria do Carmo Tavares; Propriedade: Edições 1 de Outubro; Tiragem: 58 500; Composição, Montagem e Impressão: Heska Portuguesa, SA; Depósito Legal: 43 077/91; Morada: Rua Vitor Córdon, n.º 1, 2.º - 1264 Lisboa Codex. Telef.: 347 21 81 - FAX: 347 21 89 - Telex: 133 672.

1. Necessidade de um forte crescimento salarial

No documento aprovado pela Conferência Sindical Nacional sobre a ação reivindicativa, defende-se um forte crescimento dos salários, sendo indicadas as seguintes razões:

- a) o crescimento econômico, o aumento da produtividade e a evolução dos outros rendimentos;
- b) o baixo nível dos salários, insuficiente para assegurar condições de existência dignas;
- c) o elevado número de trabalhadores com baixos salários;
- d) a necessidade de elevar rápida e fortemente o salário mínimo nacional;
- e) a grande distância ainda existente em relação ao salário médio europeu;
- f) o aumento progressivo da formação e da qualificação dos trabalhadores;
- g) as expectativas criadas de melhoria do nível de vida num período de crescimento econômico significativo.

Neste artigo, irá desenvolver-se na medida do (espaco) possível algumas destas razões.

2. Elevado número de trabalhadores com baixos salários

O salário deve permitir condições de vida dignas, sendo este um princípio generalizadamente aceite (1). A realidade portuguesa caracteriza-se, no entanto, por:

- a) um nível muito baixo do salário médio;
- b) um número significativo de trabalhadores com salários muito baixos;
- c) um salário mínimo que tem muito pouca eficácia como instrumento de proteção contra baixos salários.

O nível de salários (médio e mínimo) é de nível fraco e não justificará contestação a afirmação de que não é com esta ordem de valores que se assegura o nível de vida digno.

O baixo nível salarial penaliza sobretudo os trabalhadores sem qualificação e

# Porquê exigir um forte crescimento salarial?

A elevação significativa do salário mínimo constitui a medida mais adequada. No entanto, o salário mínimo nem sequer tem acompanhado o crescimento dos salários médios. Este ano os salários terão crescido entre 16 e 18% face a uma subida de 14.6 do salário mínimo. O salário mínimo tem uma maior incidência no emprego feminino, muitas vezes por motivo de discriminação salarial. A elevação significativa do salário mínimo poderá ser um instrumento de luta contra as desigualdades e a discriminação.

**3. Crescimento salarial e aprofundamento da integração económica**

A CEE tem com os

QUADRO 3

EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS E DO SALÁRIO MÍNIMO		
ANO	SALÁRIOS	SMN
1991	16-18 *	14.6
1990	16	13.8
1989	16	13.1
1988	10.5	10.5
1987	14.0	12
1986	18.0	17.2
1985	21.7	23.1

\* Previsão  
FONTE: B. Portugal e Diário da República.

seus objetivos expressos a promoção da melhoria das condições de vida e de trabalho visando a sua igualização no progresso.

Sendo os salários um fator determinante do nível de vida dos trabalhadores, procurar-se-á saber se tem havido aproximação aos tal falados salários europeus.

Os dados estatísticos revelam um desnível salarial muito acentuado. Em Abril de 1990, Portugal tem os mais baixos salários da CEE, com 74 ecus (salário de um operário na indústria,

isso que se visa quando se estabelecem paridades do poder de compra (SPA). Neste caso, o desnível não é tanto acentuado, naturalmente, mas o fosso é ainda enorme. Em Abril de 1990, obtém-se um salário em Portugal de 3,8 SPA, quando na Grécia é de 6.4, em Espanha de 8.41 e na Dinamarca de 11.89 (5). Verifica-se também que a distância entre o «quês» (a Dinamarca) e o «lanterna vermelha» (Portugal) tende a aumentar e não a diminuir, como indica o quadro seguinte. Em 1980 e 1985, um operário na Dinamarca tem um nível de vida de 2.7 vezes superior ao de um operário português — em 1989, a relação é de 4 para 3.

É neste contexto que se deve apreciar o alerta ex-

presso na Conferência de que «Portugal não pode continuar a manter um padrão de especialização da economia baseado em baixos salários, não só porque compromete a nossa competitividade mas também

5. Salários e inflação

O Governo e o patronato desenvolvem hoje uma grande campanha contra os salários responsabilizando-os pela inflação. O patronato diz que a sua contribuição para a redução da inflação... «não permitir que os salários subam mais que a taxa de inflação prevista» (2). O Governo quer limitar o aumento salarial na Função Pública a 6.5%, para dar o exemplo.

Alguns dos argumentos invocados são:

- a) para descer a inflação e integrar o mecanismo das taxas de câmbio da União Económica e Monetária é preciso baixar os salários;

QUADRO 4

SALÁRIOS NA INDÚSTRIA (Ganhos médios, horários, bruto dos operários) SPA correntes, Dinamarca=100			
PORTUGAL	1989	1985	1980
	32.8	36.6	36.5

FONTE: Eurostat, Statistics de Base de la Communauté

porque conduzir, num quadro da realização do mercado único, que implica a livre circulação de pessoas, à saída dos trabalhadores mais qualificados.»

4. Crescimento salarial e evolução da qualificação

O aumento do nível de formação e de qualificação não deixará de ter consequências na evolução dos salários. O grau de habilitações da força de trabalho é muito baixo (mais de metade dos trabalhadores por conta de outrem têm o ensino básico primário), mas as gerações futuras terão um

dem ser responsabilizados pela subida dos preços na parte proporcional ao peso dos salários nos custos totais de exploração e pelo excedente do aumento salarial em relação à produtividade, o que explica a perda contínua dos rendimentos do trabalho na distribuição do rendimento nacional. Em contrapartida, os lucros têm crescido fortemente. A incorporação acentuada de novas tecnologias em vários sectores têm-se também traduzido em aumentos signifi-

cativos de produtividade de que os trabalhadores não estão a beneficiar (3). Por outro lado, o peso dos salários no valor bruto de produção nas indústrias transformadoras é inferior a 15% e a tendência é a sua descida. O quadro ilustra também, aqui ao nível de indústria, a queda da participação dos salários no rendimento.

dem ser responsabilizados pela subida dos preços na parte proporcional ao peso dos salários nos custos totais de exploração e pelo excedente do aumento salarial em relação à produtividade, o que explica a perda contínua dos rendimentos do trabalho na distribuição do rendimento nacional. Em contrapartida, os lucros têm crescido fortemente. A incorporação acentuada de novas tecnologias em vários sectores têm-se também traduzido em aumentos significativos de produtividade de que os trabalhadores não estão a beneficiar (3). Por outro lado, o peso dos salários no valor bruto de produção nas indústrias transformadoras é inferior a 15% e a tendência é a sua descida. O quadro ilustra também, aqui ao nível de indústria, a queda da participação dos salários no rendimento.

Em terceiro lugar e no que respeita ao consumo, este é determinado pelo rendimento disponível. Os salários são uma parte apenas desse rendimento. Háverá que considerar também rendimentos como os de empresa e de propriedade, as transferências da segurança social, as remessas de emigrantes, etc. A evolução do rendimento disponível nos últimos 15 anos é bem doquente:

Situado o peso real dos salários na estrutura do rendimento disponível, importa ainda dizer que representa algum humor negro falar em excessos consumistas em relação à generalidade dos trabalhadores conhecidos que é do baixo nível de salários e a tendência crescente da parte salarial no rendimento nacional.

O Governo estará a exagerrar a avaliação do consumo privado em 1991 para facilitar a política de contenção salarial. Estudos realizados pelo INE (4) apontam para a estabilização no crescimento desta variável em 1991 (4,4%, contra 4,7% em 1990). Esta situação leva-nos a

QUADRO 5

EVOLUÇÃO DOS PREÇOS E SALÁRIOS Continente, var. anual em %		
ANO	SALÁRIOS	INFLAÇÃO
1990	16.0	13.4
1989	12.3	13
1988	13.9	9.6
1987	14.4	10.2
1986	17.4	13.1
1985	20.3	19
1984	18	28
1983	17.1	25.5
1982	18.8	22.4
1981	20	21.9
1980	19.6	19.6
1979	15.2	24.2
1978	10.5	22.4
1977	14	27.3
1976	13.6	18.3
1975	25	20.5
1974	32.4	27.7

FONTE: INE; utilizam-se os salários da indústria e construção

ficativos de produtividade de que os trabalhadores não estão a beneficiar (3).

Por outro lado, o peso dos salários no valor bruto de produção nas indústrias transformadoras é inferior a 15% e a tendência é a sua descida. O quadro ilustra também, aqui ao nível de indústria, a queda da participação dos salários no rendimento.

Em terceiro lugar e no que respeita ao consumo, este é determinado pelo rendimento disponível. Os salários são uma parte apenas desse rendimento. Háverá que considerar também rendimentos como os de empresa e de propriedade, as transferências da segurança social, as remessas de emigrantes, etc. A evolução do rendimento disponível nos últimos 15 anos é bem doquente:

investimento, como acontece nos anos mais recentes (5). A conclusão só poderá ser de que o Governo para obter a convergência nominal com a CEE sacrifica o crescimento e o desenvolvimento económico e a aproximação do nível de vida — ou seja sacrifica a convergência real (6).

**FERNANDO MARQUES**  
(1) Gabinete de Estudos da CGTP-IP  
(2) E, por exemplo, acolhido na Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.  
(3) Trata-se das empresas abrangidas pelos Quadros de Pessoal. Estas excluídas a agricultura e as pescas, a administração pública e os serviços domésticos.  
(4) Número sequencial subavaliado e arrendado a que a medida do emprego tem como fonte apenas as empresas legalizadas.  
(5) Dados colhidos no problema «Fólbico», de 30.9.91.  
(6) Diário de Notícias, 20.12.91.  
(7) O documento da Comissão sobre o Programa de Convergência apresentado pelo Governo português recomenda a necessidade de «estabelecer a eficácia do diálogo social que, desde a aceleração da inflação, em 1988, tem sido reduzida inflação restritiva». (Diário de Notícias, 16.12.91).  
(8) O Banco de Portugal aponta aumentos significativos de produtividade no sector industrial, que terão superado o crescimento dos salários reais (Relatório do Banco de Portugal — 1980, pág. 115). Admite-se que «uma parte significativa desse acréscimo de rentabilidade não está patente nas estatísticas nacionais. Por exemplo, no sector têxtil, um dos processos de fuga ao facto consultativa-se na criação de escritórios no estrangeiro que subfaturam as compras à empresa-mãe, como forma de evitar a tributação da empresa-mãe». (F. Madelino, «Mercado e problemas de Desenvolvimento», 1990).  
(9) INE, Conjuntura Económica, 3.º Trimestre de 1991.  
(10) Banco de Portugal, Síntese Mensal de Conjuntura, Out. 91, pág. 118.

QUADRO 6

PARTE DAS REMUNERAÇÕES NO RENDIMENTO E NO VALOR BRUTO DE PRODUÇÃO NAS IND. TRANSFORMADORAS			
ANO	REM/VAB	REM/VBP	
1980	46.4	14.8	
1986	54.9	17.2	

FONTE: INE, Anuário Estatístico

QUADRO 7

ESTRUTURA DO RENDIMENTO DISPONÍVEL DOS PARTICULARES			
	1990	1980	1975
SALÁRIOS	44.2	46.8	63.9
REND. EMPRESA E PROF.	41.9	36.8	30.7
TRANSF. INTERNAS	17.0	17.0	9.2
TRANSF. EXTERNAS	9.2	12.3	8.0

FONTE: B. Portugal (1990); Aida V. Lima, «O rendimento em Portugal ao longo da última década», Análise Social, n.º 87-88-89 (1975 e 1980)

QUADRO 1  
NÍVEL DOS SALÁRIOS EM 1991

1.º Trimestre	
Salário médio (*)	71 050\$
Salário médio agrícola (1990)	42 113\$
Salário mais baixo na F. Pública	40 200\$
Salário mínimo	40 100\$
Salário mínimo — serviço doméstico	33 500\$

(\*) Exceção agricultura, adm. pública e serviço doméstico  
FONTE: MESS (Inq. Emprego Estruturado e Quadros de Pessoal) e Diário da República

sem qualificados, que representam ainda quase 30% do chamado emprego estruturado (7), envolvendo mais de 600 mil trabalhadores (8), como indica o Quadro 2. Os mais baixos salários verificam-se em sectores como a agricultura, as ind. da madeira e da cortiça, os serviços de saneamento e limpeza, o comércio a retalho e as indústrias têxteis, de vestuário e de couro.

QUADRO 2

REMUNERAÇÕES MENSAIS E EMPREGO DOS TPCO POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO				
Continente, 1990	S. BASE	EMPREGO	EMPREGO (%)	% SMN
TOTAL	58 969	2 051 436	100.0	68.5
QUADROS SUPERIORES	169 227	44 544	2.2	383.5
QUADROS MÉDIOS	118 715	36 769	1.8	239.2
ENC. CONT. CH. EQUIPA	86 164	79 328	3.9	146.2
PROF. ALT. QUALIFICADO	87 115	81 506	4.0	148.9
PROF. QUALIFICADO	57 399	814 682	39.7	64.0
PROF. SEMIQUALIFICADO	48 046	380 450	18.5	37.3
NAO QUALIFICADO	41 762	235 925	11.4	19.1
FRATICANTES E APRENDIZES	35 036	234 987	11.5	19.3

FONTE: MESS, Quadros de Pessoal

## A intervenção sindical no quadro da CEE

Das conclusões do tema 3 da Conferência Sindical Nacional resultou, «a tomada de consciência dos activistas do seu insuficiente conhecimento da problemática europeia, donde decorre a necessidade de melhor informação e, sobretudo, maior formação sobre as questões comunitárias; tal objectivo pressupõe um clima de responsabilidade colectiva, susceptível de ultrapassar as dificuldades de abordagem do tema e o desenvolvimento de obstáculos nos planos organizativos e materiais.»

O debate riquíssimo que aconteceu em redor deste tema levou à assumpção dos temas comunitários como parte integrante e condicionante do conjunto da actividade sindical.

Para os sindicalistas há a necessidade de exigir do Governo português uma prática de informação e debate regular e em tempo útil, sobre as questões da integração europeia.

O texto das conclusões deste tema deixa claro que «a tomada de decisão sobre a União Económica e Monetária e a União Política, no quadro em que se desenvolvem, poderá conduzir ao reforço das limitações à soberania de cada um dos Estados membros, particularmente no que respeita às políticas monetárias e orçamentais e de defesa, o que determina a necessidade de que o Governo, AR, e demais órgãos de soberania, os deputados no Parlamento Europeu, partidos da oposição e forças sociais tenham uma intervenção mais activa no quadro específico da intervenção de cada uma delas, no sentido de salvaguardar os interesses nacionais e a defesa da soberania, só possível através de debate democrático responsável, capaz de obter uma maior coesão nacional.»

O texto refere ainda que «a CGTP-IN deverá acompanhar atentamente a evolução económica, social, financeira e política da CEE, que se tem caracterizado por uma evidente subalternação da vertente social, debatendo e formulando posições e orientações para a sua actuação, face às consequências no plano nacional, em geral, e às condições sociais dos trabalhadores em particular.»

### União Política

«O processo de integração europeia, designadamente em resultado da livre circulação de pessoas, bens e capitais traz inevitáveis e profundas alterações no tecido económico e social do país», referem as conclusões que, relativamente à União Política, consideram que «a atribuição de poderes políticos adicionais à CEE, deve obedecer ao princípio da subsidiariedade, isto é serem atribuídos apenas nos casos em que os objectivos desejados, por cada país, possam ser assim melhor alcançados do que se prosseguir individualmente pelos próprios Estados membros.»

Para os conferencistas, «os poderes da Europa Co-

munitária e dos Estados membros devem ser claramente definidos, desenvolvendo-se, cada vez mais, mecanismos democráticos de decisão, o que significa a necessidade de estimular um processo de democratização das instituições comunitárias por forma a não pôr em causa valores soberanos das instituições nacionais nos domínios políticos, culturais, de segurança e territoriais das Nações e Estados que a compõem, a estabelecer um justo equilíbrio de poderes entre as instituições comunitárias, a garantir o princípio democrático da descentralização dos poderes aos níveis nacional, regional e local e a exigir a consagração da democracia no domínio social e económico.»

No entender da CGTP-IN a União Política deve «assumir, no plano social, todas as suas responsabilidades, o que implica a adopção de políticas sociais activas que evitem o «dumping» social e assegurem que as sociedades transnacionais sejam submetidas ao controlo democrático; neste quadro tem uma importância acrescida o direito à livre negociação colectiva, o qual deve ser exercido no respeito pela autonomia sindical.»

### União Económica e Monetária

Perante a União Económica e Monetária, a CGTP-IN só pode aceitar que ela seja «compatível com o desenvolvimento da dimensão social europeia, que permite elevar o nível de vida, erradicar o desemprego massivo, estabilizar os preços e resolver os grandes problemas sociais, na perspectiva da coesão económica e social, no progresso e no respeito pelos direitos dos cidadãos e dos Estados.»

A construção da UEM implica que se faça, com todo o rigor, a coordenação efectiva das políticas nacionais fundamentais.

A construção da UEM, exige igualmente o reforço dos recursos próprios e dos mecanismos financeiros da Comunidade, única forma de permitir a coesão social.

Os sindicalistas constatarão ainda «uma deficiente utilização dos fundos comunitários, na medida em que não têm servido para promover uma efectiva modernização do aparelho produtivo e, em alguns casos, têm servido para diminuir a produção nacional e têm sido objecto de práticas fraudulentas como meio de enriquecimento.»

A Conferência considerou também a necessidade de «reforçar a Coesão Económica e Social, através de mecanismos que contribuam para a convergência das economias e para o desenvolvimento dos países periféricos e da aceitação pela Comunidade do carácter específico da economia portuguesa e a redução da comparticipação de Portugal na aplicação dos fundos estruturais.»

A CGTP-IN considera a participação dos trabalhadores e do movimento sindical na matéria da definição e aplicação dos fundos como condição essencial

para alcançar os objectivos de desenvolvimento socioeconómico que eles visam.

Desde já, a CGTP-IN reivindica participar, com as suas propostas na definição das grandes linhas de desenvolvimento nacional, regional e local.

### Carta dos Direitos Sociais

A Conferência, expressando o seu apoio crítico à Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, na medida em que esse apoio pressupõe o acolhimento como direitos mínimos comunitários, susceptíveis de limitar as tendências para «desregulação» social e sem pôr em causa o princípio da salvaguarda das condições nacionais mais favoráveis, reclama das instituições comunitárias a aplicação do calendário aprovado até 1.º de Dezembro de 1993.

Simultaneamente, reclama da Assembleia da República e do Governo português que, sobre cada matéria e nos aspectos em que a Carta é mais favorável que a legislação portuguesa, legislem no sentido da elevação e melhoria da legislação portuguesa respectiva.

### Presidência Portuguesa

Quanto à presidência portuguesa da CEE, a decorrer no primeiro semestre de 92, consideram os sindicalistas que «deve o Governo garantir, no domínio da política social, uma inversão da situação de bloqueamento da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.»

Neste sentido, acrescentam é fundamental que, neste período, sejam aprovadas, pelo menos, iniciativas legislativas comunitárias cuja discussão já foi realizada nas instâncias competentes, baseando-se no princípio da harmonização no progresso.

«Será, sem dúvida, um contributo para a defesa dos interesses dos trabalhadores portugueses e da Comunidade Europeia, conseguir que o período da Presidência Portuguesa fique marcado pela aprovação de uma parte importante das iniciativas previstas na Carta.»

No âmbito da Coesão Económica e Social deverá, o Governo igualmente, no que respeita às perspectivas financeiras para 1993-1997 assegurar o reforço dos Fundos Estruturais, a criação do Fundo de Coesão e a Revisão da PAC (Política Agrícola Comum).

A Conferência decidiu ainda desenvolver diligências junto da CES para a rápida concretização da filiação da CGTP-IN. Entretanto a CGTP-IN assumirá uma acção sindical reivindicativa, durante o período da Presidência Portuguesa, que a associe «de facto» à CES, na medida em que se baseie na defesa dos interesses comuns dos trabalhadores europeus, consubstanciados na coesão económica e social, na Carta Social e nas reivindicações sociais da CES, aprovadas no seu último congresso.

Tinha-se em vista alargar a capacidade reivindicativa da intervenção da CGTP-IN na sociedade, reforçar e revitalizar toda a estrutura, proporcionar maior conhecimento da Comunidade Europeia e perspetiva de evolução, reforçar a unidade dos trabalhadores e a aplicação dos princípios da CGTP-IN, desenvolvimento dos direitos sindicais e levar à prática uma acção sindical interventiva e eficaz.

A Conferência Sindical Nacional, realizada em Lisboa em Dezembro cumpriu os seus objectivos. Para o presente e futuro da acção sindical ficaram para além de serem fruto dum ampla discussão e riqueza dum organização que, ao questionar-se o futuro cada vez mais forte.

## Conferência Sindical Nacional

# Saímos Mais Fortes



O final do ano viu acontecer uma das realizações sindicais mais importantes na vida sindical portuguesa: a Conferência Sindical Nacional.

Presentes aos debates estiveram 405 delegados, de 21 Unidades, 17 Federações e 33 sindicatos.

Durante os dois dias de trabalho (13 e 14 de Dezembro) trocaram-se ideias, traçaram-se perspectivas, analisou-se a situação. A riqueza dos debates deixou à vista a existência de uma grande organização: a CGTP-IN.

No final, o conjunto de documentos postos à votação, foram aprovados com 20 abstenções.

A resolução da Conferência (de carácter não mediática) e as conclusões das três secções existentes (1 — a acção reivindicativa e as prioridades de acção; 2 — a organização sindical; 3 — a intervenção sindical no quadro da CEE) constituem documentos que marcarão a vida sindical nos próximos tempos.

Como se pode ler na Resolução, «a Conferência reuniu posições, agrupou forças e consolidou convicções e vontades que irão reforçar a capacidade de intervenção da CGTP-IN, a todos os níveis da sua estrutura.»

A resolução adianta que «a apreciação dos problemas dos trabalhadores portugueses e do nosso País e o apontar das respectivas soluções, terá de se desenvolver, tendo presente a ofensiva patronal e governamental contra os direitos dos trabalhadores e o quadro de relacionamento com os outros países e, em particular, com a Europa Comunitária.»

A Conferência ressaltou «a influência crescente da Comunidade Económica, designadamente, a partir dos resultados da Cimeira de Maastricht, sobre a evolução socioeconómica do nosso país» e considerou que «a resolução dos problemas nacionais passa, em primeiro lugar e fundamentalmente, pela vontade e pela capacidade dos portugueses para conduzirem de-

limitivamente, o nosso país no caminho do desenvolvimento e do progresso social.»

«As legítimas aspirações e anseios dos trabalhadores chocam-se com concepções retrógradas e conservadoras que continuam a pretender resolver os problemas de atraso económico português à custa da sobrexploração dos trabalhadores e da deterioração das suas condições de trabalho.»

Por este facto, a Resolução afirma que se «simplesmente que os trabalhadores continuam a bater-se pelos seus direitos e interesses.»

A Conferência aprovou também duas resoluções específicas sobre a problemática das mulheres e dos jovens.

A primeira afirma a dado passo que «se complexoramos em Portugal, na Constituição e nas leis, a igualdade, o estatuto de cidadã de pleno direito, a prática e a vida mostram, no entanto, que subsistem discriminações aos mais variados níveis, devido à razões de natureza cultural, económica e política e, ainda, à ausência de

condições para a criação plena da sociedade.»

E conclui «a Conferência considera que o Estado deve garantir a existência de condições de vida, através de medidas de educação, orientação profissional, no emprego, segurança social, etc.»

Depois de «a nível de mulheres temos o peso no Mercado mas esse reflecte nos outros países. Resolução

existência de mulheres e dos jovens.

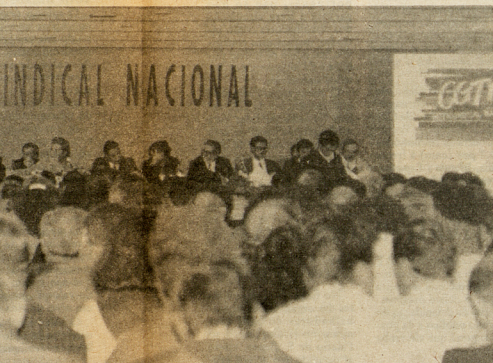
«A primeira afirma a dado passo que «se complexoramos em Portugal, na Constituição e nas leis, a igualdade, o estatuto de cidadã de pleno direito, a prática e a vida mostram, no entanto, que subsistem discriminações aos mais variados níveis, devido à razões de natureza cultural, económica e política e, ainda, à ausência de

gar a capacidade reivindicativa e a na sociedade, reforçar a organização e estrutura, proporcionar um melhor unidade Europeia e perspectivar a sua le dos trabalhadores e a unidade sindical da CGTP-IN, desenvolver o exercício à prática uma acção sindical combativa, veniente e eficaz.

cional, realizada em Lisboa a 13 e 14 de mpriu os seus objectivos.

acção sindical ficaram documentos que, uma ampla discussão, representam a o que, ao questionar-se, avança para o cada vez mais forte.

# Mais Fortes



ramente, o nosso país o desenvolvimento e do progresso social.

legítimas aspirações e dos trabalhadores em-se com concepções gradas e conservadoras continuam a pretender ver os problemas de económico português da sobreexploração trabalhadores e da de- ração das suas condi- trabalho.

este facto, a Resolu- afirma que se «simples os trabalhadores conti- a bater-se pelos seus os e interesses».

Conférence aprovou em duas resoluções es- de a base até ao topo», a Resolução refere que «a existência de muitas situa- de discriminação das mulheres em muitos sectores de actividade, nomeadamente a nível salarial, nos prémios, nas categorias e carreiras profissionais, exigirá que os Sindicatos e as Federações continuem a ter em conta aquelas situações aquando das negociações colectivas, a fim de as modificar».

Quanto aos jovens, re-

condições para uma participação plena da mulher na sociedade».

E conclui que «é imperioso continuar a exigir do Governo, medidas concretas que garantam a inversão desta situação». Prioritariamente, adianta o texto, essas medidas deverão incidir na educação, na informação, orientação e formação profissional, no trabalho e no emprego, na saúde e na segurança social.

Depois de constatar que «a nível de sindicalização as mulheres têm um grande peso no Movimento Sindical mas esse peso não se reflecte nos órgãos directivos, desde a base até ao topo», a Resolução refere que «a existência de muitas situações de discriminação das mulheres em muitos sectores de actividade, nomeadamente a nível salarial, nos prémios, nas categorias e carreiras profissionais, exigirá que os Sindicatos e as Federações continuem a ter em conta aquelas situações aquando das negociações colectivas, a fim de as modificar».

Quanto aos jovens, re-

corde-se que 65 por cento, dos 2200 jovens se encontram no mercado de trabalho, constituindo assim 22 por cento dos trabalhadores.

Na sua resolução específica, pode ler-se que «O Movimento Sindical tem que eleger como prioritário o trabalho dirigido aos jovens».

Impõe-se tomar medidas a todos os níveis da estrutura fundamentalmente nos sindicatos, (responsabilizando todos os dirigentes) com vista ao desenvolvimento de acções conselheiras que levem ao aumento da sindicalização dos jovens e da sua inscrição nos órgãos sindicais; e, por outro lado, reforçar a implantação do Interjovem como instrumento de aproximação dos sindicatos à Juventude.

Em traços gerais, a situação da juventude é marcada por insuficiente ou inadequada preparação profissional e baixos salários, uma acentuada precarização do emprego e da relação laboral e uma taxa significativa de desemprego.

## A acção reivindicativa e as prioridades de acção

**A**s conclusões da secção I abrem dizendo logo que «o desenvolvimento da acção reivindicativa, no seu sentido mais lato, é a razão de ser do Movimento Sindical».

Mais adiante, afirmam que «toda a negociação colectiva e toda a acção reivindicativa devem ter como primeiro objectivo a resolução dos problemas individuais e colectivos dos trabalhadores, com o objectivo de melhorar a sua qualidade de vida e as suas condições de trabalho». Mais: «a negociação e a contratação colectiva são poderosos instrumentos de progresso social, já que a sua função essencial é a de fixar normas mais favoráveis que os mínimos gerais da legislação de trabalho ao estabelecer novos direitos dos trabalhadores».

À lei atribui ao Governo a responsabilidade de promover a negociação e a contratação colectiva e de fazer respeitar este direito dos Sindicatos.

O desrespeito e mesmo a sua negação, como frequentemente acontece, exigem que o movimento sindical planeie e execute iniciativas que visem obrigar o Governo a assumir as responsabilidades que a lei lhe atribuiu, para garantir o exercício deste direito fundamental.

A CGTP-IN defende o direito do livre exercício da negociação e contratação colectiva a todas as organizações sindicais, independentemente da sua representatividade e considera que jamais o governo ou o patronato podem utilizar o facto de chegarem a acordo

com qualquer organização (e muito menos de diminuta representatividade), para se furtar ao cumprimento desse importante direito com as outras organizações sindicais.

Ao traçar os principais problemas e obstáculos à acção reivindicativa, o documento aponta para a tendência de aumento da intensificação da exploração do trabalho, para a individualização das relações laborais, para a precarização do emprego, para a desregulamentação dos horários de trabalho, para a desvalorização das convenções colectivas visando o seu desrespeito, para a segurança no emprego e despedimentos.

### Melhorar os salários

Quanto aos conteúdos reivindicativos, o documento coloca como prioritário melhorar os salários e considera que «existem condições económicas e financeiras para o seu forte crescimento».

E hoje cada vez mais claro, afirma a CGCTP-IN, «Portugal não pode continuar a manter um padrão de especialização da economia baseado em baixos salários, não só porque compromete a nossa competitividade mas também porque conduzirá, num quadro de realização do mercado único, que implica a livre circulação de pessoas, à saída dos trabalhadores mais qualificados».

Entre outros conteúdos reivindicativos prioritários, refira-se a estabilidade de emprego, os direitos dos trabalhadores, a restru-

turação e modernização dos sectores e empresas, o aumento da qualificação da força de trabalho, a formação profissional contínua, a estabilidade do salário e o combate ao desconto abusivo dos prémios, reduzir os horários, melhorar a segurança, saúde e ambiente do trabalho e a segurança social.

### Níveis de negociação

Para a CGTP-IN, «a complexidade da situação política, económica e social, as tendências crescentes para a individualização das relações laborais, torna necessário que o Movimento Sindical dê respostas a todos os níveis e em todos os espaços na defesa dos interesses colectivos e individuais de todos os trabalhadores».

O enfoque especial vai para a acção reivindicativa na empresa, onde são apontadas dificuldades e medidas para as ultrapassar.

Importante é também a acção reivindicativa sectorial, regional e nacional que «exige um trabalho de articulação e complementaridade em relação aos conteúdos e aos processos reivindicativos. Uma negociação poderá ser tanto mais generalizada quanto mais for obtida nas empresas ou nos sectores».

O documento saído da secção I adiante que «a acção reivindicativa da CGTP-IN em termos nacionais deverá ser suportada de forma coordenada, valorizando sempre a luta de massas, conjugada com a in-

tervenção institucional e a acção junto das instituições.

Deve-se assumir como princípio que a intervenção em qualquer dos níveis de negociação colectiva deve desenvolver-se de forma articulada e complementada no sentido de potenciar a intervenção e acção reivindicativa nos restantes níveis.

Neste quadro importa analisar as formas de articulação e complementaridade.

A participação e intervenção da CGTP-IN nas várias instituições deve pois exercer-se por forma a impulsionar os demais níveis de participação e de negociação.

### Função Pública

Particular destaque foi dado à acção reivindicativa na Administração Pública, uma vez que o Governo tem vindo a utilizar o resultado das negociações salariais da Função Pública como exemplo para os demais sectores de actividade, associando estas negociações com a fixação de referências de inflação ao nível do Conselho Permanente de Concertação Social.

Esta situação determina a necessidade de uma melhor articulação entre a direcção da CGTP-IN e a estrutura sindical do sector, por forma a conseguir uma maior eficácia na acção reivindicativa.

Por último, o documento realça ainda o problema da diversificação das formas de intervenção, o papel da informação, a valorização dos resultados e o apoio técnico à acção reivindicativa.

## Organização Sindical Revitalizar a estrutura

**D**urante a Conferência a antes dela, no trabalho preparatório, sobressairam como questões centrais de organização a tratar e impulsionar, com o objectivo de revitalizar a estrutura, a sindicalização/organização de base, os órgãos sindicais e a política de quadros, a reestruturação sindical, a organização administrativa e financeira, a aplicação prática dos princípios de organização e da acção da CGTP-IN.

As modificações aceleradas no aparelho produtivo, por vezes abrangendo sectores inteiros e transferências massivas de trabalhadores(as); as evoluções rápidas nas profissões; e o surgimento de novas profissões; o crescimento brutal dos trabalhadores(as) com vínculo laboral precário; o encerramento de empresas; a «reorganização» de grandes empresas do Sector Empresarial do Estado; o surgimento de novas empresas e de novos pólos de desenvolvimento; a introdução de

novos métodos de organização do trabalho; a acção repressiva e a violação dos direitos sindicais sintetizam em grande parte os factores que dificultam e condicionam a sindicalização e a organização de base.

O texto das conclusões adianta que «a Campanha Nacional de Sindicalização, realizada em 1990, demonstrou que, apesar daqueles factores, a atenção redobrada ao trabalho de sindicalização e a introdução de novos métodos de trabalho, permitiram uma desaceleração na quebra do índice de sindicalização».

O n.º de trabalhadores(as) por conta de outrem é hoje de 3 166 400, mas se considerarmos como potencial sindicalizável, apenas o emprego estruturado, 1 954 843 (quadros de pessoal — MESS — 1989) mais os 600 mil da Administração Pública, temos 2 554 843 trabalhadores(as), na sua grande maioria por sindicalizar.

Contudo, os sindicatos, face à diversificação cres-

cente dos vínculos de trabalho, devem considerar no conceito de sindicalização, organizar os(as) trabalhadores(as) com vínculo precário, colectados(as), e os reformados. Estes, no sentido de os manter organizados e activos na luta social mesmo depois da sua transferência do activo para o passivo.

Surge assim como fundamental reforçar o princípio de que a sindicalização é permanente e da responsabilidade de toda a estrutura e de todos os quadros.

Outra preocupação desta secção diz respeito à Lei de Bases de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (Decreto-Lei 441/91 de 14 de Novembro), que entra em vigor a 1 de Julho de 1992, estando prevista a sua regulamentação até 30 de Abril próximo.

A eleição dos representantes dos(as) trabalhadores(as), prevista na lei, através de métodos de Hondt, na base de listas apresentadas por organizações sindicais ou 20% dos (as) trabalha-

dores(as) da empresa, constitui um dos maiores desafios organizativos postos aos sindicatos nos próximos tempos.

Assim, propõe-se como objectivo:

Eleger representantes dos(as) trabalhadores(as) em todas as empresas, ligando-os à organização e à acção sindical, numa perspectiva de reforço do sindicato no local de trabalho.

O reforço da organização de base é, de resto, a precondição central dos sindicatos.

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

A experiência demonstra que a melhor forma de manter os alargados direitos e o seu exercício permanente.

Acidentes de trabalho

# As vistas curtas dos empresários

Segundo o Gabinete de Estudos do Ministério da Justiça, em Portugal, por acidentes de trabalho mais de 800 pessoas por ano, ou seja por dia útil, mais de 3 trabalhadores são vítimas do não cumprimento das leis e dos regulamentos da H.S.T. das vistas curtas dos empresários, que apenas estão preocupados com os lucros rápidos e se esquecem dos direitos, e da dignidade e da segurança de quem trabalha.

Além, os empregadores portugueses, muitos deles, durante anos e anos, não investiram no aparelho produtivo, nem na modernização, nem na formação, e muito menos na segurança e no bem-estar dos trabalhadores.

Os Balanços Sociais de 1989, das empresas com mais de 100 trabalhadores, concluem que 86% das empresas investiram valores irrisórios (0,0198%) em relação à massa salarial na higiene, Segurança e Medicina do Trabalho. Na esmagadora maioria das empresas não há noção de segurança e o desconhecimento dos riscos é muitas vezes nulo.

A CGTP-IN tem, permanentemente, defendido e reivindicado a necessidade de definir uma política Nacional de Prevenção; já propusemos mesmo um Plano de Emergência para os sectores e áreas de maiores riscos; temos, com coerência e de uma forma construtiva, feito propostas que acabaram por resultar em Resoluções, nomeadamente no Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho.

O objectivo de reduzir o número de acidentes de trabalho e das doenças profissionais não é, apenas, uma causa humanitária de fundamental importância, mas também do ponto de vista económico ela deve ser encarada como muito rentável dado que diminui os custos sociais que estes acidentes e doenças originam.

Geralmente encara-se o

acidente de trabalho e a doença profissional como uma fatalidade. Face à evolução da ciência podem evitar-se muitos acidentes de trabalho e quase todas as doenças profissionais. A experiência, aliás, demonstra que os locais de trabalho seguros são mais eficazes, mais produtivos e mais rentáveis.

Vamos dar início, em 1992, sob Presidência Portuguesa, ao Ano Europeu da Segurança, Higiene e Saúde no Local de Trabalho. Importantes iniciativas se vão realizar neste âmbito, que é necessário aproveitar. Para que haja avanços significativos, não se pode ficar só por declarações de princípios.

Por outro lado, vamos estar confrontados com a Directiva Quadro da CEE, a partir de 31 de Dezembro de 1992.

Esta Lei Quadro e a respectiva regulamentação pretende dar resposta, embora no nosso entender, com limitações às obrigações legislativas, regulamentares e administrativas para dar cumprimento à Directiva.

A CGTP-IN assinou, em Julho de 1991, o Acordo sobre Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, onde se incluiu a Lei de Bases, que nós reivindicávamos desde 1979, pois não tínhamos nenhum instrumento legal onde estivesse definida uma política Nacional de Prevenção, que considerávamos bastante necessária.

No entanto, causamos-nos algumas preocupações as demoras e os atrasos existentes na aplicação deste Acordo.

Já vai para 5 meses a assinatura do Acordo, ainda não está formada a Comissão de Acompanhamento, prevista no Acordo.

O Governo ainda não designou ninguém para acompanhar o Acordo.

Até 31 de Dezembro, deve haver proposta sobre o Instituto de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, que é um órgão de participação e consulta. Faltam 3

semanas para o final do ano, e, desde à assinatura do Acordo, os parceiros não trocaram, no âmbito do CPSC, qualquer opinião sobre este.

No campo da Reparação, ficou acordado para a discussão pública, até 31 de Agosto, a Tabela de Incapacidade, 4 meses depois ainda nada foi feito. A CGTP-IN já pediu, sem resposta, esclarecimentos.

Por outro lado, da parte do patronato, sabemos existirem reservas, e há já demonstrações práticas na contratação colectiva para o próximo ano.

A Directiva Quadro tem carácter obrigatório e certamente do patronato dos outros países europeus vai lutar contra a concorrência desleal. O facto de não haver consenso sobre H.S.T. nos produtos que exportamos pode levar a queixas nos Tribunais Europeus, com consequências sociais e económicas graves para os trabalhadores portugueses.

Não basta haver um Acordo. É necessário implementá-lo. Por parte da CGTP-IN, tudo faremos para o implementar, pois é necessário e urgente diminuir os Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, criar condições de trabalho com Segurança e Bem-Estar.

M. do Carmo Tavares com Exec. CGTP-IN

Migrantes na Europa

# Cresce o racismo e a xenofobia

A população estrangeira actualmente residente em Portugal é de cerca de 200 mil indivíduos, mas 40 por cento está em situação irregular e destes a maioria é proveniente do continente africano.

Estes dados surgem publicados no livro «Portugal, país de Emigração», editado pelo Instituto de Estudos para Desenvolvimento. Recordar-se que o tema foi debatido num colóquio promovido pela CGTP-IN em Outubro.

O livro adianta que, segundo os censos de 1980 e 1981, a população portuguesa cresceu de 12 por cento e a residente estrangeira 313 por cento.

Em termos europeus, a emigração é agora o novo pesadelo. As manifestações xenofóbicas, racistas e de extrema-direita multiplicam-se.

O número de emigrantes na Europa tem vindo a aumentar desde meados da década de 1980, intensificando-se nestes últimos dois ou três anos. Este aumento verifica-se fundamentalmente na mão de obra clandestina, no afluxo de comunidades étnicas e no aumento do número de refugiados.

As estatísticas mostram que a população dos seis principais países do Sul do Mediterrâneo — Marrocos, Tunísia, Argélia, Egipto e Turquia — que mantém uma relação de 1 para 3 com a população da Europa Ocidental, em breve atingirá a de 2 para 3.

Estes países, com uma

população total de 175 milhões de almas e que no ano 2000 atingirá os 200 milhões, estão em crise desde a década de 80. Por outro lado, com cerca de 40 por cento da população situada na faixa etária dos menores de 15 anos, verificar-se-á brevemente um enorme crescimento da população activa.

De acordo com alguns cálculos, para dar trabalho a toda essa mão-de-obra, os governos desses países necessitarão de criar entre 20 e 40 milhões de novos postos de trabalho e que, convencionamos, é uma tarefa hercúlea.

São dados como estes que têm posto a cabeça em água aos responsáveis europeus.

Outro fantasma é a emigração vinda dos países de Leste. Numa conferência recentemente realizada em Paris, calculou-se em cerca de dois milhões o número de pessoas que poderiam emigrar do Leste para o Ocidente, nos próximos dez anos.

A menos, é claro, que haja alguma catástrofe. Os mais pessimistas já desenharam cenários de uma Europa próspera, com apenas 6 por cento da população mundial, assalada por hordas de indivíduos desesperados, revoltados e esfo-meados.

No ranking dos países europeus com mais estrangeiros com origem fora da Comunidade Europeia, Portugal encontra-se em nono lugar (0,7 por cento) à frente da Itália, Irlanda e Espanha. Na frente do pelotão está a Alemanha (5,2 por cento), a

França (3,8 por cento) e a Bélgica (3,3 por cento). O fenómeno da emigração é, como se sabe, uma das vertentes do actual desequilíbrio Norte/Sul e Leste/Oeste.

Segundo dados do Banco Mundial, a disponibilidade de desenvolvimento entre países industrializados e países em desenvolvimento situa-se, na década de 80, numa proporção de 1 para 30.

Perante isto, de nada servirão, afirma a CGTP-IN, medidas pontuais, se não se atacar as causas verdadeiras e profundas que levam milhões de homens e mulheres a emigrar.

No quadro da Comunidade Europeia há a necessidade de consagrar o princípio da igualdade de tratamento relativamente aos emigrantes e suas famílias legalmente instalados nos Estados membros e combater as práticas de trabalho precário e clandestino, as discriminações e a guetização dos imigrantes, que favorece o racismo.

A assinatura dos acordos de Schengen, feita há meses, subscrito pelo Governo português, não só não garante a livre circulação dos trabalhadores como introduz mecanismos restritivos, em nome da ordem pública e da segurança dos Estados signatários.

Que se afigure urgente é que, no âmbito da CE, sejam tomadas medidas para estabelecer as bases de uma política comunitária de imigração que permita um quadro jurídico adequado à resolução de muitos dos problemas existentes.

# Trabalhadores levaram privatizações à AR

A Assembleia da República aprovou em 20 de Dezembro de 1991, a petição em que se reclama a paragem do processo de privatizações com realilise de cada processo. Representantes das organizações de Trabalhadores do Sector Empresarial do Estado deslocaram-se à Assembleia nesse dia e entregaram a carta de cada deputado uma carta em que se afirmava que «é tempo de sustar esta fúria

privatizadora, e consequente inversão do capital estrangeiro e o desperício pelos direitos dos trabalhadores».

Os signatários da carta manifestaram aos deputados a esperança de que cada um «contribua para que a decisão tomada pela AR, contenha as necessárias medidas de investimento do SEE no sentido de proporcionar a reorganização e modernização e não a sua alienação».

No entender das ORT das empresas do Estado, não é legítimo que se queira financiar o défice orçamental à custa da depilação do património público e da posterior riqueza que ele venha a gerar.

Na sequência dos debates, o Grupo Parlamentar do PCP declarou que ia requerer a presença no Parlamento do Ministro das Finanças e da Comissão das Privatizações, a fim de serem interpelados sobre o processo das privatizações.

No final, os representantes das organizações de trabalhadores do SEE reuniram no jardim anexo ao Palácio de S. Bento, tendo aí decidido enviar um protesto à AR pelo facto de a Comissão de Petições não ter informado previamente nem ouvido os petição-nários.

Novas iniciativas irão ser tomadas neste sector.

# Silêncio para que ninguém cale a revolta

Passaram já 16 anos sobre a invasão de Timor-Leste pela Indonésia. O genocídio que, desde essa data, as autoridades de Jacarta têm vindo a perpetrar já resultou na morte de mais de 200 mil timorenses.

Pela sua sobrevivência como povo, contra a opressão e contra o esfacelamento, o povo maubers continua a resistir, numa luta heróica que exige a nossa solidariedade.

Trinta dias após os dramáticos acontecimentos em Dili, as organizações sindicais propuseram a realização de 1 minuto de silêncio, às 15 horas. Foi no passado dia 12 de Dezembro que milhares de trabalhadores, instituições, transportes e órgãos de comunicação impuseram silêncio durante 1 minuto. Foi um minuto de silêncio para que ninguém cale e esqueça o povo de Timor.

É necessário que a denúncia internacional se amplie e que a solidariedade com o povo maubers se aprofunde.

A hipocrisia não pode continuar.

FORAM NECESSÁRIOS  
16 MINUTOS  
PARA VOCÊ ABRIR OS  
OLHOS A 16 ANOS.



Trabalhos dos alunos da Escola Bento de Jesus Caraça

O PREÇO DA LIBERDADE



**Terror**  
**Temor**  
**Timor**  
de  
**Amor**

Só pedimos um pouco

Administração Pública

# Conter, não Aumentar, sim

A Comissão Negociadora do Sindicato da Administração Pública rejeitou inicialmente a primeira proposta de aumentos salariais do Governo (6,5 por cento), como aliás não poderia deixar de ser face ao ridículo do seu valor.

A Comissão considera virtualista a meta de inflação que o Governo pretende fixar e que apenas visa servir de "tecto" para a imposição de baixos aumentos salariais à Função Pública e ao sector empresarial.

O argumento do Governo para querer impor a contenção salarial tem a ver com a necessidade de reduzir a inflação. Esse argumento é falacioso, uma vez que «é possível reduzir a inflação com aumento dos salários reais». Isso mesmo, de resto, aconteceu em 1991.

A proposta sindical é de 15 por cento, defendendo a Comissão Negociadora «que os aumentos em 1992 devem ser 4,5 por cento acima das previsões de OCDE para a inflação do próximo ano (10,5 por cento).

A par disto, os sindicatos exigem a discussão, em simultâneo com os salários, do desongramento de escalões do NSR e do quadro legal da negociação colectiva e a criação de Comissões Técnicas para a negociação de carreiras e das legislação de Higiene e Segurança no Trabalho e Formação Profissional.

No seguimento deste processo, a Comissão Ne-



gociadora denunciou a omissão do Governo na marcação de reuniões e no envio da sua contra proposta e deixam claro que não aceitam que a redução dos salários da Função Pública sirva para a fixação de tetos salariais e como principal instrumento da política de redução do défice do Orçamento.

Outra intenção do Go-

verno é de acelerar a criação de excedentes. Só que, ninguém sabe de onde virão esses excedentes. Relembre-se que as administrações públicas italiana, francesa e espanhola captam, respectivamente, 18,1, 25,3 e 16,2 por cento do número total de empregados, enquanto a portuguesa se queda pelos 14,7 por cento, o valor mais reduzido.

Mesmo quanto as neces-

sidades de financiamento do sector, Portugal apresenta os valores mais baixos.

A questão fulcral está então na necessidade de o Sector Público Administrativo ter que passar por um processo de reforma e modernização. O problema não reside, assim, no sobredimensionamento da Administração, mas sim tornar esta mais eficiente.

## Desemprego cresce

Segundo dados do INE, o desemprego cresceu no terceiro trimestre do ano, tendo passado de 206,7 mil para 237,4 mil em Setembro. Como consequência, a taxa de desemprego subiu de 4,2 para 4,9 por cento do total da população activa.

Este aumento é mais significativo se se retirarem os efeitos sazonais, pelo que atinge já níveis preocupantes.

De resto, o Governo, logo após as eleições, começou a prevenir e a lançar a ideia de inevitabilidade do crescimento do desemprego.

É bom lembrar que estes dados oficiais ficam aquém da realidade que é seguramente mais negra, por força do aumento escandaloso do emprego precário, à hora e à peça e dos falsos empresários por conta própria.

Por outro lado, é bem conhecido que a larga maioria dos desempregados não tem acesso ao subsídio de desemprego.

Segundo o Gabinete de Estudos da CGTP-IN, «as perspectivas de evolução da economia portuguesa em 1992 e 1993, apresentadas em relatórios internacionais, apontam para o arrefecimento da actividade económica, a redução do nível de emprego e o agravamento do desemprego».

Aquele Gabinete lembra que «o impacto do Mercado Único de 1993 poderá ter consequências muito pro-

fundas sobre o emprego — que não podem ser minimizadas.»

Vários estudos apontam, na realidade, para um forte impacto, quer na indústria, quer nos restantes sectores, o que se traduz num elevado número de trabalhadores abrangidos por processos de reestruturação e que poderão ser objecto de medidas como despedimentos, reconversões profissionais, pré-reformas, etc.

De entre os sectores sensíveis a estas medidas encontram-se os têxteis, malhas, vestuário, calderaria, conservas de peixe e comércio a retalho. Braga, Felgueiras e Covilhã são algumas das regiões menos preparadas para o embate.

Neste contexto, a CGTP-IN acusa o Governo de estar a minimizar os problemas do emprego, «sob a invocação propagandística de que a taxa de desemprego é muito baixa.»

Se nos lembrarmos do baixo nível de formação

(alta taxa de analfabetismo, baixas taxas de escolarização), do baixo nível de qualificação (em 1990, os trabalhadores não qualificados representavam cerca de um terço do emprego e os praticantes e aprendizes dez por cento) e do elevado volume de mão-de-obra precária e clandestina que, na generalidade dos casos, tem pouca ou nenhuma qualificação, verificamos quanto sério é o problema do emprego em Portugal.

## União Económica e Monetária

Realiza-se, nos próximos dias 24 e 25 de Janeiro, um colóquio da CGTP-IN sobre a «União Económica e Monetária e a Dimensão Social da Comunidade Europeia».

A CGTP partilha, no essencial, das preocupações da Confederação Europeia de Sindicatos e do conjunto do movimento sindical europeu sobre o acentuar da vertente da integração económica e financeira, em detrimento da correspondente dimensão social e da coesão

económica e social da Comunidade.

Ao realizar este colóquio, que contará com a presença de representantes das estruturas da CGTP-IN, da UGT portuguesa e de diversas outras centrais sindicais europeias, a CGTP-IN dará mais um contributo para o debate da temática comunitária e da intervenção dos trabalhadores e dos sindicatos no quadro actual, aprofundando assim o discurso já iniciado na Conferência Sindical Nacional.

Horários de trabalho

## Os doze aprovam directiva

Os ministros do Trabalho e Assuntos Sociais reuniram-se em Bruxelas, nos finais de Novembro, para apreciar uma proposta da Comissão Europeia que se aplica aos períodos mínimos de repouso diário, semanal e anual e a certos aspectos do trabalho nocturno e ao trabalho por turnos.

O documento da C.E. prevê um mínimo de 11 horas de repouso seguidas diárias e um tempo de pausa obrigatório nos casos em que o horário de trabalho diário seja superior a seis horas.

Um mínimo de 35 horas consecutivas de repouso se-

manal e um máximo de 48 de trabalho no mesmo período são outras determinações da directiva que prevê também a obrigatoriedade de um mínimo de quatro semanas de férias por ano, sem possibilidade de substituição por indemnização financeira.

Segundo fontes diplomáticas, as doze delegações chegaram já a acordo sobre estes pontos, ficando em aberto as derrogações às disposições da directiva aplicáveis a casos especiais como, por exemplo, o pessoal médico, os trabalhadores dos portos e aeroportos e da imprensa escrita e audiovisual.

Horários de Trabalho

## Promessas são para cumprir

A redução do horário semanal de trabalho continua na ordem do dia. A CGTP-IN continua a exigir que «a todos os trabalhadores que têm ainda horários superiores a 40 horas seja garantida no mínimo a redução de 1 hora por semana a partir já do corrente mês de Janeiro.»

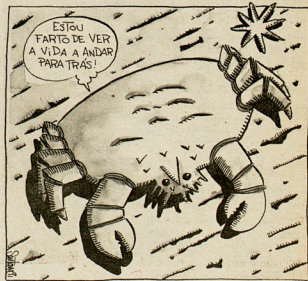
Entretanto, aquela organização sindical reclama medidas legislativas urgentes que consagrem legalmente as 40 horas semanais como duração máxima.

A CGTP-IN recorda que «a redução da duração semanal de trabalho é um elemento determinante para a melhoria da qualidade de vida» e que «nos restantes países da CEE, a semana de trabalho oscila entre as 35 e as 40 horas, não ultrapassando este limiar em nenhum deles».

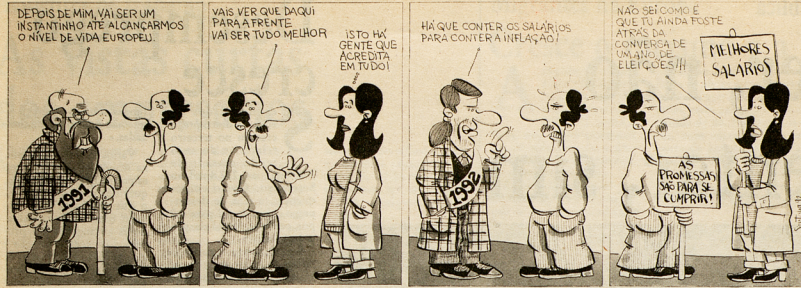
É bom lembrar que o Governo assumiu compromissos de redução de pelo menos 1 hora/ano e durante a campanha eleitoral delatou a duração semanal máxima de 40 horas.

As promessas são para cumprir.

## NÃO SEJAS COMO O CARANGUEJO



SINDICALIZA-TE



# Aumentar salários Diminuir horários

A primeira reunião da Comissão Executiva da CGTP-IN em 1992 — ano que sucede a outro que foi ano de eleições legislativas e de muitas e desviadas promessas por banda do partido que continua a ser governo — apontou quatro grandes exigências que são simultaneamente quatro grandes áreas da acção sindical nos próximos tempos.

Exigir o crescimento do salário mínimo acima da média dos salários portugueses, obrigar o Governo a apresentar uma proposta de negociação séria para a Administração Pública e lutar pelo crescimento dos salários em geral e pela redução do horário de trabalho são o que se pode chamar os quatro pontos cardeais por que se deve orientar a intervenção imediata de todo o movimento sindical português. Conseguir resultados nestas áreas será a melhor forma de contrariar os desígnios de contenção salarial acentada pelo Governo e aplaudidos pelo patronato.

Com efeito, o Governo insiste em referências de inflação para 1992 que não merecem nenhuma credibilidade e recusa considerar como ganhos de produtivi-

dade o valor por si apresentado como previsão do crescimento económico para este ano — 3%.

Segundo a mesma lógica de contenção salarial, o Governo apresenta parâmetros para o crescimento dos salários mínimos que não garantem que estes cresçam acima da média global dos salários, faltando assim ao compromisso e às promessas por si feitas. Está ainda apostado o Governo em impor a contenção salarial na Administração Pública e utilizar este «exemplo» como elemento de pressão negativa em relação ao crescimento dos salários de todos os sectores.

Perante tais desideratos governamentais e patronais, o órgão executivo da CGTP-IN considera necessário desenvolver o esclarecimento e mobilização dos trabalhadores em torno dessas quatro áreas.

**Salário mínimo.** A CGTP-IN reivindica um salário mínimo nacional de 60 mil escudos, pois defende que ele deve crescer acima da média dos salários no nosso país.

Este compromisso foi assumido no AES do ano transacto. E também oportuno

re- dar que essa foi uma das «omessas eleitorais» do Governo.

O salário mínimo, sendo meio de subsistência de uma camada desprotegida da população portuguesa, deverá cumprir também uma função social. É por isso urgente que sejam discutidos e encontrados os mecanismos de aplicação do salário mínimo que garantam um crescimento significativo dos mesmos, por forma a poder garantir minimamente a sua função social.

**Crescimento dos salários.** O crescimento dos salários em Portugal pode e deve processar-se a ritmos que conduzam a uma efectiva aproximação dos níveis salariais comunitários, concluiu a Comissão Executiva. Estamos longe de o conseguir mas é necessário que, de ano para ano, se tente neste sentido.

A colocação de referências de inflação desajustadas não ajuda o crescimento efectivo dos salários dos trabalhadores portugueses. A Comissão Executiva da CGTP-IN considera, por isso, ser necessário que o Governo altere as posições que tornou públicas e se cingia a posições de realismo

no que concerne à previsão da inflação.

O Governo tem a obrigação de apresentar posições sobre política salarial que sejam credíveis e consonantes com os dados por ele próprio fornecidos à CEE e à OCDE, dados que fundamentam uma previsão de inflação superior a 9,5% em 1992 e um crescimento dos salários reais 4,5 pontos percentuais acima desse valor. É só fazer conta...

**Administração Pública.** Perante o que atrás se diz, a Comissão Executiva expressa a exigência de que o Governo apresente rapidamente aos sindicatos da Administração Pública uma proposta séria que possa servir de base de negociação e tenha, por isso, em consideração os valores reais da inflação, o direito aos ganhos de produtividade, assim como valores aceites noutras matérias e o descongelamento de escalas.

Essa proposta deverá situar-se alguns pontos acima do que o Governo começou por propor. A Administração Pública, alerta a Comissão Executiva, não pode ser penalizada nem utilizada como «exemplo» negativo

que sirva de travão ao crescimento dos salários de todos os trabalhadores portugueses.

**Horário de trabalho.** No AES do ano passado, foi também assumido o compromisso de reduzir o horário de trabalho em uma hora por ano até que o limite máximo seja as 40 horas semanais.

O Governo também aqui tem que cumprir os seus compromissos e legislar no imediato para que o limite máximo a partir de 1 de Janeiro passe para 43 horas. Deverá ainda dar indicações para que em todos os sectores em que se trabalha mais de 40 horas haja reduções imediatas de pelo menos uma hora por semana.

## Salários mínimos na Europa Ocidental

Países	ECUS
Países Baixos	892
Bélgica	912
Luxemburgo	1048
Dinamarca	1316
Grécia	369,21
Espanha	392,92
França	774,29
Portugal	230

## Baixo nível de vida preocupa Mário Soares

O Presidente da República, Mário Soares, na sua mensagem de Ano Novo manifestou-se preocupado com o «reaparecimento» de um «certo indiferentismo» na sociedade portuguesa.

O Chefe de Estado frisou que existem «problemas

muito sérios, atrasos e dificuldades graves, que não podemos nem devemos ignorar. «Dos factos que mais o preocupam», Mário Soares salientou «o baixo nível de vida» de uma parte significativa dos portugueses. «Uma sociedade dualista,

com uma riqueza ostentatíssima chocante que de novo reaparece, escandalosamente», uma pobreza sem perspectivas de mudança, que se esconde, engorlhada não é nem pode ser nunca uma sociedade equilibrada, denunciou Mário Soares que a seguir questionou «se temos aproveitado como devíamos, o choque europeu e as ajudas comunitárias».

O Presidente da República sustentou que as «tão urgentes modernizações da agricultura, as reestruturações do sistema financeiro, da indústria e dos serviços, a reforma e desburocratização do Estado, o desenvolvimento do ensino, da investigação científica e da cultura, em todas as suas formas, não terão sido talvez conseguidas ao ritmo desejável».

O Chefe de Estado referiu ainda como negativa «a nítida diminuição do plu-

ralismo na Comunicação Social», e referiu-se à juventude como «sensível à lin-

guagem da solidariedade para com os mais desfavorecidos».

## Cimeira Sindical Ibérica

Reúnem-se em Lisboa, no próximo dia 20 de Janeiro, delegações ao mais alto nível das 5 principais confederações sindicais da Península Ibérica: Comissões Obreras, UGT e ELA-STV, de Espanha, e CGTP-IN e UGT, de Portugal.

Esta importante reunião sindical pretende analisar e preparar a uma troca de informações sobre a activi-

dade sindical nos dois países e sobre a sua intervenção no quadro das instituições políticas e sindicais de âmbito europeu.

A Cimeira visa ainda contribuir para potenciar a cooperação bilateral e multilateral, nomeadamente preparando a sua intervenção junto da Presidência portuguesa no decurso do primeiro semestre de 1992.

## Despedimentos nas Lajes

A intenção de despedimento de 95 trabalhadores portugueses da Base das Lajes representa uma violação grave do Acordo celebrado entre Portugal e os EUA relativamente a trabalhadores

portugueses.

Na luta que os trabalhadores vêm desenvolvendo, está em causa, além dos seus postos de trabalho, a legalidade e a defesa inequívoca da Soberania Nacional.

## Portugueses ganham mal

O salário base dos trabalhadores não agrícolas portugueses era, em média, de 71 050 escudos no primeiro trimestre deste ano, mas os homens recebiam 9,4 por cento acima da média e 32 por cento mais do que as mulheres.

Os homens ganham em média 77 705 escudos e as mulheres 58 856 escudos de remuneração base mensal.

Estes números resultam de um inquérito sobre as remunerações base e a duração do trabalho do Ministério do Emprego e Segurança Social.

De acordo com este trabalho a duração média do trabalho é de 42 horas semanais, tanto para os homens como para as mulheres, variando entre as 37 horas no sector bancário e as 44 nos têxteis e vestuário, no calçado, na madeira e cortiça e no mobiliário.

O estudo adianta que os salários são mais elevados nas maiores empresas e baixam à medida que diminui a dimensão da empresa.

O salário médio base nas empresas com mais de 100 trabalhadores é de 80 845 escudos (13,8 por cento acima da média) e de 59 737 (15,9 por cento abaixo da média) nas empresas que empregam menos de 10 pessoas.

No sector têxtil, a remuneração média é inferior a 50 centos mensais, uma das mais baixas registadas no estudo, enquanto o mais elevado salário base médio encontra-se na electricidade, gás e água do sector que atinge os 114 832 escudos.

As indústrias químicas e petrolíferas têm salários médios de 109 194 escudos, enquanto a banca, seguros e operações sobre imóveis não passam dos 107 820.

A construção e obras públicas atingem a média de 61 800 escudos, o comércio 74 603, restaurantes e hotéis 53 283 e transportes e comunicações 97 383 escudos.

Na cauda e muito abaixo da média nacional está o vestuário, com salários médios na ordem dos 48 250 escudos e o calçado com 48 423 (31,8 por cento inferior ao valor nacional).

Em suma, estes dados de MESS provam como se está longe da CEE, por um lado, e do que é possível e necessário, por outro.

## BOLETIM METEOROLOGICO

Os meteorologistas que antes de Outubro davam bom tempo, sol com farrura e para todos, temperaturas amenas, enfim, prometiam o paraíso, estão agora carancudos e a prever borrasca em todas as frentes. À frente quente salta-se e a chuva fria não entra em fase de enchimento enquanto a frente fria desemprega vai crescer. Dizem aqueles meteorologistas que isto tem tudo a ver com o que a anticyclone inflação diminua de intensidade.

«Falsidades», clamam os outros técnicos. Não é necessária nebulosidade nenhuma na região do nível de vida para que a anticyclone inflação diminua.

Seja lá como for, o que não há dúvida é que a zona de altas pressões da Administração Pública vai aquecer. Essa e outras.

E se a frente oclusa estacionada em S. Bento insinua muito verificar-se-ão tornados e tempestades em muitos sectores.

Para além disso, tenha um Inverno ameno.

