

Célula dos trabalhadores do Grupo Mútua



Organização Regional de Lisboa

No dia 11 de dezembro aderimos à GREVE GERAL!

Contra o PACOTE LABORAL!

Em nome da defesa dos trabalhadores e dos valores da Liberdade e Solidariedade!

O Pacote Laboral é contra os valores do 25 de ABRIL. Pelo qual lutaram e sofreram as gerações antes de nós, dos nossos pais e avós. Empurrando a nossa e a vida dos nossos filhos para a instabilidade e ainda mais precariedade no trabalho. Não vamos deixar que ele seja aprovado!

Depende de nós a defesa de quem trabalha. As forças políticas com maioria no Parlamento querem voltar atrás, ao 24 de abril, mas não vamos deixar que isso aconteça!

Há mais Democracia para além do Parlamento. Ela está nas ruas e em todos os locais de trabalho. E para além do trabalho, está no modo como vivemos e nos relacionamos.

Não vamos baixar os braços e deixar que decidam por nós!

Nada temos por garantido!

Vamos fazer ouvir a nossa VOZ!

O que queremos:	Contra o que lutamos:	Medidas no pacote laboral:
Segurança no trabalho	Contra o aumento da incerteza no trabalho	X mais facilidade das empresas em prolongar os contratos a termo, de 2 para 3 anos; e os contratos a termo incerto, de 4 para 5 anos X facilitação do trabalho temporário para todos os sectores X possibilidades de despedimento e subcontratação da mesma função como prestação de serviços, fora do quadro permanente das empresas
Confiança no Futuro	Contra a facilitação de despedimentos, sem justa causa	X dispensa da fase de instrução em processos disciplinares nas micro, pequenas e médias empresas, retirando garantias de defesa, X criação de novos obstáculos à reintegração do trabalhador em caso de despedimento ilícito.
Mais tempo para viver	Contra a desregulação do tempo de trabalho	X reposição integral do banco de horas individual, aumento da jornada de trabalho sem compensação financeira; X mais trabalhadores com isenção de horário sem compensação
Melhores salários, melhores condições de vida. As pessoas são o valor principal do trabalho e das empresas	Contra a política de baixos salários, contra a desvalorização do trabalho e das pessoas	X possibilidade de renúncia a créditos laborais; X possibilidade de reclassificação de um trabalhador para um cargo inferior para aquele para que foi contratado, com redução salarial, sem necessidade do aval da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Até aqui a ACT tinha de avaliar estas situações, consideradas excepcionais. Se não houver decisão da ACT no prazo de 30 dias autorização considera-se “tacitamente emitida”. Especialistas em direito laboral consideram que não há capacidade de resposta da ACT para cumprir os 30 dias...
Direito a sermos pais e mães em pleno	Contra o ataque aos direitos das crianças e pais	X redução da licença para amamentação até aos dois anos da criança X submissão dos horários flexíveis para pais aos interesses da empresa X revogação do direito a faltas por luto gestacional

Porque somos solidários	Maior risco para os trabalhadores independentes e intermitentes (da Cultura por exemplo, trabalhadores “digitais”)	X aumento do limiar que define os trabalhadores independentes em situação de dependência económica (de 50% para 80% do volume de negócios) X retrocesso no reconhecimento da relação laboral dos trabalhadores de plataformas digitais, dificultando que estes sejam considerados efetivos trabalhadores.
--------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Querem deixar-nos sós, que cada um se defenda com as armas que tem.
À política de “Dividir para reinar” respondemos com solidariedade e cooperação!**

Porque juntos somos mais fortes	Contra o individualismo e enfraquecimento do poder do coletivo	X empresas passam a ter o direito de escolher qual convenção coletiva se aplica na empresa. X fim do princípio do tratamento mais favorável em matérias como o trabalho suplementar e o teletrabalho, permitindo que acordos sejam piores que a lei. X facilita a caducidade das convenções, pondo em risco direitos adquiridos. X modificação forçada de convenções em caso de “crise empresarial”.
Pelo direito à greve	Contra a limitação de direitos fundamentais	X alargamento dos sectores sujeitos a serviços mínimos e que estes sejam impostos de forma automática, independentemente da necessidade concreta
Pela justiça laboral	Contra a impunidade das empresas que põem em causa os direitos dos trabalhadores	X com uma simples impugnação judicial e o depósito do valor da coima, a empresa consegue suspender imediatamente a aplicação da sanção
Em defesa dos trabalhadores despedidos	Contra a impunidade e o facilitismo dos despedimentos	X revogação de um mecanismo cautelar que permitia à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) solicitar ao Ministério Público a suspensão imediata de um despedimento presumivelmente ilícito, mesmo antes de uma decisão do tribunal X a sua eliminação «facilita o despedimento» ilícito, pois remove uma barreira processual rápida e coloca a total responsabilidade e o ónus financeiro do recurso nos ombros do trabalhador despedido.

NADA DEVEMOS DAR POR GARANTIDO.

Esclarecimentos sobre o Direito à Greve (CGTP-IN Intersindical)

“O direito à greve é um direito constitucional, que pertence a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, do setor de actividade ou da filiação sindical”.

Qualquer trabalhador — sindicalizado ou não — pode aderir a uma greve, “desde que a greve declarada abranja a empresa ou sector de actividade bem como o âmbito geográfico da empresa onde o trabalhador presta a sua actividade que, no caso do pré-aviso da CGTP-IN dá cobertura a todos”.

Não existe obrigação de avisar previamente o empregador” sobre a intenção de participar numa greve, nem de “justificar posteriormente a ausência”.

O período de greve não é remunerado, no entanto “a ausência por motivo de greve não afecta a concessão de subsídio de assiduidade a que o trabalhador tenha direito. Não prejudica também a antiguidade do trabalhador, designadamente no que respeita à contagem do tempo de serviço”.

Qualquer forma de coação, prejuízo ou discriminação sobre quem adira a uma greve é proibida e constitui contraordenação muito grave.