

A PRECARIEDADE NAO É INEVITAVEL

A preparação deste dossier sobre a precariedade nos vários sectores de atividade tem como objectivo a denúncia desta praga que se está a alastrar nos mais diversos sectores.

O recurso a contratos a termo (ao dia, ao mês, à tarefa), à prestação de Serviços e falsos recibos verdes, o aluguer de mão-de-obra, o recurso aos estágios profissionais para a satisfação de necessidades permanentes tem aumentado quer no sector privado quer no sector público.

Os níveis de desemprego no nosso país e a banalização da precariedade levam milhares de jovens, apesar dos seus níveis de habilitações serem superiores aos das gerações precedentes, a uma posição desfavorável no emprego: rodando de trabalho precário para o desemprego, de volta para trabalho precário e vice-versa.

A precariedade de emprego tem sérias consequências no plano da proteção e da segurança social. Uma parte significativa e crescente não tem qualquer proteção social, os trabalhadores encontram-se numa situação de grande pressão e sob a ameaça de perder os seus postos de trabalho, sujeitam-se a condições de trabalho inaceitáveis. São compelidos a aceitarem empregos com baixos salários (muitas vezes abaixo do salário mínimo nacional), longas jornadas de trabalho e sem condições mínimas de higiene e de segurança no trabalho.

E são estes mesmos trabalhadores que são muitas vezes empurrados a ocupar os postos com mais elevado grau de perigosidade, insalubridade ou penosidade.

Como se verifica neste dossier, nos últimos anos o recurso a empregos precários por parte do patronato e com a conivência dos sucessivos governos que permitem que o façam (mesmo que seja ilegal) e que, de certa forma, até o promovem, tem levado a um retrocesso laboral e social como há 40 anos desde a Revolução de Abril, não se sentia.

Hoje os jovens trabalhadores são confrontados com um bloqueio às suas vidas, pela instabilidade laboral, os baixos salários e os horários desregulados. Os sucessivos governos desrespeitam os direitos e os trabalhadores. Como tal, a alternativa que dão, ao contrário do seu papel como governantes, é a saída de jovens do seu país.

Apesar de todo este ataque aos direitos e dignidade de quem trabalha, mesmo com a manipulação e a repressão forte e feia nos locais de trabalho, a luta pela melhoria das condições de vida e de trabalho tem se reforçado, de que é exemplo o aumento da sindicalização. Nos jovens trabalhadores, no ano de 2013, foram cerca de 4000 novas sindicalizações nos sindicatos da CGTP- IN e que destas saíram 134 jovens delegados e 18 foram eleitos para representantes para a saúde, segurança no trabalho.

Apesar do medo e da ameaça constante pela parte do patronato, existem casos que mostram que lutar vale a pena, mas sobretudo que é possível lutar e que dessas lutas resultam vitórias, como é o caso:

ARMAZÉNS SONAE – AZAMBUJA, Há um ano atrás apenas 30% dos/as trabalhadores eram efectivos. Através da luta dos trabalhadores e do seu sindicato CESP e no seguimento da apresentação do Caderno Reivindicativo, a maioria dos trabalhadores pertencentes a empresas de trabalho temporário passaram a ter vínculo à SONAE (neste momento ainda com contratos a termo). A luta vai continuar!

LAVAPOR, Por acção do Sindicato dos Têxteis, foram integrados trabalhadores com vínculos precários. A luta vai continuar!

VISTEON, Mais de meia centena de trabalhadores temporários foram integrados nos quadros das duas fábricas da Visteon, por acção do SIESI.

CARES - SECTOR SEGURADOR, Por acção do SINAPSA e lutas dos trabalhadores/as foram integrados 5 trabalhadores Contratados a termo.

OGMA, Foram envolvidos alguns jovens trabalhadores das OGMA num processo de imposição de rescisões de contrato de trabalho que teve início em 2009.

Seguiram-se mais de três anos de pressões e intimidações de todo o tipo por parte da empresa, que incluíram a colocação dos «trabalhadores-alvo» em dispensa ao serviço (remunerada mas compulsiva), ou seja, foram «mandados para casa» e propositadamente afastados do seu local de trabalho.

Em 2012, após uma firme e determinada luta levada a cabo por estes trabalhadores, apoiados no STEFFAs, a administração das OGMA foi forçada a desistir das suas intenções e a reintegrar ao serviço alguns destes jovens trabalhadores, que corajosamente recusaram a perda do seu posto trabalho.

A PRECARIEDADE NAS ESTATÍSTICAS

A precariedade é um mundo onde cabe um cada vez maior número de jovens, em situações cada vez mais diversificadas.

Os números que aqui apresentamos referem-se à face mais visível da precariedade, mais fácil de detectar em termos estatísticos,

À enorme expansão do trabalho temporário, dos contratos a termo, do trabalho a tempo parcial involuntário e do “falso” trabalho independente juntam-se formas ainda mais difíceis de detectar e quantificar como o recurso a estágios e ao falso trabalho voluntário com forma de evitar a contratação de trabalhadores/as ou o falso voluntariado, ou o trabalho ilegal e clandestino.

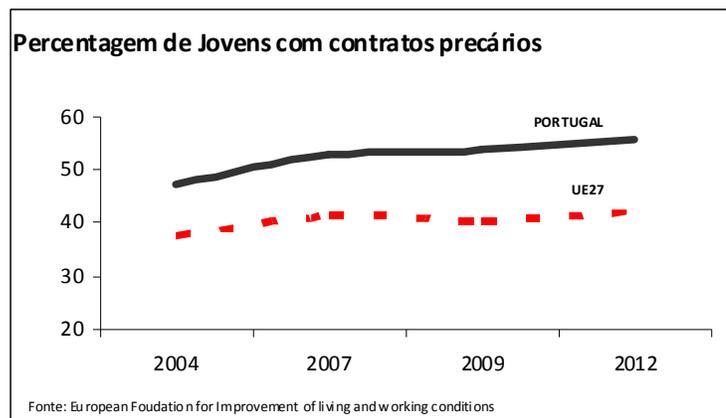
Por trás dos números que aqui apresentamos estão pessoas - Jovens envolvidos numa teia de situações não voluntárias de precariedade, que muitas vezes alternam com desemprego, situações de insegurança que minam o seu presente e a sua capacidade de construir e perspectivar o seu futuro.

NO CONTEXTO DA UNIAO EUROPEIA, O/AS JOVENS PORTUGUESES SAO DOS MAIS AFECTADOS PELA PRECARIEDADE

Portugal é o sexto país da UE27 com maior proporção de jovens com vínculos de trabalho precários: 55,7% dos Jovens com menos de 25 anos têm contratos precários, como o afirma o estudo desenvolvido pela European Foundation for the improvement of working conditions.¹

Ainda seguindo o mesmo estudo:

- A esmagadora maioria destes contratos tem uma duração inferior a 6 meses (mais de 60%).
- A grande maioria dos jovens com contrato precários está nesta situação porque não encontraram um trabalho permanente (76,6%).



A precariedade juvenil em Portugal é muito elevada e a situação portuguesa (a par de outros países como a Espanha ou a Grécia) diverge, para pior, da situação vivida em termos médios no conjunto da UE27, onde a percentagem de Jovens com contrato precário é de 42,1%. A

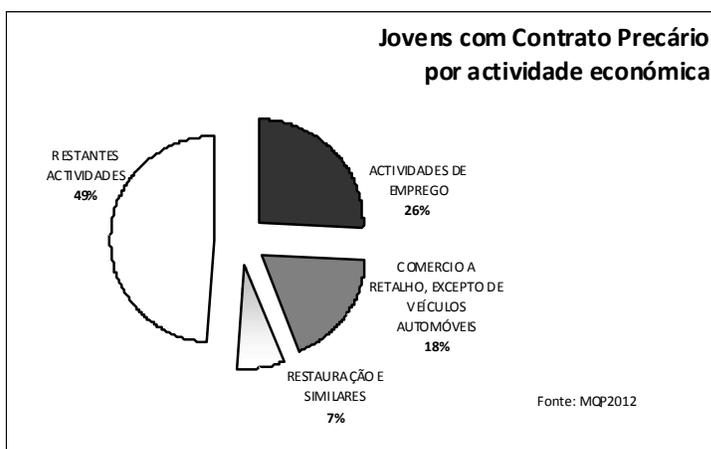
¹ European Foundation for the improvement of working conditions, 2013

percentagem daqueles que têm contratos inferiores a 6 meses de duração não ultrapassa os 35%. A proporção de jovens que têm contratos de trabalho precários porque não encontraram trabalho permanente é de 36,7%.

NO DISTRITO DE LISBOA MAIS DE METADE DOS/AS JOVENS TRABALHADORES TEM UM CONTRATO PRECARIO

No distrito de Lisboa, num universo de perto de 187 mil trabalhadores com menos de 30 anos, 102.500 têm um contrato precário. A contratação precária atinge assim mais de metade dos Jovens trabalhadores no distrito (54,8%).²

As empresas de Aluguer de mão-de-obra (Trabalho temporário) e o Comércio a retalho são as actividades com maior número de jovens precários



Um quarto dos jovens em situação precária (25,9%) trabalha nas Actividades de Emprego (empresas de selecção e colocação de pessoal e de trabalho temporário), seguido do Comércio a Retalho (actividade que emprega 18% dos trabalhadores precários com menos de 30 anos).

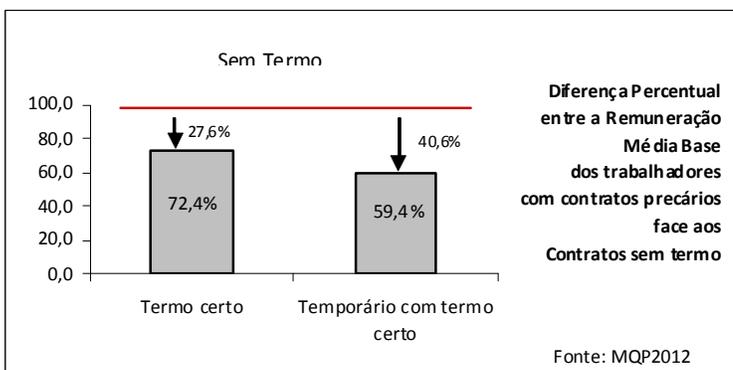
Só estas duas actividades empregam 43,2% dos jovens com contrato precário.

Em Lisboa, os/as trabalhadores com contrato precário ganham menos que os que têm um contrato sem termo

A diferença de remunerações entre trabalhadores com vínculo precário e trabalhadores com vínculos sem termo é uma realidade que se estende a todos os tipos de contrato precário.

Assim:

- A remuneração média dos/as trabalhadores com contrato temporário situa-se 40% abaixo da remuneração dos trabalhadores com contratos sem termo.
- A remuneração dos/as trabalhadores com contrato a termo certo é quase 30% mais baixa (27,6%) que a remuneração dos trabalhadores com contratos sem termo.



² GEP, Mapa de Quadros de Pessoal 2012

AUMENTA O RECURSO AO TRABALHO TEMPORARIO

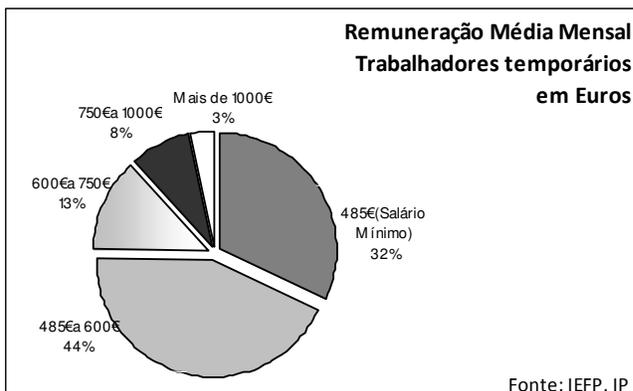
Os Trabalhadores temporários são cada vez mais e ganham cada vez pior.

De acordo com a análise do sector do trabalho temporário, realizada pelo IEFP³, conclui-se que:

Em 2012 realizaram-se 313.447 Contratos de Trabalho Temporário, perto de metade dos quais (48,8%) no distrito de Lisboa.

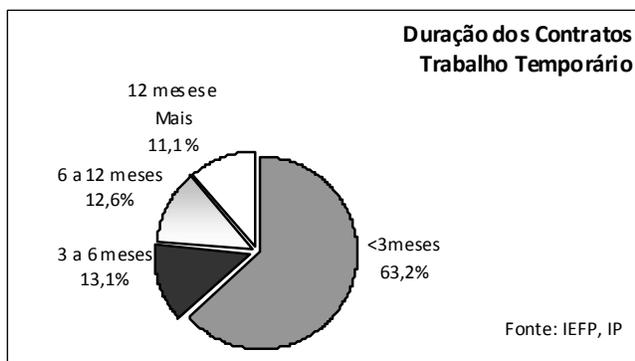
O trabalho temporário cresceu 5,4% em apenas um ano (entre 2011 e 2012).

Este tipo de contratação afecta particularmente os mais jovens: A idade média dos trabalhadores temporários é de 33,3 anos, sendo que 23,4% têm menos de 25 anos.



Estes/as trabalhadores ganham salários extremamente baixos: o Salário Médio auferido pelos trabalhadores temporários é de 582€, sendo que 32% destes trabalhadores recebem 485€ mensais (Valor do Salário Mínimo Nacional).

A duração dos contratos é extremamente curta: 63,2% dos contratos realizados têm duração inferior a 3 meses (sendo que a duração Média dos Contrato temporários é de 3,7 meses).



³ IEFP, IP, Direcção de Serviços e Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão

AUMENTA O TRABALHO A TEMPO PARCIAL PRECARIO E NAO VOLUNTARIO

O trabalho a tempo parcial revela-se o único recurso de trabalho possível para perto de 30 mil jovens trabalhadores por conta de outrem na região de Lisboa.⁴

A precariedade é a regra neste tipo de regime

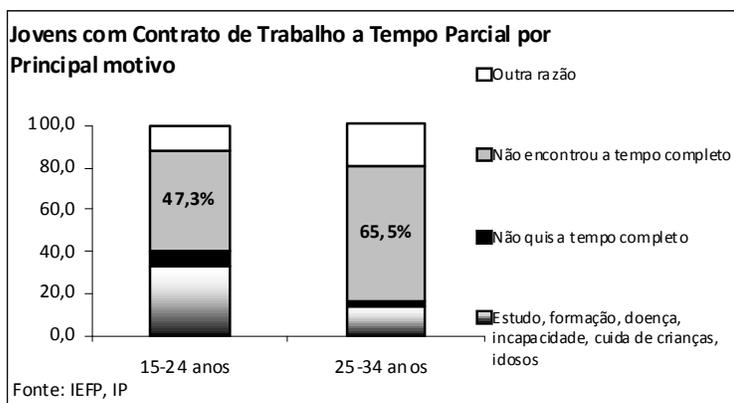
A contratação neste regime de trabalho é maioritariamente precária, como o atestam os dados do INE⁵:

- 84,8% dos jovens com menos de 25 anos a trabalharem a tempo parcial têm um contrato precário (com termo ou de prestação de serviços). No grupo etário seguinte (entre os 25 e os 34 anos) esta percentagem é de 56,8%.

O trabalho a tempo parcial está longe de ser uma opção para os jovens trabalhadores

Ao contrário do que muitas vezes é veiculado, a maioria dos jovens que trabalham a tempo parcial, fá-lo de forma não voluntária, como o atestam mais uma vez os dados do INE:

- 47,3% dos jovens com menos de 25 anos trabalham a tempo parcial porque não encontraram trabalho a tempo completo. Esta percentagem sobe para os 65,5% no grupo etário seguinte (dos 25 aos 34 anos).



⁴ INE, Estatísticas Emprego, Anual 2013

⁵ INE, Estatísticas Emprego, Anual 2013

EXEMPLOS DA PRECARIEDADE NOS VARIOS SECTORES DE ACTIVIDADE

CALL CENTERS

O MUNDO DA PRECARIEDADE

A generalização dos *call centres* é uma das grandes faces da precariedade, da redução de custos, da busca do lucro rápido através da externalização de serviços, do recurso à sub-contratação e ao trabalho temporário em que o trabalhador jamais pertence à empresa para a qual directamente trabalha.

Exemplo paradigmático desta situação é a:

TEMPO TEAM

Os/as trabalhadores da Tempo Team / Randstad em Lisboa e Odivelas (1500 pessoas, na esmagadora maioria mulheres, muitas delas licenciadas) fazem todo o atendimento aos consumidores da EDP (avarias, contratos, facturas, reclamações e outros pedidos), entre outras tarefas internas.

Estas e estes trabalhadores ganham uma média mensal próxima dos 600 euros, quando, se pertencessem ao quadro da EDP (empresa que representam e de quem são a voz junto dos consumidores) ganhariam quase o triplo.

Para além disso, estão neste momento a resistir contra a repartição da empresa por sectores operacionais, estratégia que permite à EDP contratar novos prestadores de serviços, tendo em vista reduzir ainda mais os custos, com reflexos ainda maiores no abaixamento do nível médio dos salários e na degradação das condições sócio-laborais.

O início desta estratégia está já em marcha, com a autonomização das operações relativas ao mercado livre residencial, afectando 270 trabalhadoras. A conclusão deste processo está prevista para daqui a seis meses, sendo a nova prestadora de serviços para este sector a multinacional espanhola INDRA.

Esta empresa já manifestou a intenção de renovar o pessoal e passar a fazer contratos ao mês, pagando salários de 500 euros, cerca de 100 euros menos que a média salarial actual.

GRANDES SUPERFICIES COMERCIAIS

CATEDRAIS DA PRECARIEDADE

Neste sector de actividade, nas lojas e na restauração, impera a precariedade. As entidades empregadoras recorrem a contratos de trabalho a termo (ex. Natal) em que no contrato formal o motivo é o pico de actividade de uma época específica quando, na realidade, os trabalhadores são necessários para além destas épocas.

Este tipo de precariedade é usado pelas grandes empresas de retalho para facilitar o despedimento e a rotação de trabalhadores para renumerações mais baixas. Aumentando assim a exploração a quem trabalha e a concentração da riqueza no patrão, como é conhecido o caso da INDITEX.

AREA DA LOGISTICA

DHL

A DHL é uma das empresas de referência na área da logística no nosso país e assegura o seu funcionamento através do recurso ao trabalho temporário e à contratação a termo. Tratam-se de trabalhadores que asseguram necessidades permanentes, mas cuja política injusta, socialmente irresponsável e ilegal da empresa os impede de ter um contrato permanente de trabalho.

LOGÍSTICA EL CORTE INGLES E O CONTINENTE

Também na área da logística de gigantes da grande distribuição como são o El Corte Ingles e o Continente, se usa e abusa do recurso à contratação de trabalhadores a termo para desempenhar funções de trabalho permanente. Aqui, o caso mais típico é o do/a trabalhador contratado com a desculpa de “picos de actividade” (por ex. Natal) e que ficam anos e anos nas respectivas empresas sem que os seus contratos precários se transformem em contratos permanentes.

SECTOR SEGURADOR

O RECURSO CRESCENTE ÀS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

No que se refere à situação existente no sector segurador, assiste-se, nos últimos anos, à saída das empresas de trabalhadores com vínculo efectivo, sendo os mesmos substituídos – embora não em igual número – por trabalhadores com vínculos precários, nomeadamente através de contratos a termo certo e, em maior número, recurso a Empresas de Trabalho Temporário.

A externalização no sector está a atingir números alarmantes com a entrega de serviços que sempre foram efectuados por profissionais de seguros a empresas externas, com as consequências que daí advém.

Apresentam-se os seguintes exemplos:

- Cares – 20 contratos termo *part-time* (por acção sindical / luta dos trabalhadores 5 reintegrações nos últimos 4 anos)
- Alfragide – 200 (Outsourcing / Digitalização Reditus grupo Caixa)
- Via Directa – 80 (Outsourcing / Atendimento e operações – 3C)
- Logo – 80 (Outsourcing - TT)
- Europassitance – 100 contratos (termo)
- Mapfre Assistência / Ibero Assistência: 60 (área operacional toda precária: TT / Termo certo)

OUTSOURCING

REDITUS

A reditus é uma empresa prestadora de serviços que tem vários clientes, entres os quais se inserem a Vodafone, Continente, Seguradoras). É o exemplo acabado do completo desrespeito pelos direitos dos trabalhadores, maioritariamente a recibos verdes, nalguns casos recebendo ao telefonema!

O PERCURSO PRECARIO DE UMA JOVEM ENGENHEIRA GEOGRAFA

- 7 anos de trabalho precário
- 7 contratos de trabalho (3 Bolsas de Investigação, 1 Estágio Profissional, 1 Prestação de Serviços, 2 Contratos com Termo certo e incerto)
- 1 Contrato de Empreitada (!) de 20 dias pelo valor de 640€ mensais
- Trabalhando há 7 anos na sua área de licenciatura recebeu vencimentos na sua maioria na ordem dos 600€ a 700€ mensais, nunca conseguiu receber sequer 1000€ por mês.

2006 (27/06/2006 a 30/09/2006)

Contrato de Prestação de Serviços

Duração do Contrato – 3 meses

Silvicultores, Ambiente e Recursos naturais Lda

2007 (01/10/2007 a 30/09/2008)

Contrato de Bolsa de Investigação

Duração do Contrato – 12 meses, não renováveis

Instituto Geográfico Português

2009 –

Contrato de Empreitada

Duração do Contrato – 20 dias (prazo de conclusão do trabalho contratado)

Valor de 640€

(o valor inclui todas as despesas que a segunda outorgante possa incorrer para execução do trabalho)

Artop – Aero-topográfica Lda.

2009 (16/11/2009 a 15/03/2010)

Contrato de Bolsa de Investigação

Duração do Contrato – 4 meses, eventualmente renováveis

Instituto Geográfico Português

2010 (início a 31 de Maio de 2010)

Contrato de Trabalho com termo incerto

Bysat II, SA

2011 (14-04-2011 a 14-04-2012)

Estágio Profissional – formação em contexto de trabalho

Duração – 12 meses

Câmara Municipal de Montemor-o-Novo

2012 (06/08/2012 A 6/02/2013)

Contrato de Bolsa de Investigação

Duração do Contrato – 6 meses

Instituto Geográfico Português

2013 (29/05/2013 a 23/02/2014)

Contrato de Trabalho a Termo Certo

Duração do Contrato – 9 meses

GMYS SKYSOFT, SA

PSICOLOGOS

A PRECARIIDADE DE UMA PROFISSÃO DE NECESSIDADE PERMANENTE

ESTABELECIMENTOS PRISIONAIS

A maioria dos psicólogos encontra-se em regime de subcontratação, sujeitos a atrasos de pagamento de salário quando as verbas não são disponibilizadas atempadamente e a interrupção de prestação de serviços durante o tempo dos concursos e sua aprovação.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

A cada início do ano escolar vive-se a incerteza da redução de vagas, os psicólogos são contratados ao abrigo da lei da contratação docente, sempre e apenas como necessidade temporária, sem hipótese de qualquer vínculo, sempre contratados depois do ano lectivo começar, facto que o MEC usa para nos tornar mais baratos e que justifica como derivado da necessidade das escolas avaliarem se precisam de nós ou não.

São contratados por oferta de escola, sem concurso nacional, com todas as vicissitudes associadas a esse tipo de contratação.

IPSS's

Na maioria das IPSS's os psicólogos trabalham em situação precária muitas vezes recebendo não um salário mas o pagamento calculado por número de consultas realizadas, está situação encontra-se também ao nível da administração local.

ENFERMEIROS

PARCERIAS PÚBLICO-PRIVADAS

CAMPEÃS DA ILEGALIDADE NA CONTRATAÇÃO DE ENFERMEIROS/AS

Destacam-se os mais recentes Hospitais de Lisboa em regime de Parceria Público-Privada, nomeadamente os hospitais de Cascais (Dr. José de Almeida) e de Loures (Beatriz Ângelo) que contratam enfermeiros/as a recibos verdes, a desempenharem funções de carácter permanente, com subordinação hierárquica e horários de trabalho, num valor à hora muito inferior e procurando fugir às obrigações com a Segurança Social.

HOSPITAL DE CASCAIS

Cerca de 30% dos enfermeiros estão em recibo verde ainda que o contrato de gestão efectuado com o ministério da saúde o impeça!

O Hospital de Cascais é mais uma das parcerias público privadas na saúde.

O contrato de gestão assinado com o Ministério da Saúde impede o recurso à admissão de Enfermeiros/as e outros trabalhadores a recibo verde. No entanto, o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses constatou que cerca de 30% dos enfermeiros foram admitidos a recibo verde.

Estes jovens enfermeiros, a recibo verde, por lei não fazem qualquer desconto para a Segurança Social, o mesmo acontecendo por parte da entidade gestora. A obrigatoriedade de haver descontos para a Segurança Social só acontece ao final do 1º ano de contrato o que na realidade não acontece porque a entidade gestora “despede” os enfermeiros quando essa data se aproxima.

É vergonhoso que apesar das várias denúncias já efectuadas, junto do Ministério da Saúde, nada tenha sido feito.

SECTOR DAS FARMACIAS

O RECURSO ABUSIVO AOS ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

As farmácias em Portugal têm vindo a sofrer alterações do ponto de vista laboral de grande significado. Uma delas prende-se com o recurso aos estágios.

Assim, assiste-se ao despedimento em massa de trabalhadores efectivos e a sua substituição por recém-licenciados a coberto da legislação que autoriza os Estágios Profissionais.

Dá-se então um círculo pernicioso que implica a sucessão e rotação de estágios profissionais que vão preenchendo necessidades de trabalho permanente sem nunca se ter necessidade de contratar novos trabalhadores.

Está é uma prática abusiva e ilegal que contraria claramente o objectivo destes estágios profissionais, tal como consta do n.º2 do artº 1º da Portaria nº204-B/2013, a saber: «... O desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho com o objectivo de promover a inserção dos jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados, não podendo consistir na ocupação de postos de trabalho»

A Ilegalidade e a pressão sobre os trabalhadores/as aquando da transmissão de propriedade das Farmácias

O Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de Agosto estabeleceu o livre acesso à propriedade de farmácia.

Desde essa altura tem-se verificado um aumento das situações de transmissão por venda, trespasse, arrendamento, cessação de exploração, constituição de sociedade, alteração de participações sociais, exploração ou gestão indirectas das farmácias em Portugal.

Com esta realidade, generalizaram-se os casos de pressão para que os trabalhadores, continuando a laborar no mesmo estabelecimento, se despeçam e aceitem fazer novos contratos (mas agora com vínculos precários, com vencimentos inferiores, perdendo a antiguidade e a categoria) aquando da mudança de proprietários/gerentes dos estabelecimentos.

ESPECTACULOS

TRABALHADORES/AS A TRABALHAR NO ARAME

Em todo o sector das artes de espectáculos a precariedade tem sido a regra. A maioria dos trabalhadores, e especialmente os jovens, são afectados nas diversas áreas pelos falsos recibos verdes e por outras formas precárias e intermitentes de trabalho:

Audiovisual

Na área do Audiovisual há ainda trabalhadores com contratos à produção, e em várias estruturas tanto de teatro quanto do audiovisual, em regime de “voluntariado” ou “para ganhar currículo”, não recebendo qualquer remuneração de trabalho prestado.

Plural Entertainment

A Plural Entertainment é onde a Precariedade assume maior dimensão, tendo a empresa neste momento cerca de 300 trabalhadores, onde cerca de 150 estão com contrato à produção ou falsos recibos verdes. A empresa iniciou em Dezembro um despedimento colectivo que neste momento

está em cerca de 50 trabalhadores. Alguns destes trabalhadores receberam mais tarde uma proposta de alteração de funções e redução de salário.

No entendimento do Sindicato (STE) este processo tem em vista o despedimento da maioria dos trabalhadores em regime de contrato sem termo, os chamados efectivos, para contratar trabalhadores em regime precário. O STE já colocou uma queixa à ACT relativa às condições de trabalho e à precariedade, no final a empresa foi multada não tendo transformado os contratos precários em efectivos.

Politeama

No Politeama a precariedade também assume níveis graves, sendo que não temos conhecimento dos números certos.

Há casos entre os técnicos (cerca de 8) que na necessidade da contratação de um novo trabalhadores reduziram o salário aos outros 7 que já trabalhavam na empresa. Também existe o caso que durante os 3 meses de preparação do espectáculo os trabalhadores não recebem qualquer salário, sendo-lhe pago “doseados” pelos meses em cena.

INDUSTRIA VIDREIRA

SAINT-GOBAIN (SGSP)

Correspondendo a uma estratégia de externalização do trabalho (que antes era da sua própria responsabilidade), a empresa tem neste momento 100 trabalhadores/as exteriores à empresa a laborar no seu interior.

KARL ZEISS

A empresa tem 35 trabalhadores a contrato, todos eles com o vínculo prestes a terminar porque excederam todas as formas legais possíveis de renovação. A empresa não assume qualquer responsabilidade por estes trabalhadores que ao longo de vários anos deram o seu melhor à empresa (passando-os para efectivos como deveria ser sua obrigação) e, pelo contrário, trata-os como descartáveis estando neste momento em risco o seu emprego.

SOTANCRO-BA (Venda Nova)

Está a emagrecer o seu quadro de efectivos, através do recurso crescente à polivalência de Funções dos trabalhadores mais novos e em situação precária. Neste momento o trabalho de 2 é assegurado pelo trabalhador que fica, a ganhar muito menos, sem actualização da sua categoria pelas novas funções desempenhadas.

Generalização de Recibos Verdes

Muitas empresas estão a recorrer aos falsos recibos verdes, evitando assim a contratação.

INDUSTRIA TEXTIL E VESTUÁRIO

USO E ABUSO DA CONTRATAÇÃO A TERMO NAS LAVANDARIAS

O Sector das Lavandarias destaca-se pelo recurso abusivo da Contratação a termo. Em baixo seguem dois exemplos:

Such

Recurso abusivo de contratos a termo para desempenho de funções necessárias ao normal funcionamento da Empresa. Substituição de trabalhadores/as efectivos por trabalhadores/as com vínculos precários.

Lavopor

Recurso abusivo de contratos a termo para desempenho de funções necessárias ao normal funcionamento da Empresa.

INDUSTRIA ALIMENTAR

O RECURSO ABUSIVO ÀS EMPRESAS DE OUTSOURCING E TRABALHO TEMPORÁRIO

A tendência para a crescente desresponsabilização e desobrigação das empresas face aos trabalhadores tem no recurso ao Outsourcing e ao trabalho temporário um dos seus expoentes, situações muito presentes na Indústria Alimentar, como o ilustra o caso das seguintes empresas:

Avipronto (Azambuja)

215 Trabalhadores

Precariedade – 32% (Rangel e Egor)

Interaves (Alenquer)

123 Trabalhadores

Precariedade – 17% (Egor)

Unicer (Lisboa)

56 Trabalhadores

Precariedade – 26% (Rangel)

Central de Cervejas (Vialonga)

423 Trabalhadores

Precariedade – 23% (Egor e Rangel)

Sidul (Póvoa de Sta. Iria)

201 Trabalhadores

Precariedade – 18% (Egor e Workforce)

Diviril (Carregado)

43 Trabalhadores

Precariedade – 23% Empresa em PER

Matutano (Carregado)

221 Trabalhadores

Precariedade – 23% (Workforce, ISS)

Kraft (Mem Martins)

198 Trabalhadores

Manpower – Precariedade – 19%

Rangel - Precariedade – 6%

STEF (Póvoa de Sta Iria)

243 Trabalhadores

Precariedade – 56% (Workforce, ISS, Kelly Services, PCTF, Rangel, mais cerca de 60 Trabalhadores contratados)

Frustock (Sintra)

81 Trabalhadores

Precariedade – 27% (GFI, Rangel)

Cerealis (Lisboa)

203 Trabalhadores

Precariedade – 21% (SGS, e Rangel)

Apapol (Carnaxide)

102 Trabalhadores

Precariedade – 21% contratados

Dan Cake (Sta Iria Azóia)

172 Trabalhadores

Precariedade – 21% (ISS, Kelly Services, mais contratados) Empresa em PER

Micau (Odivelas)

31 Trabalhadores

Precariedade – 18% contratados

Queijo Saloio (Torres Vedras)

61 Trabalhadores

Precariedade – 23% (Multitempo, Kelly Services, e Contratados)

EXIGIMOS EMPREGO COM FUTURO

Como fica bem explícito neste Dossier, o recurso ao trabalho precário no distrito de Lisboa e no país pouco tem a ver com necessidades ocasionais ou excepcionais de emprego ou com a natureza sazonal do mesmo.

Pelo contrário, a precariedade é uma das faces de um modelo de desenvolvimento que assenta na desvalorização do trabalho, que trata os trabalhadores como peças descartáveis, prontas a ser substituídas ao sabor da redução dos custos e do lucro fácil.

O combate à precariedade do emprego, segundo o princípio de que a um posto de trabalho permanente deve corresponder um contrato de trabalho permanente é um combate essencial, de dignidade e de futuro!

PELO EMPREGO DE QUALIDADE, CONTRA A PRECARIIDADE

A valorização do Trabalho passa necessariamente pelo combate à precariedade e a outras formas de desregulamentação das relações sócio-laborais.

A INTERJOVEM LISBOA EXIGE, NO PRESENTE, EMPREGO COM FUTURO.

Neste sentido, defende:

- A implementação de uma outra política económica que aposte no desenvolvimento e modernização das actividades produtivas;
- Uma política que privilegie a defesa e a criação de emprego de qualidade, com direitos e devidamente remunerado
- Uma política que promova a estabilidade do vínculo laboral
- Uma política que valorize os trabalhadores enquanto elemento central de qualquer empresa e actividade económica
- Uma política que promova uma sociedade económica e socialmente mais justa