

O TRABALHADOR

MENSUEL DE LA C.G.T. POUR LES TRAVAILLEURS PORTUGAIS



A CARTA REIVINDICATIVA FEDERAL, ADOPTADA PELO 29º CONGRESSO DA FEDERAÇÃO DA CONSTRUÇÃO CGT

A Construção detém um lugar e um papel determinantes na vida económica, social e política do país.

Este lugar e este papel têm-se acentuado. As profissões da Construção, das obras públicas e Materiais de Construção estão, actualmente, na vanguarda da grande indústria.

Complexos industriais, redes de comunicação, equipamentos sanitários, sociais, desportivos, alojamentos, etc., são os frutos do labor de cada operário da Construção, desde o « manœuvre » até ao engenheiro.

TRABALHADORES IMIGRADOS !

Vós representais o terço do efectivo dos assalariados destas indústrias que participam, de maneira determinante, na prosperidade deste país !

As riquezas que vós criais em conjunto com os vossos camaradas de trabalho franceses, se escapam de vossas mãos.

O grande capital financeiro e industrial açambarca a parte essencial dessas riquezas por vós produzidas.

O capital monopolista rege, com o apoio directo do Estado francês, toda, a actividade da construção.

Ele a domina :

- por intermédio dos Bancos de negócio e de crédito ;
- pela entrada massiva dos capitais estrangeiros, especialmente no sector imobiliário ;
- ao preconisar e realizar a fusão, a concentração, a absorção das empresas ;
- ao criar, assim, as suas próprias sociedades, com suas filiais dependendo directamente dele, de toda a sua ganância.

QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS PARA TODOS, FRANCESES E IMIGRADOS ?

- A agravação das suas condições de trabalho,
- A insegurança no emprego,
- A aceleração dum desgaste físico, intelectual, prematuro,
- Os salários garantidos são entre os mais baixos,
- A duração do tempo de trabalho mais longa,
- O nível, a frequência e a gravidade dos acidentes de trabalho, dos mais elevados de todas as indústrias.

Como não se hão-de espantar que os jovens, em tais condições, fujam da construção, e que numerosas pessoas idosas não possam esperar pela idade da reforma !

E. PORTANTO :

- Entre 1950 e hoje, a realização dum alojamento passou de 2.000 horas para sómente 700 horas ;

- Entre 1961 e 1971, a tonelagem média à hora, no sector areias e calhaus, passou de 100 a 216,5 ;
- Ao contrário, os salários durante esse mesmo período evoluíram apenas de 100 a 102,7.

ASSIM :

O enriquecimento das sociedades que dominam a Construção é feito pela agravação das condições de trabalho e das remunerações dos trabalhadores da indústria, em detrimento da saúde dos trabalhadores, da sua segurança no trabalho e da sua vida, isto especialmente para os trabalhadores emigrados. **IMPOE-SE UMA OUTRA POLÍTICA, OUTRAS CONDIÇÕES DE TRABALHO SÃO POSSÍVEIS !**

Participando massivamente ao lado do conjunto dos trabalhadores franceses, vós, trabalhadores imigrados, tendes manifestado, e continuais a manifestar, a vossa vontade de não mais suportar as condições que vos são impostas actualmente !

Vós desejais que seja posta em prática uma política nacional profissional que respeite a dignidade de cada trabalhador e da sua família, que lhes assegure a possibilidade de VIVER MELHOR !

Os primeiros sucessos, resultantes da união e da acção, em matéria de salários, de classificações, de previdência e de reforma, foram conquistados.

MAS ELES SÃO AINDA INSUFICIENTES !

OS MEIOS EXISTEM para que sejam satisfeitas as reivindicações fundamentais, às quais aspiram os trabalhadores e suas famílias, para poderem viver melhor.

O QUE PROPOE A FEDERAÇÃO DA CONSTRUÇÃO.

—o—
Uma convenção colectiva nacional correspondente à nossa época, cobrindo todas as categorias de assalariados, desde o trabalhador não qualificado ao engenheiro, ampla e constantemente adaptada.

O SEU CAMPO DE APLICAÇÃO deve ser garantido a todos os assalariados que participam no processo da construção (construção, obras públicas, pedreiras, materiais de construção, equipamento, gabinete de estudos, sociedades imobiliárias...).

ANTIGUIDADE. A noção antiguidade (presença contínua ou descontínua) na indústria deve ser mantida para beneficiar das disposições dos textos legislativos e convencionais que lhe façam referência.



TÍTULO I

SALÁRIOS

Aumento geral de salários.

Sua garantia por um sistema de escala móvel, baseado num índice que reflita realmente as altas do custo de vida.

Sua progressão em função da evolução da produção e da produtividade.

OS 1.100 FRANÇOS AO COEFICIENTE DE 100 FRANÇOS POR 40 HORAS POR SEMANA, ou seja um valor de ponto de 11 francos.

MENSALIDADE

Um verdadeiro salário mensal para garantia do qual serão só deduzidas as ausências voluntárias não justificadas.

A supressão do prazo de carência para as faltas por acidente ou doença.

As intempéries integradas na mensalidade não devem ser motivo para qualquer redução de salário.

TABELA ÚNICA

Estabelecimento de uma tabela única de coeficientes profissionais próprios para cada categoria, do trabalhador não qualificado ao engenheiro.

Definição de classificações profissionais para o conjunto das categorias, na base da indústria, permitindo uma adaptação em cada profissão, e eventualmente, de empresa.

A classificação profissional deve ser determinada pelo valor profissional real, o nível de conhecimentos, de responsabilidades, a experiência e não só pelo emprego ou posto ocupado.

Re conhecimento de todos os diplomas.

Garantia na base da indústria da categoria profissional, do coeficiente mencionado na folha de pagamento e no certificado de trabalho.

TÍTULO II

DESPESAS DE COMPENSAÇÃO RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO INERENTES ÀS NOSSAS PROFISSÕES

Reembolso das despesas de transporte para se deslocar do domicílio ao local de trabalho e regresso.

Pagamento das despesas de alimentação ou de refeição compensadora.

Indominação em horas de trabalho do tempo perdido com as deslocações da casa à obra e regresso.



TÍTULO III

REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO - REFORMA

Redução da duração semanal de trabalho sem redução das receitas.

Volta às 40 horas.

Dois dias de descanso seguidos por semana.

Atribuição de uma 5ª semana de férias pagas no inverno.

REFORMAS

Direito de reforma aos 60 anos e aos 55 para as mulheres assim como aos trabalhadores que tenham exercido uma profissão dura ou insalubre e fixa-

ção de taxas de pensão a 75 % de todos os elementos do salário dos 10 melhores anos de remuneração com um mínimo mensal de 880 francos.

Fixação das taxas de pensão de reversão a 75 % da pensão principal.

Revalorização e evolução das pensões em função da progressão dos salários et do custo de vida.

De pois, integração da reforma complementar no quadro de uma gestão unica para a Segurança Social.

TÍTULO IV

GARANTIA DO EMPREGO, DIREITO À INSTRUÇÃO, À FORMAÇÃO CONTÍNUA E AO APERFEIÇOAMENTO

GARANTIA DO EMPREGO: No quadro do acordo de 10 Fevereiro de 1969, uma política de emprego deve ser estabelecida na base do emprego e da profissão.

Nenhum despedimento sem antecipadamente se tomarem medidas de reclassificação.

As mudanças, as fusões, concentrações, as re-estruturações, as falências não devem, em caso algum, atingir a situação dos assalariados. Todas as medidas devem antecipadamente ser objecto do estudo para garantir ao assalariado o seu emprego; as suas receitas. A formação profissional deve permitir ao assalariado mudar de profissão em caso de necessidade, sem que isso diminua as suas receitas.

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA E O APERFEIÇOAMENTO: Todo o direito a uma profissão, supõe o direito ao seu conhecimento. Uma reforma



democrática do ensino deve permitir a cada um aceder às profissões e às qualificações profissionais correspondentes às suas aptidões a às suas possibilidades. Esta reforma deve, nomeadamente, permitir aos filhos dos trabalhadores o acesso a todos os graus do ensino.

A partir de uma formação geral muito ampla para todos, devem ser estabelecidas medidas favorecendo o acesso dos jovens a uma formação profissional no quadro do ensino técnico e, em pri-

meiro lugar, pela criação de C.E.T. (escolas técnicas) em número suficiente de forma a responder às necessidades do país e da indústria.

Créditos devem ser concedidos a fim de permitirem à A.F.P.A. de realizar totalmente a política de emprego e de formação profissional assim como do aperfeiçoamento.

Uma política profissional nacional coerente sobre a formação contínua e o aperfeiçoamento permitirá aos assalariados desenvolver os seus conhecimentos afim de seguir e evoluir em função das ciências e das técnicas, de se promo ver no quadro de uma escala única de classificações, desde a trabalhador não qualificado ao engenheiro.

Na nossa época, a formação e o aperfeiçoamento, deverão permitir que se aborde a formação em todas as disciplinas, tanto para a cultura geral como profissional.

O direito à formação deve ser acompanhado por uma garantia de receitas.

Devem ser dados meios à Educação Nacional com espírito evolutivo para criar estruturas de acolho que permitam utilizar o conjunto dos seus direitos.

TÍTULO V

HIGIENE - SEGURANÇA - MEDICINA DO TRABALHO PROFISSIONAL - EQUIPAMENTOS SANITÁRIOS, SOCIAIS, DESPORTIVOS E CULTURAIS

COMISSÃO DE HIGIENE E SEGURANÇA

Criação com uma representação operária mais importante, em todas as empresas, de Comissões de higiene e de segurança em que os membros, dotados de poderes, serão eleitos.

Concessão obrigatória de um número horas necessárias aos membros das C.H.S. para cumprir todas as suas funções

Proteção dos membros das C.H.S. idêntica à dos delegados.

Participação obrigatória em todos os inquéritos, direito de intervenção e de investigação.

MEDICINA DO TRABALHO PROFISSIONAL

Uma medicina do trabalho paritária

profissional impõe-se em todo o território. A necessidade da sua acção preventiva para as doenças gerais, as doenças profissionais, do estudo dos postos de trabalho e dos meios de protecção é evidente.

A sua eficácia só poderá crescer na medida em que:

A generalização dos seus serviços seja rapidamente efectiva, logo que tenham uma gestão paritária.

O direito de controlo das Comissões de Empresa seja reforçado em matéria de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho.

A coordenação de acção de prevenção se tornar mais estreita entre a Medicina do Trabalho, os C.H.S. e os outros organismos que tenham por missão promover uma melhor prevenção.

Se consiga a independência total dos

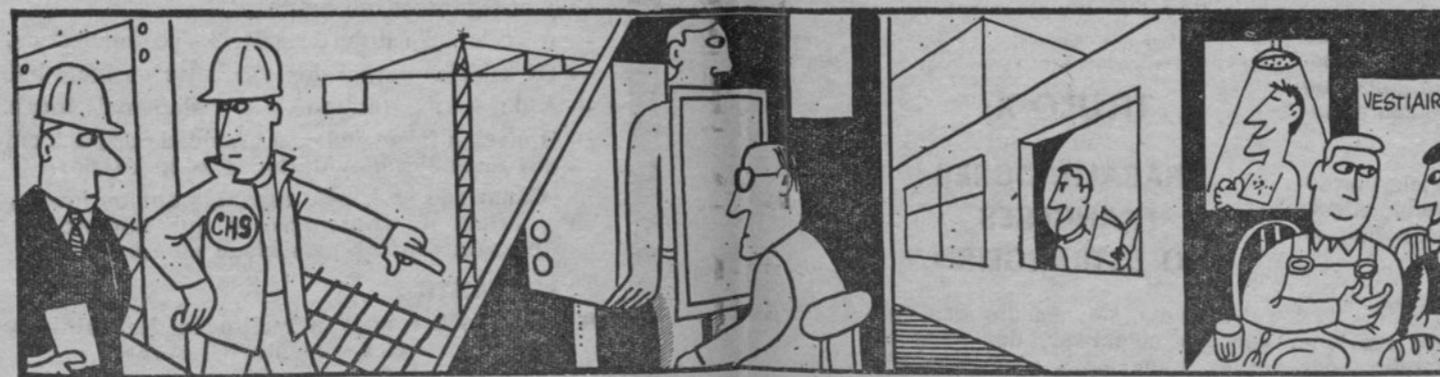
médicos de trabalho no exercício das suas funções em relação ao patronato.

EQUIPAMENTOS SANITÁRIOS, SOCIAIS CULTURAIS E DESPORTIVOS

Cada local de trabalho deve ser dotado de equipamentos sanitários e sociais (vestuários, refeitórios, enfermarias, duchas lavabos, W.C., etc.) postos permanentemente à disposição dos trabalhadores.

Nas obras, nos grandes conjuntos urbanos, industriais, operações de renovação, cidades novas, arranjos turísticos, as realizações, a organizar em prioridade, devem garantir aos trabalhadores nos locais de trabalho e a suas famílias, um nível de vida de acordo com as necessidades da nossa época (estradas e arruamentos diversos, habitações, restaurantes, centros culturais, estádios, infraestruturas sanitarias e sociais...).

Estas realizações integrar-se-ao no fim dos trabalhos no quadro das necessidades sociais e culturais das populações ou dos trabalhadores das nossas profissões.



TÍTULO VI

DIREITOS SINDICAIS NOVOS

A gestão democrática está na ordem do dia, e não se pode concebê-la sem novos direitos sindicais, adaptados às particularidades da nossas industrias.

A convenção colectiva nacional deve definir os princípios e as condições que tornam efectivo o exercício do direito sindical em todos os domínios onde se deve manifestar a organização sindical.

Os trabalhadores, qualquer que seja a sua idade ou nacionalidade, devem poder aceder a todas as responsabilidades sindicais, serem elegíveis, sem restrições, nas eleições profissionais ou designados como delegados sindicais, representantes sindicais ao C.E.

Reunião dos delegados sindicais de agência ao nível de sociedade, todos os os dois meses, durante um dia sendo pago o tempo de viagem e de ausência bem como as despesas de transporte e d estadia.

QUOTIZAÇÃO E PROPAGANDA SINDICAL

Livre recolha das quotizações e difusão da imprensa durante o tempo de trabalho.

DELEGADOS DO PESSOAL E COMISSÕES DE EMPRESA

A designação de empresa ou de agência deve prevalecer para toda a actividade sindical. E neste nível, salvo acordo contrário, que devem fazer-se as eleições para delegados do pessoal e para as comissões de empresa.

As horas pagas para o exercício do

O EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL A TODOS OS NÍVEIS DA EMPRESA

Designação dos delegados sindicais

Ao nível dos locais de trabalho: Um delegado sindical para um conjunto de 10 assalariados, um crédito de 10 horas por mês para cada um, a repartição destes delegados deve ser feita entre as organizações representativas em função do número de votos obtidos nas eleições para delegados do pessoal.

Ao nível de agência: Um delegado sindical por organização representativa com um crédito de 25 horas por mês.

Ao nível de sociedade: Um delegado sindical por organização representativa, com um crédito de 50 horas por mês.

Reuniões sindicais

Reunião mensal de aderentes do sindicato, durante o tempo de trabalho, pago como tal e durante uma hora no no mínimo.

Reunião dos membros da Comissão Executiva do sindicato da empresa ou da agência, pelo menos uma vez por mês, durante o tempo de trabalho e pago como tal, sendo as despesas de transporte para assistir à reunião pagas pela empresa.



mandato dos delegados do pessoal e dos membros das comissões de empresa devem ser aumentadas.

O tempo de transporte necessário ao exercício do mandato nao devem afectar o crédito de horas de delegação e devem ser remuneradas com tempo de trabalho e as despesas de transporte pagas pelo patroa.

Mesmos direitos para os suplentes como par titulares.

Pagamento como tempo de trabalho o tempo passado pelos trabalhadores, nas reuniões com os delegados do pessoal e com os membros da comissão de empresa.

BOLETIM DE ADESÃO

Nome _____ Idade _____
 Apelido _____
 Endereço _____
 Profissão _____
 Empresa onde trabalha _____
 Localidade _____ Departamento _____

A enviar ou a entregar ao delegado sindical C.G.T. ne sua empresa ou à: CONSTRUÇÃO C.G.T., 212, rue Lafayette, Paris 10^{me}.

FORMAÇÃO SINDICAL



Pagamento do solário aos trabalhadores que participem em estágios de formação sindical, no quadro de férias-educação, previsto pela lei de 23 de Julho de 1957.

CUMPRIMENTO DAS RESPONSABILIDADES EM TODOS OS ESCALÕES DO MOVIMENTO SINDICAL.

A actividade sindical na empresa tem o seu prolongamento natural e indispensável em todos os escalões do movimento sindical.

Por isso todas as facilidades devem ser dadas, no quadro da

empresa, aos trabalhadores que têm um mandato sindical a cumprir no plano local, departamental ou nacional e, nomeadamente:

Autorização para ausências pagas para participar nas instâncias estatutárias da organização sindical.

Autorização para ausências pagas para assistir às reuniões paritárias, tendo em conta o tempo necessário para assegurar a preparação, para assistir e para participação. Indemnização das eventuais despesas de transporte e de estadia.



TÍTULO VII

GESTÃO E REPRESENTAÇÃO NOS ORGANISMOS SOCIAIS

Cada organização sindical deve fazer-se representar nos concelhos de administração, de acordo com a democracia determinando-se o número de lugares por cada uma das organizações sindicais em função da sua representatividade.

Propomos que todos os cinco anos, por exemplo, se façam nas nossas indústrias eleições para designar os membros das comissões de gestão destes organismos.

A gestão de organismos paritários, como os regimes de reforma complementar, a C.N.P.O., que digam respeito a obras sociais já existentes ou a criar deve ser um assunto exclusivo dos trabalhadores; os representantes do patronato não devem aí ocupar qualquer lugar.

Representação dos organismos

sindicais de assalariados nos concelhos de administração dos caixas de intempéries e de férias pagas.

As organizações sindicais dos assalariados assumem responsabilidades cada vez mais numerosas e importantes nos organismos paritários, no plano nacional, regional e departamental; isso representa um trabalho importante não somente de presença nas reuniões, mas também de estudo e de preparação.

Os meios para assegurar estas responsabilidades, a todos os níveis, devem ser fornecidos às organizações sindicais nomeadamente, pela atribuição de um subsídio, pelos organismos paritários, sobre as despesas de gestão para a actividade à escala nacional, regional e departamental.

TÍTULO VIII

REALIZAÇÕES SOCIAIS

Uma infraestrutura nacional deve permitir aos trabalhadores da indústria e às suas famílias a viúvas e reformados, aos jovens e

aprendizes, beneficiar de férias e de repouso, funcionando todo o ano, ao nível das possibilidades de cada um.

Reconhecem-se necessários o reagrupamento e a coordenação das actividades sociais existentes ao nível das A.P.A.S. ou de organismos similares e de outros organismos paritários.

A criação de um organismo a nível nacional deve definir uma política de conjunto, harmonizando e ampliando o que existe, e caminhando no sentido da realização de uma infraestrutura nacional correspondente às necessidades.

TÍTULO IX

JOVENS TRABALHADORES E APRENDIZES

Os jovens trabalhadores devem ter os mesmos direitos que os trabalhadores adultos.

A remuneração dos aprendizes deve ser objecto de um acordo nacional.

Não pode ser admitida qualquer discriminação que atinja os salários dos jovens em relação ao dos adultos.

Supressão nas convenções colectivas das categorias ditas «jovens trabalhadores».

Participação dos jovens com menos de 21 anos nas actividades desportivas de sua escola, na base de 5 horas por semana, tomadas do tempo de trabalho e pagas como tal.

Pagamento dos 3 dias de pré-selecção militar.

Garantia da reintegração dos jovens no emprego, conservando a sua qualificação quando do regresso do serviço militar.

TÍTULO X

MAO-DE-OBRA IMIGRADA

Reconhecimento para os trabalhadores imigrados, dos mesmos direitos sindicais, vantagens sociais e familiares que para os trabalhadores franceses.

Direito de ser representante em todos os organismos onde se debatam os direitos e interesses dos trabalhadores.

Aplicação aos trabalhadores imigrados, cujas famílias permaneçam nos países de origem, das cláusulas de acordos sobre as grandes deslocções.

Autorização de ausência por 90 dias sem prejuízo de direitos adquiridos pelos trabalhadores imigrados que o peçam.

Construção de habitações.

Criação e arranjo de residências, com gestão democrática, onde os trabalhadores imigrados, com o conjunto de trabalhadores,

terão todas as condições indispensáveis para o repouso, a cultura e o divertimento.

Fazer com que os cursos de alfabetização se integrem no quadro do aperfeiçoamento profissional e social, sejam considerados como tempo de trabalho e remunerados como tal.

TÍTULO XI

TRABALHADORES FRANCESES NO ESTRANGEIRO

Garantia, no quadro das convenções colectivas, dos seus direitos económicos e sociais, elaboração de um estatuto do trabalhador deslocado no estrangeiro.

O TRABALHADOR

213, rue Lafayette - PARIS (10^{me})
BOTZaris 86.50

IMPRIMERIE LENSOISE - LENS

Travail exécuté par
des ouvriers syndiqués

Directeur de la publication :

Serge CAPPE

Commission paritaire N° 322 D 73