

EURES Transfronterizo  
EURES Transfronteiriço

CSIR Andalucía-Algarve

# **Conectando derechos Construyendo futuro** *Conectando direitos Construindo futuro*

20-21 de febrero  
fevereiro

PLAN DE ACCIÓN CSIR ANDALUCÍA-ALGARVE  
PROPUESTA

EURES TRANSFRONTERIZO ANDALUCÍA-ALGARVE  
Nº Proyecto: 101059304





## *PLANO DE AÇÃO CSIR ANDALUZIA-ALGARVE*

### *PROPOSTA*

#### *INTRODUÇÃO*

---

Enfrentamos um período fundamental para o futuro a curto e médio prazo das nossas regiões. Fazemo-lo num contexto socioeconómico e geopolítico confuso, complicado, e cheio de incertezas. A continuidade de um conflito bélico na Europa, que parece estar longe de terminar, juntando os golpes de uma pandemia que continua a acumular casos positivos quando as medidas de proteção social e sanitária são relaxadas.

Por outro lado, também não conseguimos controlar totalmente um período em que a inflação reduziu seriamente o poder de compra de toda a classe trabalhadora. É verdade que medidas como a exceção ibérica, fizeram com que a fatura de eletricidade, em Espanha, fosse metade do que era há um ano, ajudando assim a controlar uma parte do cabaz de compras do IPC. No caso do Algarve o mesmo não aconteceu. Produtos como os combustíveis ou a alimentação, muitos deles essenciais, continuam com uma clara tendência ascendente, especialmente nos últimos meses, demonstrando que os lucros extraordinários que muitas empresas estão a acumular são as verdadeiras causas deste prolongado período de aumento do custo de vida..

Por isso, apesar dos esforços desenvolvidos em matéria de negociação colectiva e dos sucessivos aumentos do SMN (1.080€ no caso espanhol e 750€ previstos para Janeiro de 2023 e 820€ para 2024 no caso português), a verdade é que a classe trabalhadora da Andaluzia e do Algarve continua a perder poder de compra e exige uma melhoria salarial que nos devolva os direitos económicos perdidos nos últimos anos

A situação das famílias trabalhadoras nas nossas regiões é ainda mais difícil porque, ao problema geral anteriormente referido, devemos acrescentar outra série de carências históricas que caracterizam as nossas regiões: desemprego, desemprego juvenil, pobreza, exclusão social, pouco valor acrescentado, economia centrada no sector terciário, déficit D+I+i, dependência energética, etc



A concretização do Objectivo de Desenvolvimento Sustentável 8 da Agenda 2030 passa pela promoção do crescimento económico inclusivo e sustentável, gerando emprego e trabalho digno para todos. É exactamente isso que pretendemos fazer através deste instrumento sindical transfronteiriço, promovendo a implementação de políticas e ações que favoreçam o desenvolvimento socialmente justo ligado ao alcance do pleno emprego, reforçando o trabalho dos trabalhadores com transparência, organização e mobilização para a luta

O processo de recuperação económica após os piores momentos da pandemia, juntamente com as alterações regulatórias levadas a cabo em matéria laboral em Espanha, levaram à melhoria, em alguns casos significativa, de alguns indicadores laborais. Por outro lado, em Portugal estas alterações regulamentares não resolvem aspectos considerados fundamentais ou estruturais para os direitos dos trabalhadores, mantendo a Lei 13/2023 especialmente as normas gravosas da legislação laboral. Ainda há um longo caminho a percorrer, por um lado porque o processo de criação de emprego continua a ser insuficiente, por outro, porque continuamos a observar problemas graves em aspectos específicos do mercado de trabalho como, entre outros, desemprego juvenil, desemprego de longa duração, desigualdade de oportunidades, acidentes de trabalho, parcialidade involuntária, sazonalidade, dificuldade no acesso a formação de qualidade, precariedade salarial ou fraca cobertura de subsídios públicos de desemprego.

Recentemente, o Instituto Nacional de Estatística publicou um relatório intitulado “A Península Ibérica em números 2022” onde é feita uma comparação muito interessante entre Espanha e Portugal em questões como educação e cultura, saúde e protecção social, condições de vida, tecnologia, serviços, turismo ou mercado de trabalho, entre outros de uma longa lista.

Vamos concentrar-nos em analisar como se compara o mercado de trabalho espanhol com o português e para isso teremos em conta variáveis como as horas trabalhadas a tempo inteiro e a tempo parcial, a taxa de desemprego, o salário mínimo e a formação das trabalhadoras e dos trabalhadores. Todos os dados correspondem ao ano de 2021.

Uma questão que podemos abordar é a de ter em conta as “condições de vida”. Este relatório mostra que na comparação do nível de preços em 2021, o nível de preços em Portugal foi superior ao de Espanha na maioria dos agregados considerados na

contabilidade nacional. As exceções foram “Acessórios para Casa” e, sobretudo, “Restaurantes e Hotéis”. Pelo contrário, a maior diferença ocorreu no “Vestuário e calçado”.

Nas “Comunicações”, os preços foram quase idênticos e muito superiores à média da União Europeia.

Se entrarmos no mercado de trabalho distinguimos entre:

- Horas trabalhadas a tempo inteiro: Na década 2012-2021, o número médio de horas habitualmente trabalhadas a tempo inteiro por semana foi sempre superior em Portugal do que em Espanha, com diferenças que variaram entre 0,8 horas (2016 e 2018) e 1,1 horas (2014, 2019 e 2021). Em ambos os países, depois dos picos atingidos (PT: 42,7 horas em 2014; ES: 41,7 horas em 2013), os registos diminuíram quase continuamente e seguiram trajetórias idênticas, com exceção do último ano da série: um aumento de 0,1 horas em Portugal e uma diminuição de 0,2 horas em Espanha

Na União Europeia, em 2021, registou-se uma oscilação de 5,4 horas entre o valor mais elevado (Grécia: 43,2 horas) e o mais baixo (Finlândia: 37,8 horas) e 40,5 horas para o conjunto da União Europeia; Portugal e Espanha ficaram respetivamente acima (+0,8 pontos) e abaixo (-0,3 pontos do valor da União Europeia)

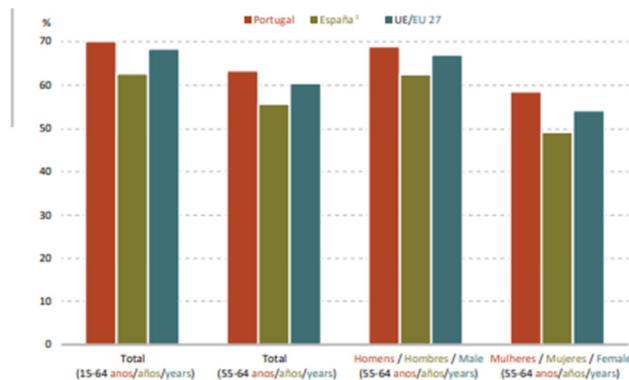
Em números, de 2012 a 2021, em Espanha o número de horas trabalhadas a tempo inteiro diminuiu para 40,2 horas. É pouco, mas é significativo. Em Portugal também diminuiu para 41,3. Para concluir a comparação, a média da União Europeia foi de 40,5 horas.

- Horas trabalhadas e a tempo parcial: Em 2021, o número de horas trabalhadas a tempo parcial em Portugal e Espanha foi inferior à média da UE, para ambos os sexos. Portugal foi mesmo o país com o valor mais baixo no caso das mulheres (-1,9 p.p. que Espanha e -3,8 p.p. que a UE); No caso dos homens, foi apenas superior à Dinamarca (+2,7 p.p.) e Chipre (+0,1 p.p.). No conjunto da UE, os valores mais elevados foram registados na Roménia para os homens (23,7 horas) e na Suécia para as mulheres (24,9 horas).

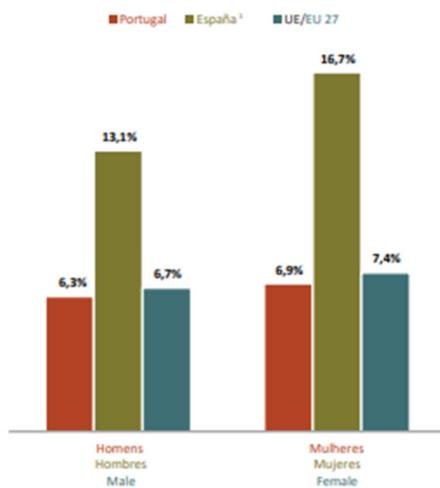
Relativamente ao número de horas trabalhadas a tempo parcial, os valores em Espanha e Portugal são muito semelhantes. Por sexo, em 2021 em Espanha, os homens trabalhavam em média 20,0 horas por semana e as mulheres 19,7. Já em Portugal são 18,7 horas para os homens e 18 horas para as mulheres.

Como vemos na imagem acima, em ambos os casos estamos abaixo da média da UE, que era de 20,5 horas para os homens e 21,8 horas para as mulheres.

Em relação à Taxa de Emprego vemos o seguinte resultado no gráfico seguinte:



e a taxa de desemprego





Em 2021, Espanha tinha a taxa de desemprego mais elevada da União Europeia (14,8%), enquanto Portugal, com 6,6%, estava 0,4 pontos percentuais abaixo do valor do conjunto da UE.

Na Península Ibérica, a nível regional (NUTS II), o valor mais elevado em Portugal é no Algarve com 8,3%, na Andaluzia a taxa de desemprego em 2021 foi de 21,7%, mais de 13 pontos de diferença.

Porém, em 2022 a Andaluzia fechou o ano com uma taxa de desemprego de 19%. Este valor representa uma diminuição de quase dezasseis pontos percentuais face à fase mais dura da crise económica, que atingiu o país entre 2011 e 2015 (em 2014: 34,8%). E Portugal teve uma taxa de desemprego de 6% em 2022, a mais baixa em 11 anos.

Se analisarmos os dados do Salário Mínimo Mensal para 2023, em Portugal foi fixado em 760€ por mês e em Espanha foi fixado em 1.080€. Vemos, portanto, uma diferença de 320 euros.

Para continuar a avançar no objetivo da qualidade no emprego (presença sindical), a partir deste Comité Sindical pretendemos atuar em quatro áreas que, em nossa opinião, são transversais:

- ✓ Regulamentações e leis laborais
- ✓ Diálogo Social e Igualdade
- ✓ Negociação Coletiva e Contratação Coletiva
- ✓ Serviços Públicos e mobilidade transfronteiriça

## *Regulamentações e leis laborais*

---

Em Portugal, após a publicação da Lei n. através da Lei n.º 13/2023, de 13 de abril, o atual governo do PS introduziu diversas alterações ao Código do Trabalho, que implicaram alterações no local de trabalho.

As alterações introduzidas não resolvem aspectos considerados fundamentais ou estruturais para os direitos dos trabalhadores e mantêm essencialmente as normas gravosas da legislação laboral. Exemplos disso são o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, a rescisão de contratações colectivas, o trabalho temporário ou os períodos experimentais. Embora haja algum reconhecimento dos problemas, não estão criadas as condições para os eliminar. As alterações introduzidas não reduzem a jornada de trabalho, não põem fim à desregulação da jornada de trabalho, não combatem a precariedade do trabalho, não repõem os valores relativos ao pagamento de horas extraordinárias, bem como às indemnizações por despedimento.

Durante as últimas três décadas da sua história, Portugal tem sido sujeito a sucessivas reformas implementadas na sua administração pública (AP).

Se por um lado o pessoal da Administração Pública e os seus orçamentos foram reduzidos, por outro recorreram à subcontratação em áreas como a segurança, a gestão da frota automóvel do Estado, a restauração ou limpeza, bem como a aquisição de serviços e associações público-privado cujo custo-benefício muitas vezes nem sequer era avaliado.

Durante o período da Troika, com o governo PSD/CDS-PP, mas também com a intervenção do BCE, do FMI e da UE, a redução de pessoal na AP foi particularmente evidente.

No que diz respeito ao emprego público em Portugal, é importante destacar que, como consequência das políticas de contenção de contratações, este tem sofrido um evidente envelhecimento.

No que diz respeito à reestruturação da administração, nas últimas duas décadas o Estado português tomou algumas medidas no sentido de melhorar a sua organização e gestão, de forma a torná-la menos pesada, menos burocratizada e mais flexível.



O Programa de Reestruturação da Administração Central (PRACE) foi implementado com o objectivo de introduzir uma nova perspectiva de reforma estratégica e estrutural em toda a administração central. A PRACE procurou reduzir o número de organismos e administradores públicos (tanto de topo como de nível médio), na esperança de melhorar a eficiência.

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou Lei Geral do Trabalho na Função Pública (LTFP), sistematizou o regime de trabalho essencial dos trabalhadores em funções públicas, testando uma aproximação dos regulamentos específicos da AP às normas vigentes de o Código do Trabalho que liberaliza definitivamente as relações de emprego público.

Com esta lei, a desregulamentação das relações de emprego público e a consequente convergência das leis e regimes laborais públicos e privados atingiram o seu apogeu.

A privatização, a corporatização da gestão pública, a reestruturação da administração pública, a queda do emprego e dos salários públicos e a desregulamentação do regime de trabalho público contribuíram muito, por um lado, para a desmotivação dos trabalhadores nas funções públicas e, por outro lado, por outro lado, a uma dificuldade crescente na prestação de serviços públicos à sociedade em geral e aos cidadãos mais vulneráveis em particular.

Por sua vez, em Espanha, o acordo alcançado em dezembro de 2021 entre o governo, os sindicatos CCOO e UGT e as organizações empresariais CEOE e CEPYME, refletido no Real Decreto-Lei 32/2021, representa uma mudança significativa nos direitos laborais dos trabalhadores. classe e quebra a tendência de naturalização das contratações temporárias nas últimas reformas trabalhistas

Exemplo desta tendência perniciosa, baseada na redução de direitos, foi a reforma imposta em 2012 (Lei 3/2012, de 6 de julho, sobre medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho) que deu origem a uma precariedade significativa no mercado de trabalho, fruto de um contrato de trabalho abusivo permitido pela lei, de uma desvalorização salarial sem precedentes, que gerou grandes desigualdades sociais, aumentou a pobreza laboral e incentivou a precariedade das relações laborais, além de produzir um travão à recuperação económica e, consequentemente, à criação de emprego. Desta forma, durante 2014 apenas o emprego permanente foi reduzido.



Por outro lado, a actual reforma é de grande importância porque atua sobre os elementos que levaram a esta situação; sobre os pontos urgentes que tinham que ser enfrentados: Limitar a temporalidade, recuperar o valor da negociação colectiva, recuperar a retroactividade dos acordos colectivos, garantir os direitos dos acordos setoriais dando-lhes prevalência de aplicação, e garantir um acordo colectivo de aplicação para os trabalhadores em situação mais desfavorável no mercado de trabalho, e que permite um aumento importante e significativo na celebração de contratações colectivas de trabalho de eficácia geral, tanto de carácter sectorial como empresarial. Além disso, são reforçados o papel da Fiscalização e as sanções para empresas incumpridoras, entre outras questões. Com tudo isto, restam ainda elementos pendentes a reverter da reforma injusta imposta em 2012 e algumas questões do mercado de trabalho que devemos corrigir (como o uso abusivo de contratos a tempo parcial, o recurso a horas extra, entre outros ), por isso devemos continuar a trabalhar para melhorar a situação precária da qual partimos e exigir o compromisso com este Acordo por parte das empresas signatárias.

Embora seja necessário mais tempo para ver estabelecido este acordo de reforma e poder avaliar as melhorias, bem como determinar a real transformação do mercado de trabalho, podemos confirmar que no tempo em que a norma está em vigor enfrenta uma mudança no mercado de trabalho que permitiu manter o crescimento económico na Andaluzia após o fim da pandemia e em plena inflação, afastando-se das consequências produzidas pelas reformas laborais de 2011 e 2012 após a crise de 2008, que não só não evitou a destruição do emprego, mas antes devastou o tecido produtivo andaluz com despedimentos massivos e precariedade.

Um dos compromissos que deve ser concretizado para tal é o reforço da fiscalização do trabalho, que deve garantir o cumprimento da norma e dissuadir as empresas da utilização fraudulenta de contratos temporários, bem como de contratos a tempo parcial.

No caso das políticas complementares que permitem o emprego digno, a esta reforma laboral soma-se o acordo para aumentar o SMN até 1.080€, atingindo 60% do salário médio em Espanha ou o Mecanismo RED para a Flexibilidade e Estabilização do Emprego. instrumento de flexibilidade e estabilização do emprego que, uma vez activado pelo Conselho de Ministros, permitirá às empresas solicitar medidas de



redução do horário de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho” (art.47 bis ET).

Por isso, a par da referida Reforma Laboral, merecem igualmente destaque a implementação e aplicação das **ERTEs** nos piores momentos de contágio da pandemia; o aumento do SMN; a revogação do despedimento por absentismo e a criminalização da classe trabalhadora; a Lei do Autónomo; a implementação de Planos de Igualdade e seu Registo; a promoção do Emprego Público, a Estratégia de Saúde e Segurança no Trabalho, a Lei **Rider**, a Lei que regulamenta o Teletrabalho ou a Lei dos Trabalhadores Domésticos.

Mas apesar destas muitas conquistas importantes, está no ADN das nossas Organizações nunca parar de lutar pela melhoria das condições de trabalho e de vida de toda a classe trabalhadora. Por esta razão e com vista ao futuro próximo, convocaremos todas as acções sindicais que forem necessárias não só para consolidar todas estas melhorias e tender a melhorar a qualidade do emprego, mas também para alcançar novos e mais importantes direitos, razão pela qual, é necessário transmitir as reivindicações sindicais aos diferentes governos e empregadores::

- Um novo Estatuto dos Trabalhadores do Século XXI.
- Proposta de redução da jornada legal de trabalho com objetivo de atingir 35 horas semanais, para todos, sem perda de remuneração
- Aumento do custo do despedimento e a regulação expressa das suas causas
- A limitação de subcontratados
- A criação de delegados setoriais de **ORP**, Igualdade e Meio Ambiente
- Uma Lei de Participação dos Trabalhadores nas Empresas
- A melhoria contínua da Negociação Coletiva
- A garantia legal de aumento do SMN até 60% do salário médio do Estado, conforme comprometido na Carta Social Europeia
- Maior intervenção sindical nos fundos que os estados atribuem à Andaluzia e ao Algarve.
- Implementar todas as medidas para ajudar as famílias trabalhadoras.



- Implementar Planos de Emprego Jovem, bem como políticas activas de emprego que visem a formação, orientação e inserção da população activa jovem.
- Mais políticas sociais que permitam enfrentar os efeitos da inflação e que procurem um equilíbrio entre os rendimentos do trabalho e os rendimentos do capital.
- Fortalecimento dos serviços públicos como garante do acesso universal a estes serviços.
- Implementação de formação vinculada à mudança do modelo produtivo e qualificação de milhares de trabalhadores
- Garantir o poder de compra dos salários e melhorar as condições de trabalho e salariais, permitindo-nos convergir com a Europa.
- Promoção de políticas de igualdade através da exigência da implementação de Planos de Igualdade nas empresas.
- Que os diferentes empregadores cumpram o acordo assinado e não façam uso abusivo de contratos temporários injustificados e de contratos a tempo parcial involuntários e injustificados.

## *Diálogo social e Igualdade*

---

O diálogo social, incluindo a negociação e a negociação colectiva, são instrumentos potenciais para a igualdade entre mulheres e homens no trabalho.

A contratação colectiva, enquanto fonte especial de direito consagrada na Constituição da República Portuguesa, é essencial para a promoção e reforço da igualdade entre mulheres e homens e contribui para o cumprimento das obrigações patronais determinadas pela legislação nacional aplicável ou para a sua ampliação. Como, por exemplo, a ampliação dos direitos de maternidade e paternidade

A negociação e a contratação colectiva, no âmbito do diálogo social, têm também um papel fundamental na regulação das relações laborais, na distribuição da riqueza, na actualização anual dos salários e outros benefícios pecuniários e na salvaguarda dos direitos e garantias dos trabalhadores, inseparável do progresso social. São alicerces fundamentais para defender os direitos dos trabalhadores, combater e eliminar as discriminações específicas a que as mulheres estão sujeitas.

Em Portugal, para que o diálogo social seja eficaz, é essencial revogar a regra da caducidade dos contratos colectivos e restaurar o princípio do tratamento mais favorável no direito do trabalho.

É fundamental aprofundar, na negociação colectiva, os direitos dos trabalhadores, no que diz respeito à promoção da igualdade, ou seja, garantir a igualdade no acesso ao emprego, ao trabalho, à remuneração e a outros benefícios derivados da relação laboral, combatendo o assédio e a desregulamentação da jornada de trabalho.

Do lado espanhol, foram recentemente alcançados importantes acordos sociais com os governos central e andaluz.

Desde a crise provocada pela pandemia foi possível reactivar um diálogo social que serviu de ponto de partida para, por um lado, enfrentar as consequências imediatas provocadas pelo confinamento, e por outro, a médio prazo, atingir os objectivos que exigimos há algum tempo, como alterações regulamentares, aumento do SMN, acordo de emprego e negociação colectiva que venham resolver os problemas dos trabalhadores.



Por seu lado, na Andaluzia os sindicatos também estabeleceram um diálogo com o governo e os empregadores andaluzes, onde acordámos medidas como um prémio “Família” para resolver situações de pobreza; um bônus de custos, para enfrentar o aumento do custo da vida; bônus para transporte público; um plano de choque contra os acidentes, um flagelo que atinge os trabalhadores; um plano urgente de emprego para os jovens; ou um plano de assistência habitacional para jovens.

No entanto, estes pactos não podem ficar apenas no papel e devem ser desenvolvidos e postos em prática, e devemos estar atentos ao seu cumprimento.

Todas estas medidas resultantes do diálogo social assumem maior importância para as mulheres, e a exigência sindical de tornar a igualdade uma realidade é hoje histórica, combatendo sindicalmente as desigualdades sexuais na sociedade como um todo em geral e no local de trabalho de uma forma em particular, com o defesa de cláusulas de igualdade na negociação coletiva e implementação de planos de igualdade nas empresas.

O período que enfrentamos deve ser o da conquista da igualdade social, acabando com todo tipo de discriminação, seja por sexo, idade, origem, classe social ou tendência sexual. Para este CSIR, tudo o que não seja alcançar a igualdade real deve ser entendido como um fracasso da nossa tentativa de converter as nossas sociedades num modelo de justiça social para mostrar ao resto do mundo. Entender que a igualdade também se alcança com melhorias nas condições de trabalho e nos salários dos trabalhadores.

Mais especificamente, a igualdade entre homens e mulheres, no mundo do trabalho, está completamente ligada à capacidade de incentivar o papel que os Planos para a Igualdade desempenham atualmente como instrumento de correção das desigualdades. Este objetivo é especialmente importante nas empresas com menos de 50 trabalhadores, que, na realidade, representam a maior parte do nosso tecido produtivo.

Também não podemos ignorar que a Andaluzia e o Algarve ainda têm um longo caminho a percorrer em termos de conciliação e de corresponsabilidade. Ainda são os trabalhadores que, na maioria dos casos, continuam a cuidar de menores e pessoas dependentes. Isto dificulta a carreira profissional dos trabalhadores e evidencia a



enorme necessidade que continuamos a ter de nos dotarmos de melhores serviços públicos para o cuidado destes menores e pessoas dependentes.

Por último, em matéria de assédio sexual e de assédio baseado no sexo, devemos continuar a exigir maiores esforços na realização de campanhas de sensibilização, garantindo às vítimas assistência jurídica e psicológica especializada, gratuita e de qualidade. Para isso, precisamos fortalecer as políticas de saúde pública e garantir uma saúde pública universal e de qualidade.

É muito importante que, em territórios com as particularidades do nosso, toda a política de igualdade seja realizada de forma coordenada entre o conjunto de organizações com responsabilidades na mesma, bem como em concertação com os Agentes Sociais mais representativos. Neste sentido, é fundamental que os Sindicatos de Classe consigam dotar-se de ferramentas úteis que nos permitam promover eficazmente a aplicação da regulamentação sobre a igualdade no local de trabalho, especialmente no que diz respeito aos planos de igualdade e de igualdade salarial.

Neste sentido, a melhoria da governação e da qualidade institucional devem tornar-se elementos transversais da acção dos nossos governos. Ninguém pode questionar a enorme contribuição que as organizações sindicais de classe deram para o Estado democrático de direito, não apenas em questões económicas, mas também em grandes avanços sociais.

A pandemia, os efeitos da guerra na Ucrânia, a crise energética ou a inflação descontrolada serviram para demonstrar mais uma vez a importância do consenso, das instituições comprometidas com a participação e o valor do consenso social e da participação institucional, garantindo a intermediação sindical no empresa.

O diálogo social é fundamental para termos uma governação melhor, inclusiva e diferente. Ninguém melhor do que os agentes económicos e sociais para alcançar os equilíbrios necessários na concepção dos mercados de trabalho presentes e futuros.

## *Negociação coletiva e contratação coletiva*

---

Não basta ter um contrato coletivo, é fundamental que seja um contrato de qualidade, negociado por sindicatos capazes de exercer a sua independência e autonomia, o que só ocorre numa relação de forças que lhes seja mais favorável.

As alterações laborais introduzidas em termos de contratação colectiva, favorecendo as empresas que concedem convenção colectiva recentemente celebrada ou revista, no âmbito do acesso a apoios ou financiamentos públicos, podem ter objectivos opostos na medida em que se aplicam a empresas que contribuem para a degradação continuada, e desregulamentação das condições de trabalho.

Os requisitos que devem ser formulados no âmbito do acesso aos concursos devem ser de natureza qualitativa e não podem ser reduzidos à simples verificação de requisitos formais ou à existência de convenção colectiva.

Além disso, a alteração que prevê que a escolha do acordo aplicável não pode ocorrer quando o trabalhador estiver abrangido por portaria que prorroga a CCT, é na prática, um ataque inédito à liberdade de associação, à sindicalização, promovida no sentido da individualização do relações laborais, típicas de países que fazem dos baixos salários uma vantagem competitiva.

Este regime confere igualdade de tratamento aos trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, suprimindo o princípio constitucional da filiação e desrespeitando os direitos legais dos sindicalizados.

Essencialmente, é importante reivindicar a necessidade de reforçar a negociação colectiva em cada país, envolvendo os trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade, nas reivindicações, como elemento estruturante para melhorar as condições de vida e de trabalho.

A experiência acumulada pelas quatro organizações sindicais que compõem esta Comissão permite-nos afirmar, sem risco de estar errado, que a negociação colectiva é a melhor forma possível de regular as relações laborais. Portanto, o seu desenvolvimento e aprofundamento devem ser considerados como um pilar fundamental sobre o qual articular todas as políticas sociolaborais.



Também não podemos ignorar o valor acrescentado que a negociação colectiva proporciona como geradora de um ambiente de trabalho favorável que incentiva o investimento produtivo e ajuda a aumentar os níveis de produtividade da nossa economia como um todo.

Este factor estratégico desempenhado pela negociação colectiva é ainda mais importante se tivermos em conta o enorme peso, em termos de contribuição para o Produto Interno Bruto e criação de emprego, que tem o nosso sector terciário e, mais especificamente, actividades económicas como o turismo, o comércio ou hotelaria.

Neste sentido, é muito importante continuar a fazer todos os esforços necessários para valorizar os benefícios da negociação colectiva em aspectos como a necessidade de adaptar as nossas empresas a um contexto de mudanças que podem ser produzidas, entre muitas outras razões, por modificações. regulamentações (por exemplo, Reforma Laboral), necessidades de saúde (por exemplo, Covid 19), questões geopolíticas (por exemplo, Guerra na Ucrânia) ou, simplesmente, devido à mudança no ciclo económico habitual nas economias capitalistas.

Não há dúvida de que, no sector dos serviços, a negociação colectiva é uma das ferramentas mais úteis de que dispomos para resolver os déficits históricos no nosso sector terciário. Neste sentido, o reforço da negociação colectiva tem como efeito directo melhorar a competitividade das nossas empresas, aumentando a sua capacidade produtiva, avançando a qualidade da oferta, facilitando a manutenção de empregos e promovendo a geração de emprego de maior qualidade.

O compromisso com a sustentabilidade deve ser a espinha dorsal aplicada ao setor de serviços no nosso território, entendendo que é um dos motores mais importantes da nossa economia. A localização geográfica da Andaluzia e do Algarve confere-nos uma posição estratégica, apoiada em condições climáticas imbatíveis, para levar a cabo uma transformação completa do sector capaz de oferecer a diversificação da oferta turística necessária muito além do tradicional “sol e mar”. Turismo-praia”. Em ambas as regiões seria necessária a diversificação económica, evitando a monoatividade e melhorando o modelo produtivo, o desenvolvimento progressivo de sectores industriais estratégicos.

Apostar na sustentabilidade significa apostar na qualidade, na excelência, na modernização, na inovação, na digitalização e na geração de valor acrescentado.



Neste sentido, propomos proteger e promover o turismo, o comércio e a hotelaria sustentáveis e locais que ajudem a estruturar e dinamizar as nossas vilas e cidades e que favoreçam um modelo de consumo responsável.

Por todas estas razões, o CSIR Andaluzia – Algarve defende a promoção da negociação colectiva a nível sectorial e empresarial, com especial atenção às actividades económicas mais relevantes dentro do modelo produtivo das nossas regiões. Estamos comprometidos com a negociação coletiva que ponha fim à sazonalidade do nosso emprego; que esteja comprometida com a contratação coletiva; que melhore os nossos benefícios remuneratórios e garanta aumentos salariais justos e adaptados ao ciclo inflacionário em que estamos imersos; que garanta a igualdade de oportunidades e facilite a incorporação dos nossos trabalhadores mais jovens no mercado de trabalho; que tenha um objetivo transversal na prevenção dos riscos profissionais e no combate aos acidentes de trabalho; e que promova e facilite o acesso a uma formação de qualidade.

### *Serviços públicos e mobilidade transfronteiriça*

---

Décadas de políticas de desinvestimento em serviços públicos conduziram-nos à situação em que nos encontramos hoje. O desinvestimento e a falta de financiamento dos serviços públicos, a falta de valorização dos seus profissionais, as deficiências humanas, técnicas e financeiras têm degradado progressivamente estes serviços e têm servido de argumento para a promoção da iniciativa privada.

Exemplos claros são a situação do Serviço Nacional de Saúde e das Escolas Públicas.

O Algarve é uma região deficiente do ponto de vista dos transportes públicos, a rede é insuficiente e a oferta não responde às necessidades da população e ao desenvolvimento da região. A nível ferroviário não há eletrificação de toda a linha, as carruagens estão degradadas e envelhecidas e os horários não se adaptam às necessidades de mobilidade da população. Não há vontade de estabelecer uma ligação com a Andaluzia.

Em relação à rodovia, na região existe apenas um grupo privado que atua no setor, que impõe suas regras com base no lucro.

Relativamente às portagens na Via do Infante (A22), esta aplicação condenou a região a consequências negativas do ponto de vista da mobilidade de pessoas, bens e empresas, afetando o desenvolvimento económico e financeiro da região.

Só conhecemos uma forma de melhorar a qualidade dos serviços públicos que sustentam e garantem os pilares do Estado-Providência e é apostando decisivamente num modelo de Administração Pública moderno, eficaz, eficiente, inclusivo e universal.

Um modelo de Administração Pública que permita a real homogeneização das condições de trabalho do pessoal que o desempenha. Para o conseguir, a primeira coisa que as nossas Administrações devem fazer é aumentar a Oferta Pública de Emprego e promover a melhoria das condições dos trabalhadores da administração.

Esta expansão de pessoal ao serviço da Administração Pública deverá ser garantida orçamentalmente nos próximos exercícios. Para facilitar este aumento das rubricas orçamentais, é essencial estabelecer um Sistema Tributário e Fiscal que promova



progressos em termos de progressividade fiscal ou, por outras palavras, em termos de justiça social.

Em primeiro lugar, o que aconteceu em 2020, com o surto da pandemia provocada pela Covid-19, demonstrou a importância de ter um serviço de saúde pública que garanta a igualdade de acesso aos serviços de saúde e aprofunde o desenvolvimento dos serviços de saúde. saúde pública equitativa.

Temos que ter um modelo de financiamento suficiente e seguro, gerido com base em critérios de qualidade e com marcado carácter produtivo e de função pública. Neste sentido, temos de continuar a exigir que as rubricas orçamentais atribuídas ao financiamento do serviço de Saúde Pública sejam aumentadas para corresponder às regiões da UE que realizam maior esforço orçamental nesta matéria.

De igual modo, defendemos, como grandes objectivos a atingir nos próximos anos, a revogação de qualquer fórmula que permita a privatização de um emprego ou serviço, o reforço dos cuidados primários, das unidades continuadas e paliativas, a melhoria dos cuidados de saúde mental e para a modernização das estruturas de saúde pública.

Por sua vez, em termos de educação, o nosso objectivo é colocá-la na base do nosso modelo de sociedade, porque só as sociedades cultas são livres. Precisamos de ter um grande Pacto Educativo acordado com toda a comunidade educativa e que inclua um compromisso claro de aumentar o investimento na educação pública, pelo menos até 7% do PIB regional, atingindo assim os padrões de qualidade que necessitamos.

A qualidade dos nossos sistemas educativos é directamente proporcional à autonomia organizacional, pedagógica e de gestão dos nossos centros. Da mesma forma, se os nossos territórios exigem algo é ampliar os sistemas de bolsas públicas e de bolsas de estudo em todos os níveis, ciclos e etapas educativas, com especial atenção aos estudos universitários e à Formação Profissional. Por uma escola pública universal, gratuita e de qualidade para todos como fórmula de desenvolvimento e progresso de ambos os países.

A par da Saúde Pública e da Educação, a contínua dignificação do Sistema Público de Pensões é outra das grandes reivindicações sindicais. O nosso objectivo é garantir



uma protecção total, tanto social como económica, favorecendo a restituição dos danos causados pelos cortes sociais que tiveram de sofrer nos últimos anos.

Temos de garantir aos nossos reformados um rendimento suficiente, que lhes permita enfrentar com segurança uma vida digna e bem-estar socioeconómico, para isso não cessaremos os nossos esforços para exortar os nossos Governos Centrais.

Por sua vez, para esta Comissão Sindical, os serviços sociais devem ser entendidos como o quarto grande pilar do Estado Social. Compete à Administração Pública reunir o conjunto de recursos, serviços e benefícios destinados à satisfação do direito à protecção social.

Para isso, exigimos deste CSIR a pronta implementação de todas as medidas necessárias para garantir a protecção social e universal dos direitos subjetivos, bem como apostar na incorporação dos novos avanços tecnológicos atualmente existentes nos serviços sociais.

Um princípio fundamental sobre o qual se articula o direito à protecção social deve ser a humanização dos serviços sociais e a dignidade do trabalho desenvolvido pelos profissionais que lhes são dedicados. Deve ser realizado um processo profundo de melhoria das condições e ambientes de trabalho, profissionalizando-os e aumentando a proporção de profissionais.

Por último, no que diz respeito a esta secção, temos de contribuir para o objectivo de nos dotarmos de um sistema de mobilidade totalmente sustentável que, ao mesmo tempo que serve para reduzir a sinistralidade rodoviária, nos ajuda a aumentar a eficiência energética dos transportes e a reduzir os níveis de emissões para os a atmosfera.

Também não podemos ignorar o enorme efeito integrador e de coesão do território que é potenciado pela existência de um sistema de transportes públicos moderno e eficiente, apoiado em infraestruturas sustentáveis que melhoram a atual qualidade dos serviços nas nossas áreas logísticas.

Entre os diversos problemas verificamos que tanto as empresas como os trabalhadores enfrentam situações em que muitas vezes têm de distinguir que legislação devem cumprir, em que país devem pagar impostos ou quais as condições para aceder a determinados serviços.

Outro problema a ser abordado é a questão do acesso à moradia. O direito à habitação é um direito constitucional fundamental, mas o Estado tem desempenhado um papel fraco na garantia deste direito, sendo sintomático que a Lei de Bases da Habitação só tenha sido aprovada em 2019 e que o parque habitacional público represente apenas 2% do total.

O problema estrutural da habitação agravou-se, nomeadamente: o aumento dos custos tanto de compra como de arrendamento, com a habitação a absorver uma parte importante dos orçamentos familiares, a facilitação dos despejos e, por último, o choque do aumento das taxas de juro, que agrava ainda mais a disparidade entre a compensação dos trabalhadores e os custos de habitação.

A situação é muito grave, a partir de 2013 a divergência entre os preços da habitação e o rendimento médio familiar aumentou e em 2022-2023 foi ainda agravada pelo choque do aumento das taxas de juro impulsionado pelo Banco Central Europeu (BCE), numa prática que agrava injustiças e desigualdades sociais.

A criação de um programa habitacional nacional é uma prioridade; a mudança no arrendamento urbano e a expansão significativa do parque habitacional público a preços acessíveis

Estão atualmente em curso os trabalhos sobre o Relatório sobre a mobilidade laboral transfronteiriça, que será enviado à rede laboral Redcot, bem como à Agência Europeia do Trabalho.

O último Relatório sobre Mobilidade Profissional e Mobilidade Transfronteiriça entre Andaluzia-Algarve publicado é de 2018 na Rede Eures e entre as suas conclusões encontramos os seguintes obstáculos e recomendações:

Obstáculos:

- Falta de conhecimento da região transfronteiriça como oportunidade de emprego. O espaço transfronteiriço é uma realidade para os habitantes de ambas as regiões. Segundo o inquérito realizado pela ACRAL (Frequência com que se atravessa a fronteira), 8% atravessa-a todas as semanas, 18% todos os meses e 54% das pessoas o fazem ocasionalmente. No entanto, a sua utilização continua a ser sobretudo para lazer (60%) ou para aquisição de bens de consumo (46%). A mobilidade transfronteiriça por motivos profissionais (10%) ou académicos (4%) ainda é uma minoria

- Falta de informação sobre o mercado de trabalho transfronteiriço.
- Pouco dinamismo do mercado de trabalho.
- Desconhecimento da rede EURES e da EURES transfronteiriça Andaluzia-Algarve
- Obstáculos ao recrutamento de trabalhadores. Para as empresas do setor da hotelaria e restauração, o carácter temporário dos contratos que oferecem aos trabalhadores dificulta a sua retenção e motivação. Na verdade, estas empresas, na sua maioria pequenas ou muito pequenas, têm dificuldade em competir com os grandes estabelecimentos hoteleiros, pois oferecem condições de trabalho muito mais atractivas aos trabalhadores.

No que diz respeito à contratação no setor das novas tecnologias, as dificuldades de recrutamento devem-se à falta de disponibilidade de pessoal qualificado e cujas competências estejam à altura do crescimento rápido e muito significativo que as empresas do setor vivem.

Na região do Algarve e em Portugal em geral, há falta de mão-de-obra nos sectores da construção, indústria e derivados, principalmente devido aos baixos salários. De facto, nas profissões que exigem um nível de educação mais elevado, tanto os salários como as condições de trabalho continuam a não ser competitivos, dificultando a atração de profissionais altamente qualificados de além-fronteiras ou de outros países.

#### Recomendações:

- Tipo administrativo. Deve ser melhorada a comunicação com as instituições públicas competentes no domínio do emprego, das finanças e da segurança social no que diz respeito ao impacto da legislação correspondente nas empresas e nos trabalhadores, com vista à simplificação de procedimentos, à promoção do empreendedorismo e à promoção do emprego transfronteiriço. Deve ser incentivada a existência de uma fonte acessível de informação sobre os requisitos e a legislação transfronteiriça aplicável às empresas. É importante que as administrações trabalhem no sentido da redução ou eliminação das portagens em Portugal para facilitar a mobilidade transfronteiriça. É urgente que as administrações e as empresas valorizem os produtos ou serviços mais sustentáveis para o ambiente.

- Visa minimizar os efeitos da sazonalidade. As administrações devem promover o desenvolvimento do sector do turismo para que a sazonalidade deixe de ser um problema para o emprego e para que as empresas possam oferecer contratos de trabalho mais estáveis e manter o seu pessoal.

- Quanto à qualificação dos trabalhadores: Recomenda-se a introdução da língua portuguesa nas escolas andaluzas. É importante promover a coordenação entre as Escolas de Hotelaria na área transfronteiriça, de forma a desenvolver o fluxo de estudantes para estágios em ambos os lados. Devem ser incentivados acordos de práticas conjuntas entre empresas turísticas de ambas as regiões em institutos de formação profissional, áreas de finanças, administração, comércio, etc. A cooperação entre empresas, associações e instituições é importante para garantir a formação de profissionais na área das TIC, seja em contexto da formação inicial ou no domínio da formação contínua. É importante corrigir o abuso da subcontratação no sector da construção em ambas as regiões fronteiriças, uma vez que o aumento do preço final não tem um impacto positivo nas condições de trabalho dos trabalhadores, nem na qualidade dos produtos ou serviços.