

RESOLUÇÃO

*Aumentar salários / Valorizar carreiras
profissionais / Reconhecer o desgaste rápido /
Reduzir o horário de trabalho / Defender e
conquistar direitos!*

POLÍTICA REIVINDICATIVA 2026

INTRODUÇÃO

No plano nacional é cada vez mais sentida a degradação das condições de vida e de trabalho da maioria da população, com salários e pensões que não garantem uma vida digna, muito insuficientes para cobrir os custos da habitação, alimentação e serviços essenciais.

Num país marcado pela política de direita levada a cabo por sucessivos governos, desenvolvida ao serviço dos grupos económicos e financeiros, os níveis de exploração de quem trabalha e a crescente concentração da riqueza nas mãos de uns poucos, causaram e causam profundas desigualdades sociais que se refletem diariamente na vida da maioria.

Nos seis primeiros meses de 2024, 13 empresas cotadas no PSI-20 acumularam lucros superiores a 3 mil milhões de euros (17 milhões de euros de lucros por dia), e os 5 maiores bancos nacionais arrecadaram 2 mil e 600 milhões de euros de lucros (14,4 milhões de euros de lucro por dia), mais do que obtiveram em todo o ano de 2022.

No programa agora já sob a forma de ante-projecto de revisão da legislação laboral é feita uma declaração de guerra aos trabalhadores.

Com mais de 100 propostas de alteração, todas no sentido da retirada de direitos dos trabalhadores e simultaneamente procurando enfraquecer a sua capacidade de luta, quer limitando a actividade sindical, bem como, bem como, o exercício do direito á greve.

Um programa que não dá resposta aos principais problemas com que se debatem os trabalhadores, os reformados, as populações e o país, que aumenta a exploração, agrava as desigualdades, acentua a dependência do país e não garante o desenvolvimento e a coesão social e territorial.

Um programa que confirma a acção do Governo ao serviço do grande capital e dos grupos económicos, em detrimento da melhoria das condições de vida, dos direitos dos trabalhadores e dos reformados, com medidas que atacam o direito à greve e que visam promover alterações mais gravosas na legislação laboral e perpetuar a política de exploração assente nos baixos salários.

Um programa que promove o negócio em áreas como a saúde, a educação, a protecção social, a habitação e nas funções hoje asseguradas pelo Estado, remetendo-as para a lógica da mercantilização e que ataca os trabalhadores da Administração Pública.

A actual situação coloca mais dificuldades a quem vive do seu trabalho, por isso é fundamental ouvir, esclarecer, organizar e unir os trabalhadores na defesa dos seus interesses e direitos, pela melhoria das suas condições de vida, pela implementação de uma política que promova e garanta o aumento geral e significativo dos salários a subida das pensões, trabalho com direitos, o fim da precariedade, a redução do horário de trabalho e a sua regulação, o direito de contratação colectiva e da actividade sindical.

No que diz respeito à segurança social, as medidas apontadas fazem uma opção pela vertente assistencialista do sistema, na medida em que ao mesmo tempo que salientam que a segurança social deve estar focada na protecção dos mais vulneráveis, pretendem reduzir as prestações sociais alegando, para o efeito, que não querem desincentivar a procura de emprego e aponta para alterações que visam restringir e/ou condicionar o acesso à prestação, impondo trabalho obrigatório não remunerado.

No contexto dos sectores da Fiequimetal, identificam-se **quatro eixos centrais para o desenvolvimento da acção reivindicativa**:

- **O aumento dos salários**, enquanto elemento que permitirá fazer face ao brutal aumento do custo de vida, dinamizar a procura interna e criar mais emprego;
- **A valorização das carreiras**, aproveitando todo o potencial tecnológico existente, a aquisição dos conhecimentos profissionais para diminuir o tempo que permita alcançar o topo da carreira profissional e valorizar as profissões e os salários;

- **O reconhecimento do desgaste rápido** nos sectores da indústria exigindo, simultaneamente, investimento na melhoria das condições de trabalho e a antecipação da idade da reforma.
- **A redução e regulação do horário semanal de trabalho** para permitir a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores.

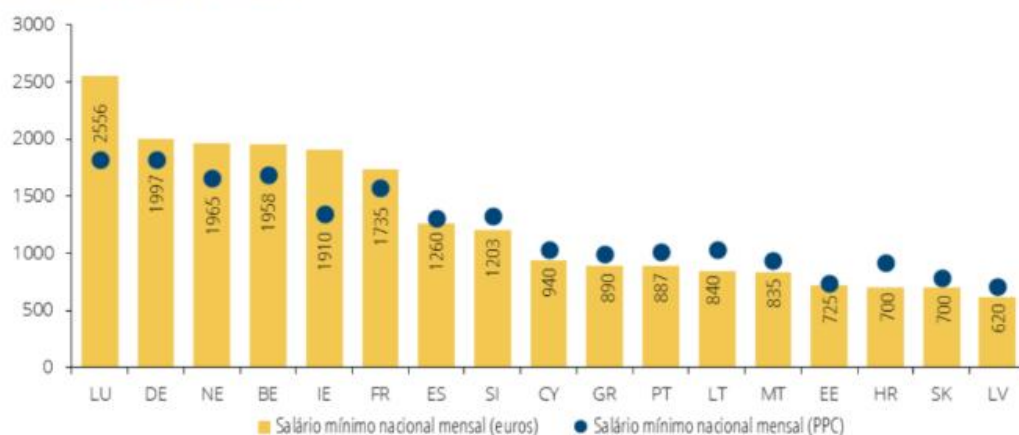
Política salarial

Em Portugal, os salários baixos são uma realidade para muitos trabalhadores, com o **salário mínimo nacional a situar-se entre os mais baixos da União Europeia**, apesar de ter havido actualizações, nos últimos anos, estas têm sido claramente insuficientes face ao aumento real do custo de vida.

O **salário mínimo em Portugal está cada vez mais na cauda da Europa**, tendo já sido ultrapassado por vários países, tais como, Chipre (1.000 euros), Croácia (970 euros), Estónia (886 euros), Grécia (968 euros), Lituânia (1.038 euros) e Malta (961 euros).

Segundo um estudo do Banco de Portugal (2023), o **salário mínimo nacional mantém-se entre os mais baixos da Zona Euro**, tanto no valor mensal ajustado pelo número de pagamentos ano, como o valor mensal ajustado às diferenças nos níveis de preços entre países.

Gráfico 1 • Salário mínimo nacional nos países da área do euro em 2023 | Em euros e em paridade de poder de compra



Fonte: Eurostat. | Notas: Os valores do salário mínimo nacional (SMN) são ajustados pelo número de pagamentos mensais no ano. O SMN mensal em paridade de poder de compra (PPC) refere-se ao SMN ajustado às diferenças nos níveis de preços entre países.

Banco de Portugal

O salário mínimo nacional está muito aquém do necessário para que os trabalhadores possam ter um padrão de vida digno.

O rendimento médio mensal também é relativamente baixo em comparação com outros países europeus.

São os trabalhadores que criam a riqueza do nosso país!

É a força do seu trabalho que gera riqueza!

A necessidade de romper com este caminho, de responder às diversas necessidades de quem trabalha e trabalhou que ficam por satisfazer, de promover uma maior justiça na distribuição da riqueza que é produzida pelos trabalhadores e de impulsionar um crescimento sustentável, fundamenta a exigência da Fiequimetal para o aumento geral e significativo dos salários.

O aumento geral e significativo dos salários é urgente, possível e necessário.

Face ao exposto, o Encontro Nacional decide exortar os trabalhadores a lutar pelos seguintes objectivos:

1. Aumento real e geral dos Salários;
2. Valorizar as carreiras e as profissões – corrigir injustiças e desequilíbrios;
3. Redução para 35 horas semanais de trabalho e combate ao agravamento e desregulação dos horários;
4. Reconhecer desgaste rápido / Antecipar acesso à reforma;
5. Defesa do emprego estável e com direitos e combate à precariedade;
6. Eliminação das discriminações;
7. Reposição do pagamento do trabalho extraordinário e descanso compensatório;
8. Efectivação da formação profissional;
9. Melhoria das condições de trabalho;

10. Defesa dos direitos que emanam da Contratação Colectiva e dos usos laborais;
11. Combater o recurso abusivo ao Lay-off;
12. Garantir um dia de dispensa remunerada no dia do aniversário do trabalhador;
13. Salvaguardar a igualdade de direitos do trabalhador em teletrabalho.

Assim, apresentam-se as seguintes

REIVINDICAÇÕES

1. AUMENTO REAL E GERAL DOS SALÁRIOS

O aumento geral dos salários é absolutamente determinante para:

- Garantir e elevar o direito à satisfação das necessidades do dia-a-dia dos trabalhadores e das suas famílias e proporcionar uma vida digna;
- Combater as desigualdades;
- Dinamizar o crescimento económico que assenta em grande parte no consumo interno, incrementar as vendas das empresas nacionais e possibilitar o aumento do emprego;
- Fixar no nosso país aqueles que cá querem viver e trabalhar, mas que são impossibilitados pelos magros salários e a precariedade que nega perspectivas e a realização pessoal e profissional.

Só com o aumento geral dos salários se pode romper com o modelo assente em baixos salários e na precariedade que amarra o país a um perfil produtivo de baixo valor acrescentado, que desperdiça as qualificações da força de trabalho e cerceia o potencial de desenvolvimento económico e social existente.

Os baixos salários continuam a ser uma opção política e uma realidade predominante no país, configurando uma das principais causas das gritantes desigualdades sociais.

É, por isso, uma **emergência nacional o aumento geral dos salários** para elevar as condições de vida dos trabalhadores, dinamizar o mercado interno, aumentar as contribuições para a Segurança Social, assegurar o direito a tantos jovens (que ganham o salário mínimo) a terem filhos, a constituírem família, a emanciparem-se e a construírem as suas vidas, bem como para assegurar mais justiça na distribuição dos rendimentos.

Muitas vezes são invocados argumentos para não aumentar o Salário Mínimo Nacional e os salários em geral, assentes numa ideia do peso das remunerações na estrutura de custos das empresas e no seu suposto efeito negativo para a competitividade. Importa a este propósito referir que **as remunerações têm apenas um peso de cerca de 14% na estrutura de custos das empresas** – muito inferior a um conjunto de outros custos, designadamente com a energia, combustíveis, seguros, créditos, entre outros. E importa lembrar ainda que este conjunto de custos se submete à estratégia de lucro máximo de um conjunto de empresas e sectores que, depois de privatizadas, passaram a penalizar fortemente a economia nacional, especialmente as MPME (Micro, pequenas e médias empresas).

Um aumento dos salários no valor correspondente a 15%, tem apenas um impacto de 2,1% nos custos totais das empresas. Sendo que, nas grandes empresas esse impacto é ainda menor, apenas 1,6%.

Fonte: CGTP-IN, a partir de dados do Banco de Portugal. Os dados referem-se a 2023 (últimos disponíveis).

Um estudo que estimou o valor necessário para garantir uma vida digna no nosso país, ou seja, o acesso a bens e serviços essenciais à realização pessoal e familiar, indicou que, para um casal com dois filhos, cada membro deveria ganhar cerca de 1.307€ (actualizado com a inflação entretanto verificada).

Fonte: Pereirinha e Pereira (2025), Salário digno em Portugal: da necessidade às possibilidades de uma política, Almedina.

Em 2024 o vencimento base de metade dos trabalhadores estava entre o SMN e um valor de apenas 60 € acima deste.

Fonte: Estatísticas da Segurança Social.

Em Maio de 2025, 2,5 Milhões de trabalhadores tinham um salário bruto base inferior a 1000 €.

Fonte: Instituto de Informática da Segurança Social.

Face aos dados atrás referidos fica-se com um retrato completo da profunda **injustiça na distribuição da riqueza** no nosso país, num processo de concentração da riqueza promovido por sucessivos governos.

É urgente inverter este processo de injustiça, pobreza e agravamento da exploração!

É imperativa a **valorização geral dos salários**, quer por via da contratação colectiva, instrumento fundamental para assegurar uma melhor distribuição da riqueza e cuja caducidade urge ser eliminada, quer por via de respostas positivas às reivindicações dos trabalhadores em cada empresa.

Assim, a Fiequimetal propõe:

O aumento dos salários em 15%, com um mínimo de 150 euros, para cada trabalhador, com produção de efeitos a 1 de Janeiro de 2026;

Sem prejuízo de valores mais elevados que já estão a ser praticados, a **fixação do salário mínimo de admissão**, nas empresas dos nossos sectores **no valor de 1050 euros**, em 1 de janeiro de 2026.

2. VALORIZAR AS CARREIRAS E AS PROFISSÕES - CORRIGIR INJUSTIÇAS E DESEQUILÍBRIOS

A compressão da distribuição dos níveis salariais é uma tendência que se vem agravando. O ataque à contratação colectiva é a principal causa desta dinâmica no sector privado, acompanhada pelas opções que esmagam salários no sector público.

A evolução do salário mínimo nacional (SMN) está muito aquém das possibilidades e das necessidades para atingir um valor coerente com os objectivos para os quais foi criado. A sua

actualização sem o aumento dos outros salários, está a levar a que cada vez mais trabalhadores estejam abrangidos por salários brutos base cada vez mais próximos.

Estima-se que 18,2% dos trabalhadores (745 mil) recebiam o SMN no final de 2023.

Esta realidade evidencia uma cada vez maior desvalorização das profissões e carreiras, cujas diferenças na experiência, competências e responsabilidades não têm correspondência no salário, por um lado e, por outro, com as próprias carreiras profissionais a terem um fraco reconhecimento ao nível do salário.

A insustentabilidade desta situação, não só para os trabalhadores, mas também para o desenvolvimento económico, só pode ser ultrapassada com a efectivação da nossa reivindicação para um aumento geral e significativo de todos os salários. Por outro lado, sendo esta uma tendência longa na nossa economia, urge perspectivar uma estratégia de reequilíbrio que assegure a inversão da situação em cada empresa e sector, o que dificilmente é conseguido em apenas um ano.

Resulta do exposto no parágrafo anterior que além da importância e necessidade de apresentação de propostas de negociação salarial anuais, é preciso, simultaneamente, construir propostas que, tendo como base as tabelas salariais de cada empresa ou sector, prevejam a valorização das carreiras e profissões e dos respectivos níveis salariais. Após tantos anos de desvalorização salarial é imperativo perspectivar uma proposta de médio prazo com este objectivo, que urge começar a ser efectuada para não permitir um cada vez maior esmagamento salarial.

Esta é uma matéria muito sentida pelos trabalhadores em todos os sectores e a que urge dar resposta. A estratégia sindical passa ainda por combater a tentativa de substituição dos aumentos dos salários pela atribuição de prémios, subsídios e outras componentes remuneratórias.

3. COMBATE AO AGRAVAMENTO E À DESREGULAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO E

A LUTA PELA SUA REDUÇÃO PARA AS 35 HORAS SEMANAIS

Ao longo da história, o tempo de trabalho foi sempre objecto de disputa entre o patronato e os trabalhadores.

O objectivo patronal foi sempre o aumento e a desregulação dos horários de trabalho, numa pretensão cega de aumento do lucro e de forma imediata.

Pelo contrário, a redução do horário de trabalho que os trabalhadores reivindicam, constitui um factor de progresso, na medida em que:

- Potencia a criação de emprego e a consequente redinamização da economia;
- Corresponde às necessidades de os trabalhadores conciliarem o tempo de trabalho com a vida pessoal e familiar e a participação na vida social, cívica e cultural;
- Diminui o tempo de exposição aos factores de risco, contribuindo por essa via para reduzir os acidentes de trabalho e a contração de doenças profissionais;
- Aumenta a produtividade e estimula o investimento na modernização do sector produtivo.

Como se continua a verificar em várias empresas, nos sectores representados pela Fiequimetal, o patronato não desiste da pretensão de procurar impor horários de trabalho desregulados e "flexibilidades" de horário: Turnos, fixos ou rotativos, laboração contínua, adaptabilidades, bancos-de-horas, horários concentrados, etc., tudo formas de "desorganização do tempo de trabalho" cujas consequências contribuem para a desarticulação entre a vida profissional, pessoal e familiar do trabalhador e a degradação da sua saúde física e mental.

O aumento da produtividade está em contraciclo com o aumento e desregulação dos horários de trabalho.

A evolução tecnológica e a revolução digital têm provocado alterações significativas nos métodos de produção. Esta realidade permite produzir em larga escala, em menos tempo e com mais qualidade, sendo que o seu resultado deve ser colocado ao serviço da qualidade de vida dos trabalhadores, reduzindo o horário de trabalho e criando mais empregos, nesse sentido, devemos exigir:

- O cumprimento do princípio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores;
- Que, na elaboração dos horários de trabalho, seja respeitada a protecção da saúde dos trabalhadores;
- A garantia dos 2 dias de descanso semanal consecutivos (sábado e domingo) em geral e a consagração, no mínimo de 25 dias de férias;
- O abandono progressivo da prestação do trabalho em período nocturno e por turnos, limitando o seu recurso a actividades cujo funcionamento dependa daqueles regimes;
- O cumprimento dos feriados nacionais, municipais e de Carnaval, exigindo a respectiva retribuição extraordinária sempre que se verifique prestação do trabalho nestes dias;
- O cumprimento dos respectivos descansos compensatórios;
- A redução progressiva dos horários de trabalho (sem diminuição da retribuição), com vista a atingir as 35 horas semanais, com a duração máxima de 7 horas diárias.

Pois, trata-se de uma reivindicação justa dos trabalhadores que, ao longo dos últimos anos, têm sido confrontados com uma estratégia patronal agressiva, visando aumentar os lucros através do aumento do número de horas de trabalho não remunerado, tendo como consequência a desvalorização do salário/hora e o lançamento de milhares de trabalhadores no desemprego.

4. RECONHECER DESGASTE RÁPIDO / ANTECIPAR
ACESSO À REFORMA;

Na sequência da Petição, sobre este tema, apresentada na Assembleia da República e a luta desenvolvida em torno destes objectivos.

Assim, do Governo exige-se:

- A tomada de medidas para uma efectiva e eficaz fiscalização das condições de trabalho e agravamento das penalizações pelo incumprimento da Lei nesta matéria;
- O reconhecimento, como profissões de desgaste rápido, daquelas que implicam o desempenho de tarefas associadas a trabalho monótono, repetitivo, com elevada cadência, com exposição a agentes químicos perigosos, bem como a prestação do trabalho em horário por turnos, horário nocturno ou laboração contínua;
- Um regime especial de acesso às pensões, por parte dos trabalhadores nestas condições, prevendo, nomeadamente, o acesso à pensão de velhice a partir dos 55 anos, com 20 anos de descontos;
- Para a generalidade dos trabalhadores a fixação nos 65 anos a passagem à reforma sem penalizações;
- Passagem à reforma, sem penalizações, dos trabalhadores com 40 anos de registo de contribuições.

Do patronato reclama-se:

- O investimento na melhoria das condições de trabalho que garanta a segurança e saúde dos trabalhadores;
- Reforço da contribuição do patronato dos sectores da indústria para a segurança social, por forma a participarem na criação de melhores condições de acesso dos trabalhadores à reforma antecipada.

5. CONTRATOS EFECTIVOS PARA TODOS OS TRABALHADORES COM VÍNCULO PRECÁRIO QUE OCUPEM POSTOS DE TRABALHO PERMANENTES.

Como se está a verificar em várias empresas do sector automóvel e não só, as primeiras vítimas de desemprego são os trabalhadores com vínculo precário, tratados como **“mão-de-obra descartável”**. Isto é inaceitável!

Em Portugal, mais de 70% dos novos contratos de trabalho são precários, apesar da maioria dizer respeito a actividades permanentes, o que desrespeita quer o princípio da segurança do emprego consagrado constitucionalmente, quer o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um contrato de trabalho permanente.

A precariedade laboral atinge mais de um milhão e duzentos mil trabalhadores em Portugal, ou seja, 29% dos trabalhadores, sendo o segundo país da União Europeia em que mais se recorre a vínculos precários.

Um número crescente de trabalhadores, em particular **jovens**, com uma taxa que ronda os **54%**, encontra-se na **situação de contratação precária**, baseada em justificações fraudulentas. A luta jurídica é um meio insuficiente para fazer face a esta chaga social, por isso é necessário continuar a luta no combate à precariedade e que os trabalhadores tomem nas suas mãos a exigência de que **todos os trabalhadores com vínculos precários, que ocupem postos de trabalho permanentes passem a contrato de trabalho efectivo, assim como contra a aplicação do período experimental “alargado” bem como os contratos de muito curta duração;**

Combater a utilização da figura da externalização de serviços (outsourcing) pois o patronato tem utilizado a externalização de serviços como forma de contornar a integração de trabalhadores que prestam funções permanentes nos quadros das empresas, trabalhadores esses que são essenciais ao cumprimento do objecto para a qual foi criada. Procuram, com mais esta forma de precarização das relações de trabalho, desresponsabilizar-se pela relação de trabalho, pagar salários mais baixos, não aplicando direitos, nomeadamente os constantes na contratação colectiva. É injustificável e inaceitável que haja empresas onde uma parte significativa dos trabalhadores seja contratada por esta via, sem os quais as empresas não podiam laborar.

6. ELIMINAÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES

A FIEQUIMETAL alicerça a sua luta em **defesa da igualdade** no princípio inscrito na **Constituição da República Portuguesa**:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei;
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

São muitas as formas de discriminação que atingem e penalizam os trabalhadores e trabalhadoras nos sectores da indústria e energia. Sendo da mais elementar justiça reivindicar a sua eliminação. Impõe-se proceder ao levantamento prévio de cada caso concreto para agir em conformidade, garantindo a unidade dos trabalhadores.

São reivindicações fundamentais:

- O cumprimento do princípio constitucional de “salário igual para trabalho igual”;
- A integração no salário de todos os prémios discriminatórios e/ou não regulamentados com a intervenção e o controlo dos trabalhadores;
- O cumprimento dos direitos de igualdade e de parentalidade, independentemente do vínculo laboral;
- Pagamento de 100% da remuneração em todas as licenças parentais;
- A possibilidade dos trabalhadores usufruírem do gozo de férias em período coincidente com as férias dos menores a seu cargo.
- Lutar contra os bancos de horas, os horários concentrados e os regimes de adaptabilidade dos horários;

- ☛ Respeitar o direito à conciliação entre a vida profissional familiar e pessoal.

7. REPOSIÇÃO DO PAGAMENTO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

O não pagamento integral do trabalho extraordinário (suplementar), conforme vigorava na legislação anterior à alteração produzida em 2012, corresponde à diminuição da retribuição, constituindo mais uma forma ilegítima do patronato se apropriar da riqueza produzida pelos trabalhadores. Assim, reclama-se a reposição do pagamento integral do trabalho extraordinário, exigindo a aplicação da decisão do Tribunal Constitucional e o respeito pelos usos laborais.

À semelhança de anos anteriores a Fiequimetal emitirá, para 2026, Pré-Avisos de Greve:

- ☛ *Ao trabalho suplementar*

Pela manutenção do descanso compensatório e das percentagens de acréscimo remuneratório do trabalho suplementar previstos nas convenções colectivas aplicáveis, bem como dos usos e costumes praticados nas empresas;

- ☛ *Ao trabalho em dia feriado que, por escala, seja dia normal de trabalho*

Pela manutenção do descanso compensatório e das percentagens de acréscimo remuneratório previstos nas convenções colectivas aplicáveis, ou dos usos e costumes praticados nas empresas relativas ao trabalho prestado em dia feriado que, por escala, seja dia normal de trabalho.

8. EFECTIVAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA TODOS OS TRABALHADORES

O direito à formação profissional está consignado no Código do Trabalho, carecendo, na maioria dos casos, de aplicação efectiva por parte do patronato que insiste em a considerar um custo em vez de investimento produtivo.

Em 2022 (últimos dados disponíveis) apenas 16% das empresas e 38% dos trabalhadores estiveram envolvidos em formação profissional no trabalho, de acordo com o último Relatório Anual de Formação Contínua, do GEP/MTSSS.

Ao mesmo tempo, **Portugal continua a possuir a maior percentagem de trabalhadores da UE com baixas qualificações**, o que significa que, apesar dos milhares de milhões de euros gastos por sucessivos governos e sucessivos quadros comunitários, se mantem o défice estrutural de qualificações.

Por outro lado, e associado a esta realidade, Portugal continua a ter um enorme **défice** na concretização do direito à **formação profissional por iniciativa das entidades patronais** e na valorização, reconhecimento e motivação dos trabalhadores para a aquisição de novas competências e valorização das suas qualificações.

Os trabalhadores continuam a não ver valorizado e aproveitado o seu conhecimento e qualificações: 23% dos jovens trabalhadores entre os 20 e os 35 anos que completaram o ensino superior e 14% dos trabalhadores entre os 35 e os 64 anos na mesma situação são sobrequalificados relativamente às funções que desempenham, já que o sistema produtivo não tem acompanhado o aumento da escolaridade e das qualificações verificado nas últimas décadas. O resultado é o subaproveitamento do conhecimento, o que, em conjunto com os baixos salários e a ausência de carreiras profissionais minimamente dignas, conduz milhares de trabalhadores à emigração.

Nesse sentido, impõe-se:

- Exigir a elaboração dos planos de formação previstos na Lei, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes;
- Exigir que o mínimo de 40 horas de formação certificada, anuais, previstas na legislação anterior, seja efectivamente concretizado;
- Exigir que na sequência da formação profissional, os trabalhadores sejam devidamente valorizados, tanto em

termos de progressão na carreira profissional como no respectivo enquadramento salarial.

9. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A degradação das condições de trabalho é uma das consequências do aumento da exploração e da fuga do patronato ao investimento na prevenção da saúde e segurança no trabalho, em conjugação com a falta de efectiva fiscalização da ACT.

Ao mesmo tempo aumentam os riscos que emergem do aumento dos ritmos de trabalho, da precariedade dos vínculos e da degradação das condições em que o trabalho é prestado, problemas com que os trabalhadores estão confrontados no seu dia-a-dia.

Nesse sentido os trabalhadores devem reivindicar medidas concretas para a melhoria das suas condições de trabalho, nomeadamente:

- O cumprimento da legislação em vigor sobre segurança e saúde no trabalho;
- A adequação dos ritmos de trabalho de forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores;
- Garantir pausas no trabalho, que permitam uma efectiva recuperação física e psíquica para retomar a actividade;
- Melhoria das condições de Trabalho por Turnos e nocturno nos seguintes:
 - Para além do período normal de férias, os trabalhadores devem ter ainda direito a uma licença adicional, paga, de 3 dias úteis quando o trabalhador estiver em regime de turnos/nocturno de 10 a 14 anos, e de 5 dias úteis há 15 anos ou mais;
 - A implementação e/ou melhoria dos subsídios de turnos para valores não inferiores a 20%, 25% e 35%, para 2 turnos, laboração semi-contínua ou laboração contínua, respectivamente, sem prejuízo de valores superiores já praticados;

- A consagração do trabalho em regime de turnos de trabalho nocturno, laboração contínua, trabalho com substâncias químicas perigosas e trabalho em linha de montagem com elevados ritmos, como actividade penosa e desgastante e consequentemente a antecipação da idade da reforma, conforme petição da Fiequimetal entregue na Assembleia da República no passado dia 19 de Setembro.

10. DEFENDER E EFECTIVAR OS DIREITOS CONTRATUAIS

Com vista à defesa e efectivação dos direitos contratuais, na acção reivindicativa para 2026 o Encontro Nacional reitera os seguintes princípios:

- Reforço da acção integrada nos locais de trabalho, em particular junto dos grandes Grupos Económicos que têm vários centros fabris espalhados pelo país e necessitam de um acompanhamento integrado, isto é, uma intervenção sindical integrada é fundamental para dar resposta aos justos anseios dos trabalhadores, independentemente de trabalharem no norte, no centro, no sul ou nas regiões autónomas. É fundamental esta acção integrada para conduzir a luta em torno de um mesmo objetivo ou para melhorar as condições de vida e de trabalho em qualquer ponto do país de uma mesma classe ou setor de atividade.
- Continuação da luta para aplicação dos direitos da contratação colectiva;
- A necessidade de denunciar e contrariar a ofensiva patronal, esclarecendo os trabalhadores sobre a gravidade das suas pretensões.

11. COMBATER O RECURSO ABUSIVO AO LAY-OFF

O patronato, com a conivência do Governo, continua a utilizar abusivamente o recurso ao Lay-off.

Os recursos da segurança social, que resultam da contribuição dos trabalhadores, são esbanjados sem justificação, veja-se como exemplo a Autoeuropa que obteve elevados lucros que distribuiu aos accionistas e recorreu ao Lay-off para fazer investimentos à custa da Segurança Social dos trabalhadores, tendo em vista o aumento dos lucros.

Actualmente, um número muito considerável de empresas do sector automóvel recorreu ao Lay-off e simultaneamente despedem trabalhadores e não asseguram a manutenção da totalidade dos rendimentos e outros direitos dos trabalhadores.

ASSIM, NÃO PODE SER!

Face ao exposto, a Fiequimetal exige:

- Que todas as situações sejam sujeitas a prévias e criteriosas autorizações e rigorosas fiscalizações, exigência particularmente actual face a abusos como os que sucedem com a aplicação do Lay-off;
- A garantia da manutenção do emprego a todos os trabalhadores, directos e indirectos;
- A garantia da manutenção de rendimentos e de todos os direitos dos trabalhadores.

12. GARANTIR UM DIA DE DISPENSA REMUNERADA A GOZAR NO DIA DO ANIVERSÁRIO DO TRABALHADOR

Trata-se de uma importante reivindicação dos trabalhadores, já alcançada em diversas empresas de vários sectores e que não constitui, regra geral, custo para as empresas e, para os trabalhadores é um direito que se afigura importante, quer a nível individual, quer a nível familiar e social.

Assim, reivindica-se que o dia de aniversário do trabalhador seja um dia de dispensa remunerada, nos seguintes termos:

- a) Sempre que o dia de aniversário do Trabalhador coincidir com dia de folga, férias ou feriado, o Trabalhador terá direito a gozar esse dia no dia de trabalho imediatamente subsequente;
- b) Para os Trabalhadores cujo aniversário é no dia 29 de Fevereiro, em anos comuns, terão direito à dispensa remunerada no dia de trabalho imediatamente subsequente;
- c) A dispensa prevista neste número contará para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

13. SALVAGUARDAR A IGUALDADE PLENA DE DIREITOS DO TRABALHADOR PRESENCIAL E DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO

A Fiequimetal defende:

- ➡ A exigência de acordo escrito do trabalhador para passar ao regime do teletrabalho;
- ➡ O princípio da reversibilidade a todo o tempo;
- ➡ A obrigatoriedade do ressarcimento pecuniário do trabalhador em situação de teletrabalho, através do estabelecimento de uma prestação compensatória, um subsídio ou uma ajuda de custo, susceptível de ressarcir o trabalhador do custo acrescido, sem que a recepção dessa prestação pecuniária esteja dependente de qualquer necessidade de comprovação de realização das despesas;
- ➡ A igualdade de tratamento em situação de teletrabalho e em regime presencial, nomeadamente garantindo que o trabalhador não tem prejuízo material ou imaterial com o facto de estar em teletrabalho, e que essa situação não se reflecta num tratamento desigual, seja através da transferência de custos para a esfera do

trabalhador, seja através do acesso à informação, seja em matéria de SST e reparação e acidentes de trabalho;

- A garantia do exercício dos direitos sindicais;
- A garantia de que a habitação do trabalhador e da sua família não se torna uma extensão da empresa ao serviço da entidade patronal;
- A regulação do tempo de trabalho em situação de teletrabalho, não podendo ser aproveitada para introduzir variáveis que, invocando um eventual “direito a desligar”, fragilizem o conceito de horário de trabalho e o efectivo respeito pelos seus limites, regulando períodos de conexão que vão para além do período normal de trabalho.

ACÇÃO E INTERVENÇÃO IMEDIATAS

No quadro da actual situação política e social é importante a intensificação da luta, com particular importância ao nível dos locais de trabalho, no sentido de pressionar o Governo e o patronato a responder às justas reivindicações dos trabalhadores designadamente a revogação das normas gravosas do código de trabalho, o aumento dos salários inclusive no Sector Empresarial do Estado, o respeito pelos direitos, a não desregulação e agravamento dos horários de trabalho e a melhoria das condições de trabalho.

Nesse sentido o Encontro Nacional aprova e assume o compromisso de empenhamento nas seguintes iniciativas de acção imediata:

- Considerando a gravidade do conflito no Médio Oriente, o Encontro Nacional expressa a sua absoluta **solidariedade com o povo palestino** e apela a todos os trabalhadores que participem nas **acções em defesa da paz e de solidariedade**, em todo o País;
- Participar activamente nas acções e iniciativas promovidas pela CGTP-IN, nomeadamente:

- No dia 1 de Outubro – 55º Aniversário da CGTP-IN;
- Continuidade da luta para rejeitar e contribuir para derrotar o “Pacote Laboral” nas empresas e na rua, exigindo simultaneamente a revogação das normas gravosas do Código do trabalho,
- Pela defesa e melhoria dos serviços públicos e da Segurança Social.

Marinha Grande, 23 de Setembro de 2025.

O Encontro Nacional