



PRIORIDADES DA POLÍTICA REIVINDICATIVA DA CGTP-IN



2024





ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	5
2.	É URGENTE, POSSÍVEL E NECESSÁRIO O AUMENTO GERAL E SIGNIFICATIVO DOS SALÁRIOS	6
3.	REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA	12
4.	35H PARA TODOS SEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO – COMBATER A DESREGULAÇÃO TEMPO DE TRABALHO	16
	COMBATER A DESREGULAÇÃO DO TEMPO E DOS HORÁRIOS DE TRABALHO	17
5.	GARANTIR O EMPREGO COM DIREITOS. ERRADICAR A PRECARIIDADE	19
	EMPREGO COM DIREITOS	19
	EFFECTIVAÇÃO DO DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL	21
6.	LEGISLAÇÃO LABORAL	23
7.	SERVIÇOS PÚBLICOS E FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO	28
	SAÚDE	28
	SEGURANÇA SOCIAL	30
	ESCOLA PÚBLICA UNIVERSAL QUE GARANTA A IGUALDADE, DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA E DA INVESTIGAÇÃO	32
	HABITAÇÃO	34
8.	FISCALIDADE – ALTERAÇÕES NECESSÁRIAS PARA PROMOVER MAIOR JUSTIÇA FISCAL	36

1 ■ INTRODUÇÃO

O contexto económico, social e político em que se desenvolverá a luta pela concretização das reivindicações dos trabalhadores em 2024, será particularmente **desafiante e exigente**. No plano económico e social, ao **aumento do custo de vida** resultante de uma inflação invulgar nas últimas décadas, corresponde um empobrecimento crescente, quer na forma como afecta cada trabalhador, pensionista e suas famílias, quer no alargamento a novas camadas da população.

A **degradação das condições** de vida dá-se num quadro de aumento da riqueza criada no nosso país e de um crescimento galopante dos lucros do grande capital pelo aumento da exploração, a inflação e a especulação.

No plano político, ganha relevo a **opção do Governo PS, de maioria absoluta, em manter os instrumentos que perpetuam os baixos salários e a precariedade**, em não afrontar imposições e bloqueios, emanados pela União Europeia (UE), pelos centros do capital estrangeiro e nacional e promovidos pelas forças políticas – PSD, CDS, IL e CH – que lhes dão forma, e que caracterizam o modelo económico assente em actividades incorporadoras de fraco valor acrescentado.

Tal opção mantém os **problemas estruturais** e, ao mantê-los, agrava a situação e dependências do país. Ao invés de promover a ruptura com o caminho que nos trouxe à actual situação, o **Governo PS opta por** medidas de carácter assistencialista que servem, essencialmente, para **manter e ampliar as condições de acumulação e centralização do capital**, para promover os aproveitamentos e fomentar a exploração. O “Acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, salários e competitividade” é um, entre muitos exemplos, ao qual se poderia juntar a “Agenda para o trabalho digno”, ou as medidas como o “IVA 0” e as ajudas pontuais implementadas ao longo de 2023.

Medidas que não têm efeito na redução dos **insustentáveis níveis de desigualdade e assim os perpetuam e agravam**.

As prioridades da Política Reivindicativa que apresentamos, não esgotando o conjunto das exigências dos trabalhadores, inserem-se na proposta para uma **política alternativa que promove a ruptura e traça um novo rumo para Portugal**. São reivindicações para responder aos problemas dos trabalhadores e impulsionar o desenvolvimento nacional.

Assume assim centralidade, uma absoluta necessidade, o **aumento geral e significativo dos salários**. Seja no sector privado, seja no sector público, a política de baixos salários é um factor que inibe o crescimento. Os trabalhadores e o país precisam de romper com os insuficientes aumentos salariais, de garantir que os salários permitem viver e aceder a um conjunto de bens e serviços, alguns essenciais, de que os trabalhadores e suas famílias estão privados.

Num ano em que se comemora o cinquentenário da Revolução de Abril, **a luta** para aumentar os salários, para garantir direitos, para reforçar a Segurança Social, o SNS, a Escola Pública e os restantes serviços públicos, para cumprir o direito à habitação, dando um impulso às mudanças necessárias à construção de um país mais justo, **é o elemento determinante**.

2

É URGENTE, POSSÍVEL E NECESSÁRIO O AUMENTO GERAL E SIGNIFICATIVO DOS SALÁRIOS

Décadas de predomínio da opção política pelo modelo assente na intensificação da exploração que promove os baixos salários, conduziram o país a uma situação insustentável. Insustentável porque os salários praticados não garantem a camadas crescentes da população o acesso a um vasto conjunto de bens e serviços, não permitem a fixação dos que aqui querem viver e trabalhar, amarram a economia a actividades geradoras de baixo valor. Os baixos salários, ao mesmo tempo que negam a satisfação das necessidades, impossibilitam a dinâmica gerada pelo consumo que alavanca a procura interna e potencia o crescimento económico. Os baixos salários contrastam com os níveis de acumulação e centralização do grande capital, promovem a desigualdade, contribuem para o definhamento demográfico e a degradação da coesão social e territorial.

Uma situação que é insustentável para os trabalhadores, que empobrecem na exacta medida em que o grande capital acumula cada vez mais riqueza.

Os baixos salários são um flagelo que urge reverter, um problema cuja resolução não pode continuar a ser adiada, que exige um novo patamar na exigência e reivindicação e romper com as premissas usadas pelo Governo e o capital para manter e agravar a exploração.

Num contexto de forte aumento do custo de vida, de estrangulamentos causados pela política de baixos salários e precariedade, a CGTP-IN considera que em 2024 é preciso dar um forte impulso aos salários. É preciso um aumento geral e significativo dos salários e a valorização das carreiras e profissões.

É POSSÍVEL O AUMENTO GERAL E SIGNIFICATIVO DOS SALÁRIOS

Ao contrário do que é repetido até à exaustão, **a riqueza criada no nosso país permite, já, um aumento geral e significativo dos salários.**

Do total da riqueza anual criada no nosso país, menos de metade vai para o trabalho, situação de profunda injustiça para os trabalhadores que são quem produz a riqueza. Uma parte considerável é apropriada pelo grande capital, que acumula lucros colossais e inoportunos para o País.

Lucros líquidos/dia

	2021	2022	2023
BANCA	3 990 071€	7 152 312€	10 595 652€
CGD	1 736 151€	2 528 973€	3 450 381€
BCP – MILLENNIUM	68 471€	355 274€	2 633 878€
NOVO BANCO	526 545€	1 605 326€	1 251 829€
SANTANDER/TOTTA	818 356€	1 662 740€	1 844 199€
BPI	840 548€	1 000 000€	1 415 365€
ENERGIA	7 192 200€	8 774 715€	8 862 050€
EDP	3 027 397€	3 205 479€	3 629 834€
REN	266 173€	306 222€	348 238€
GALP ENERGIA	1 682 192€	3 024 658€	3 972 376€
EDP RENOVÁVEIS	2 216 438€	2 238 356€	911 602€
TELECOMUNICAÇÕES E COMUNICAÇÕES	499 322€	717 126€	588 887€
NOS	394 116€	614 914€	445 241€
CTT	105 205€	102 212€	143 646€
COMÉRCIO E SERVIÇOS	2 445 115€	3 254 288€	2 504 184€
SONAE SGPS	1 029 151€	1 149 860€	497 238€
JERÓNIMO MARTINS	1 326 027€	1 663 014€	2 005 525€
IBERSOL SGPS	89 937€	441 414€	1 421€
INDÚSTRIAS DE CIMENTOS, PAPEL, PASTA DE PAPEL E CORTIÇA	1 762 186€	3 006 486€	2 036 058€
SEMAPA	684 806€	1 156 335€	809 945€
NAVIGATOR	469 640€	1 075 449€	759 489€
ALTRI	338 904€	416 712€	153 039€
F. RAMADA	41 340€	54 888€	29 829€
CORTICEIRA AMORIM	227 496€	303 101€	283 757€
CONCESSÃO AUTO-ESTRADAS	678 627€	847 838€	662 983€
BRISA	678 627€	847 838€	662 983€
TOTAL Resultados Líquidos por dia	16 567 520€	23 752 766€	25 249 814€

Fonte: Relatórios e Contas das empresas analisadas.

NOTA: Os lucros dia foram obtidos pela divisão dos lucros líquidos anuais nos anos de 2021 e 2022 por 365 e, em relação a 2023, pelos lucros líquidos do 1º semestre por 181. **O aumento de 2023 em relação a 2021 é superior a 52%, com 20 grandes grupos económicos e financeiros** (que à excepção da CGD são detidos por capital privado) a terem **lucros líquidos diários superiores a 25 milhões de euros.**

O aumento geral e significativo dos salários é possível, urgente e necessário. Um aumento que implique outra distribuição da riqueza, fazendo que esta reverta para quem a produz e permita a elevação das condições de trabalho e de vida no nosso País.

A **riqueza produzida no nosso país permite um aumento geral e significativo dos salários**. Ao contrário do que é veiculado pelo capital, não é preciso “produzir mais, para depois distribuir”, uma vez que parte substancial da riqueza (cerca de 40% do PIB) é apropriada pelo capital.

A **produtividade** em Portugal é inferior à média da UE em 25,2 pontos percentuais, mas o custo de mão de obra é inferior em 47,4 pontos percentuais e o salário é inferior em 43,2 pontos percentuais. Também por aqui se torna evidente que há margem para aumentar todos os salários de forma significativa em Portugal.

Por outro lado, os salários representam, em média, apenas 15% dos custos totais das empresas. Existindo diferenças consoante a dimensão e sector de actividade, a verdade é que a **subida geral e significativa dos salários proposta pela CGTP-IN para 2024 representa, em média, um acréscimo inferior a 2,3% dos custos totais**.

Gastos médios das sociedades não financeiras – 2021

	%
Total das empresas	15,2
Microempresas	17,5
Pequenas empresas	18,2
Médias empresas	16,0
Grandes empresas	12,5

Fonte: Banco de Portugal (Empresas da Central de Balanços).

Se o aumento dos salários já constituía uma necessidade para os trabalhadores, face à subida do custo de vida, este necessário aumento geral e significativo dos salários, torna-se ainda mais urgente.

Os anos de 2022 e 2023 são marcados por um brutal aumento de preços. Em 2022 a inflação foi de 7,8%, mas atingiu os 13% nos produtos alimentares¹.

Considerando a média dos últimos 12 meses, em Agosto de 2023 os produtos alimentares tinham aumentado 15%, e a inflação era de 6,8%².

Também os juros suportados pelas famílias que foram empurradas para a compra de **habitação** não param de subir. São aumentos que não são contabilizados pelos indicadores da inflação. A prestação média subiu 40% entre Julho de 2022 e Julho de 2023³ (havendo casos em que este aumento foi muito superior), absorvendo uma parte importante dos salários dos trabalhadores, os quais não aumentaram na mesma proporção.

Ao nível das **rendas**, a situação é semelhante. O preço das novas rendas aumentou, no 1º trimestre de 2023, 9,4% em relação ao período homólogo⁴.

¹ INE, Índice de Preços no Consumidor

² Idem.

³ INE, Taxas de juro implícitas no crédito à habitação – Julho de 2023

⁴ INE, Estatísticas de Rendias da Habitação ao Nível Local

Habitação e alimentação, precisamente os bens onde mais gastam os que menos têm, onde mais gastam a maioria dos trabalhadores e que por esta via viram o seu poder de compra ainda mais degradado. **A evolução dos salários** está longe de acompanhar esta dinâmica. Os trabalhadores estão a empobrecer, num contexto de aumento da riqueza produzida e acumulação de lucros recorde pelo grande capital. **Dados do INE⁵** relativos ao rendimento médio mensal líquido dos assalariados no nosso país indicam uma perda de 5,1% de poder de compra em 2022, a que se junta 5,9% no 1º semestre de 2023, como se demonstra no seguinte quadro:

Período de referência dos dados	Rendimento médio mensal líquido	Salário Variação Homóloga (1)	Inflação Homóloga Trimestral (2)	Variação Homóloga Trimestral Real do Rendimento Médio Mensal Líquido = (1)-(2)	Variação Homóloga Média Real do Rendimento Médio Mensal Líquido* = (1)-(2)	Anos
	Total (€)		%			
2.º Trimestre	1044	0,5%	4,4%	-3,9%	-5,9%	2023 (1º Semestre)
1.º Trimestre	1025	0,1%	8,0%	-7,9%		
4.º Trimestre	1019	0,8%	9,9%	-9,1%	-5,1%	2022
3.º Trimestre	1034	2,2%	9,1%	-6,9%		
2.º Trimestre	1039	3,6%	8,0%	-4,4%		
1.º Trimestre	1024	4,3%	4,3%	0,0%		

Nota: O **Rendimento médio mensal líquido** é o salário depois da dedução do imposto sobre o rendimento, das contribuições obrigatórias dos trabalhadores por conta de outrem para regimes de Segurança Social e das contribuições dos patrões para a Segurança Social; o **Salário Variação Homóloga** resulta da comparação do salário líquido com o mesmo trimestre do ano anterior; a **Inflação Homóloga** Trimestral de 2011 a 2023 é calculada a partir dos valores do IPC total neste período. A descida da taxa do IPC não representa uma descida dos preços, mas antes um crescimento mais lento destes;

* Para 2022, a **Variação homóloga Média Real do Rendimento Médio Mensal Líquido** diz respeito a todo o ano. Já em 2023, devido aos dados disponíveis, esta variação compara o 1º semestre de 2023, com o 1º semestre de 2022.

Se utilizarmos os dados do INE com base na Declaração Mensal de Remunerações da Segurança Social e na Relação Contributiva da Caixa Geral de Aposentações, verificamos que em Junho de 2023 o poder de compra dos salários era inferior ao de Janeiro de 2021, isto depois de uma subida da riqueza criada no nosso país de 12%. Em Portugal, 2 em cada 3 trabalhadores tem uma remuneração bruta base inferior a 1.000€ por mês.

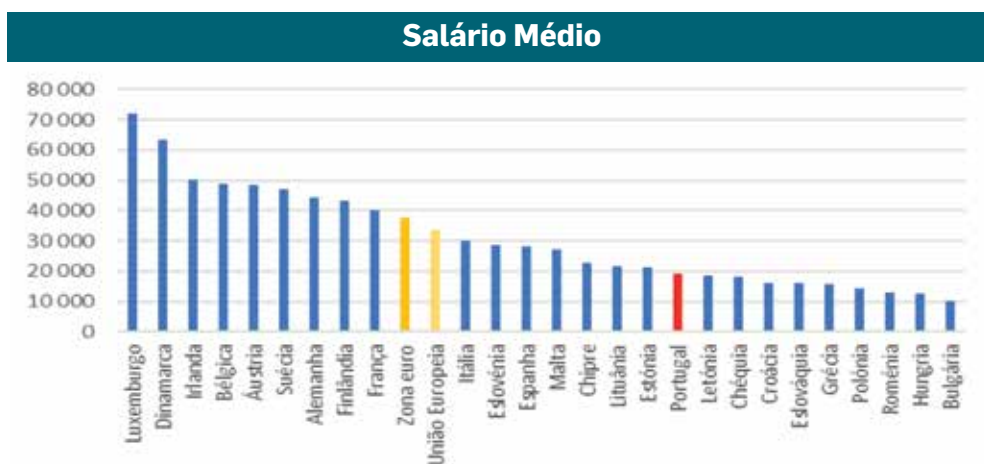
No caso concreto dos **trabalhadores da Administração Pública**, a exigência de um forte aumento dos salários ganha ainda mais premência. O ataque aos direitos e retribuições destes trabalhadores é causa de estrangulamentos em todas áreas e, não só degrada as condições de vida, como coloca em causa a prestação do serviço público e os direitos a ele associados. A perda continuada de poder de

⁵ INE, Rendimento médio mensal líquido (Série 2021 – €) da população empregada por conta de outrem por Local de residência (NUTS - 2013) e Sector de actividade económica (CAE Rev. 3); Trimestral

compra, a negação do direito às carreiras e progressões, a precariedade na contratação, fazem com que seja absolutamente necessário romper com a política das últimas décadas.

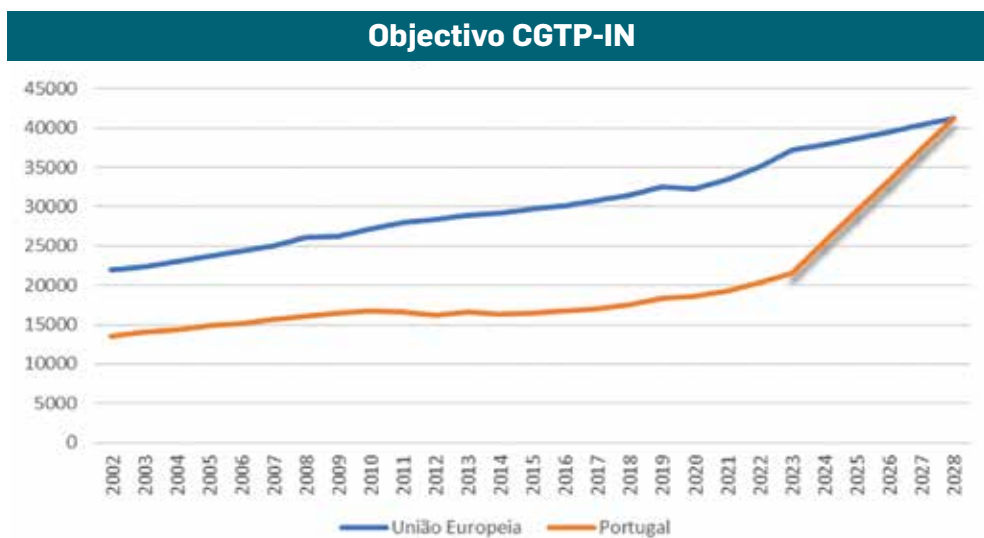
O **aumento geral e significativo dos salários que a CGTP-IN reivindica tem em conta** o momento actual, as possibilidades reais que resultam da produção de riqueza no país e as dificuldades sentidas pelos trabalhadores e as suas famílias, mas também **a necessidade de dar um novo rumo ao país e de implementar um modelo de desenvolvimento mais justo.**

A CGTP-IN coloca como objectivo, a atingir num prazo de cinco anos, a convergência do salário médio em Portugal, com aquele que é praticado na União Europeia. O salário médio por trabalhador, ajustado a horário completo⁶ é, em Portugal, 57,6% da média da União Europeia (em 2003 era de 63%).



Fonte: EUROSTAT; Salário médio anual por trabalhador, ajustado a tempo completo, em 2021 (últimos dados disponíveis).

Só com um aumento significativo dos salários é possível atingir no nosso país a média salarial da União Europeia.



⁶ EUROSTAT, Average full time adjusted salary per employee

Neste contexto a CGTP-IN reivindica:

Um aumento dos salários para todos os trabalhadores em pelo menos 15%, não inferior a 150€, para repor o poder de compra e melhorar as condições de vida.

A aposta no aumento geral e significativo de todos os salários, passa, também, pelo **salário mínimo nacional**. Estima-se que 24% dos trabalhadores (935 mil) recebiam o SMN em 2022. Com um **valor líquido que actualmente é de 676,40€**, o salário mínimo nacional está muito longe de cumprir o preceito constitucional, de acordo com o qual incube ao Estado estabelecer e actualizá-lo *“tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento”*⁷.

Na verdade, **um estudo que pretende medir quanto seria necessário para garantir uma vida digna no nosso país**⁸, ou seja, permitir o acesso a bens e serviços essenciais à realização pessoal e familiar, estima que o valor, para um casal com dois filhos, deveria ser de 1.298,57€ (actualizado com a inflação entretanto verificada) para cada membro.

Neste sentido, a CGTP-IN reivindica a **fixação do SMN nos 910€ a 1 de Janeiro de 2024**, atingindo os 1000€ nesse ano, aproximando o salário mínimo da retribuição necessária à garantia de uma vida digna no nosso país.

⁷ a) do n.º2 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

⁸ **Rendimento Adequado em Portugal - Um estudo sobre o rendimento suficiente para se viver com dignidade em Portugal** de José António Pereirinha, Francisco Branco, Elvira Pereira, Dália Costa e Maria Inês Amaro, Edições Almedina, Setembro de 2020.

3

REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA

A realidade nacional em matéria de **contratação colectiva** continua a caracterizar-se pela manutenção dos **bloqueios** no exercício de um dos mais importantes direitos fundamentais atribuídos aos sindicatos, pela Constituição da República Portuguesa. A manutenção do regime de **caducidade das convenções colectivas** e a inexistência de um **princípio geral do tratamento mais favorável ao trabalhador**, que impeça a regressão nos direitos e impulse o seu desenvolvimento, continuam a constituir os pilares fundamentais da ofensiva contra os direitos dos trabalhadores, em geral.

Não obstante toda a campanha governamental em torno do que designaram de "Agenda do Trabalho Digno", **o Governo do PS optou por manter intocáveis os retrocessos** impostos por anteriores governos, nomeadamente do PSD/CDS.

Introduzido em 2003, agravado em 2009 e no tempo do último governo PSD/CDS, **o regime de caducidade continua a constituir a principal arma de arremesso do patronato contra os sindicatos da CGTP-IN**. Em vez de revogar este regime, o Governo PS optou por recorrer a sucessivos mecanismos de suspensão da denúncia e da sobrevigência, como por exemplo a instituição de um regime de arbitragem para apreciação da denúncia, nomeadamente do seu fundamento, a arbitragem para suspensão do período de sobrevigência e mediação, ou a arbitragem necessária, caso as partes não cheguem a acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção denunciada.

Nenhum destes mecanismos impede, na realidade, a caducidade, antes constituindo um conjunto de expedientes administrativos que, demonstrando o reconhecimento de que a caducidade tem efeitos nefastos, demonstra também a intenção de, mesmo assim, manter o regime em vigor.

Mais, o recurso a alguns destes expedientes, acarreta riscos e perigos para os trabalhadores e seus direitos. **O efeito pernicioso que uma decisão arbitral errada** (que tem grande probabilidade de acontecer) pode ter sobre os direitos dos trabalhadores, como acontece nos conhecidos casos em que são negociadas convenções colectivas que, ao invés de valorizarem os direitos dos trabalhadores, os alienam, é um deles. **A delegação das decisões sobre os direitos dos trabalhadores a terceiros, não é solução.**

É fundamental o envolvimento e mobilização dos trabalhadores em torno da defesa da contratação colectiva, da manutenção e melhoria dos direitos que consagra, da valorização das carreiras, profissões e tabelas salariais.

Não há expediente criado a partir da norma da caducidade, nomeadamente as arbitragens, que trave de forma definitiva a caducidade dos contratos colectivos de trabalho.

É por via do desenvolvimento da luta em torno deste direito fundamental que, apesar da legislação e da imensa ofensiva que visa a contratação colectiva dos sindicatos da CGTP-IN, se garante e garantirá a existência da contratação colectiva com direitos.

Será a multiplicação destas lutas que alterará a correlação de forças e que obrigará, por fim, à revogação da norma da caducidade.

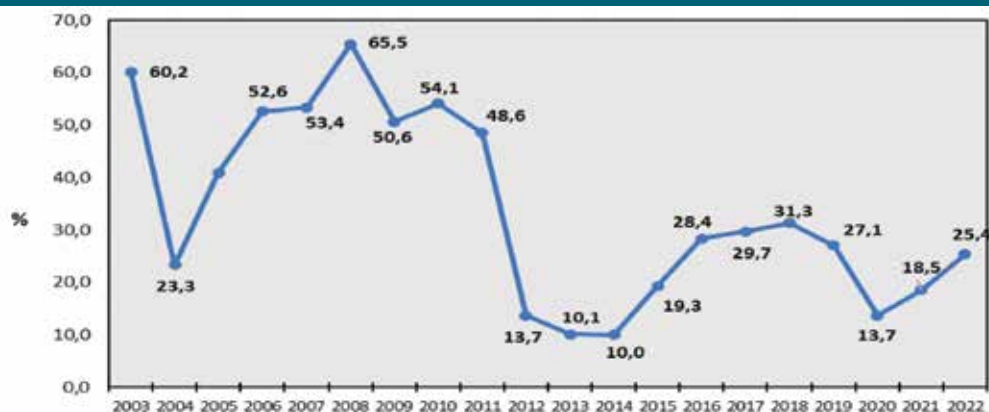


Sendo certo que há um vasto conjunto de políticas que estão na base do aumento da exploração, as alterações à legislação laboral são um dos principais instrumentos para promover a perda de mais de 66 mil milhões de euros em ordenados e salários desde 2003.

A justificação para a instituição do regime de caducidade e revogação do princípio do tratamento mais favorável foi a "necessidade de dinamizar a negociação colectiva", mas a verdade é que o efeito foi precisamente o inverso, como denunciou a CGTP-IN desde o início. Ao contrário do propagandeado pelos sucessivos governos e, mais recentemente, pelo governo do PS, o aproveitamento da caducidade pelo patronato conduziu ao bloqueio da negociação, à diminuição da cobertura (percentagem de trabalhadores que em cada ano são abrangidos pela renovação de convenções ou pela publicação de novos contratos colectivos), ou, por outro lado, e com **gravidade acrescida, à negociação e publicação de contratos sem direitos e com normas prejudiciais aos trabalhadores, muitas vezes assinados por organizações com pouca ou nenhuma representação.**

Em regra, a taxa declinou desde 2003, sendo particularmente baixa nos períodos da troica e da pandemia. A **taxa de cobertura** dos anos de 2019 a 2022 **é inferior a 30%**. Em 2022 foi de 25,4%, tendo sido abrangidos 759 mil trabalhadores.

Trabalhadores abrangidos por contratação colectiva actualizada - IRCT negociais (%)



Fonte: CGTP-IN a partir de dados da DGERT, Quadros e Pessoal e INE. Em 2022 admitiu-se que os TCO cresceram 2,4% (crescimento dos TCO apurado no Inquérito ao Emprego, do INE).

Com a Portaria de Condições de Trabalho dos trabalhadores administrativos (um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial), a taxa de cobertura sobe para 28,6%, num total de 856 mil trabalhadores. No entanto, **apenas 675,5 mil foram abrangidos por alterações salariais**, ou seja, apenas 22,6% dos trabalhadores por conta de outrem do sector privado tiveram alterações salariais em 2022 por via da contratação colectiva.

Em Julho de 2023, perto de 694 mil trabalhadores estavam abrangidos por contratação colectiva actualizada. No entanto, apenas **593,7 mil trabalhadores foram abrangidos por alterações salariais**, o que corresponde a menos de 20% dos trabalhadores do sector privado⁹, uma percentagem muito baixa mesmo não incluindo o conjunto do ano.

O número de trabalhadores abrangidos pela contratação colectiva actualizada não é coincidente com os discursos que enunciam a necessidade de “dinamização da contratação colectiva”. Na verdade, o **objectivo era, e continua a ser, afastar a contratação colectiva que conquista e valoriza os direitos dos trabalhadores**.

No âmbito do quadro normativo em vigor, nunca mais se recuperaram níveis anteriores de cobertura, realidade que foi agravada com a introdução, em 2009 e confirmação em 2013, do que a CGTP-IN denunciou constituir mais um mecanismo de caducidade, que se trata da **extinção ou perda de qualidade de associação patronal** (ou sindical).

Outra face da ofensiva aprofunda-se com a manutenção da norma de **escolha individual da convenção aplicável**, uma verdadeira cláusula anti-sindical que visa afastar os trabalhadores dos sindicatos, garantindo a quem não é sindicalizado a possibilidade de escolher a convenção colectiva que quer que se lhe aplique e usufruir dos direitos que consagra de forma igual a quem é sindicalizado.

MANTER AS NORMAS GRAVOSAS É PERMITIR A DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO

O facto é que **a manutenção destas políticas** não tem apenas efeitos na perda de direitos ou, em geral, de condições menos favoráveis de trabalho relativamente às normas da legislação de trabalho. **Tem implicações directas na negociação colectiva** porque se o patronato inviabiliza ou arrasta no tempo, de modo deliberado, o decurso normal do processo de negociação, com vista ao esgotamento dos prazos previstos no Código de Trabalho, frustra o exercício de um direito constitucional. Em suma, tem consequências directas na relação de trabalho, desequilibrando-a ainda mais em desfavor do trabalhador.

Assim, enquanto instrumento ao serviço do progresso social, das condições de vida e de trabalho, as restrições ao exercício do direito de contratação colectiva assumem consequências em matéria de baixos salários, desvalorização do trabalho e das carreiras profissionais, desregulação dos horários de trabalho, impedindo o pleno exercício do direito de contratação colectiva, o aumento dos salários e a melhoria dos direitos dos trabalhadores livremente negociados.

O **reflexo negativo das opções dos sucessivos governos** e do Governo do PS em particular, está à vista com a negociação e publicação progressiva de cada vez mais convenções (subscritas por sindicatos da UGT e outros) contendo bancos de horas, adaptabilidades de horários, regimes de trabalho concentrado, regimes de turnos rotativos, de mobilidade funcional e geográfica, não raras vezes mais desfavoráveis do que os da lei em vigor, agravando ainda mais as condições, já de si difíceis, de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, na intensificação dos ritmos de trabalho e agravamento dos riscos psicossociais, com graves danos para a saúde física, mental e social de quem trabalha.

⁹ Cálculo da CGTP-IN com base nos Quadros de Pessoal de 2021 e crescimento dos TCO apurado no Inquérito ao Emprego do INE para 2022 e 1º semestre de 2023.

rotativos, de mobilidade funcional e geográfica, não raras vezes mais desfavoráveis do que os da lei em vigor, agravando ainda mais as condições, já de si difíceis, de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, na intensificação dos ritmos de trabalho e agravamento dos riscos psicossociais, com graves danos para a saúde física, mental e social de quem trabalha.

Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:

- A **revogação do regime de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas**, determinando-se que a convenção colectiva se mantém em vigor até ser substituída por outra;
- A **plena reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador**;
- A **revogação do regime da escolha de convenção aplicável por trabalhador não filiado em associação sindical**, previsto no artigo 497º do Código do Trabalho (CT);
- A resolução de todos os casos em que houve a publicação de avisos de cessação de vigência, com **a reposição dos direitos perdidos pelos trabalhadores**;
- A **promoção da contratação colectiva**, o que exige a resolução dos casos de bloqueio na revisão das convenções colectivas;
- O **respeito pela negociação colectiva na administração pública** assegurando-se, entre outros, o direito de revisão salarial anual e a valorização das carreiras.

4

35H PARA TODOS SEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO – COMBATER A DESREGULAÇÃO

TEMPO DE TRABALHO

O tempo de trabalho foi desde sempre, e continua a ser, um dos pilares fundamentais da luta por condições de trabalho e de vida mais dignas.

As sucessivas **reduções do tempo de trabalho** alcançadas ao longo da história, frequentemente consolidadas por via da contratação colectiva, são uma das grandes **conquistas civilizacionais**, não apenas dos trabalhadores, mas da humanidade.

Os progressos da ciência e da técnica, aumentando a capacidade de produzir mais em menos tempo, **criam as condições para reduzir o tempo de trabalho**, para permitir aos trabalhadores dedicar mais tempo à família, ao lazer e à vida social, mas as opções políticas comandadas pelos interesses de quem explora estão a inviabilizar a redução do tempo de trabalho. E por isso, em vez de redução, o que enfrentamos na realidade é um aumento da duração do trabalho, com períodos de trabalho cada vez mais longos, horários mais desregulados e irregulares, organizados em função do exclusivo interesse das empresas, e ritmos de trabalho mais intensos, com reflexos negativos na vida de milhões de trabalhadores.

Portugal é um país onde a duração do trabalho é elevada: 41 horas semanais, em média, para os trabalhadores por conta de outrem do conjunto dos sectores, mas atingindo as 43 horas na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca. E onde uma grande percentagem trabalha habitualmente 49 horas ou mais por semana no seu emprego principal (7,3%, o que corresponde a mais de 350 mil trabalhadores), acima da média da UE de 3,9% e apenas atrás do Chipre com 8,9%.

Os avanços científicos e técnicos têm que ser postos ao serviço dos povos e dos trabalhadores e não, como tem acontecido, ao serviço do capital para uma cada vez maior concentração de riqueza.

O argumento de que a redução do período normal de trabalho semanal não é viável economicamente tem sido sistematicamente desmentido ao longo da história. A experiência de países, sectores e empresas que reduziram a duração do tempo de trabalho prova que a eficiência económica não baixa. De um modo geral, os países economicamente mais desenvolvidos têm também durações de trabalho mais curtas. Reduzir o tempo de trabalho não reduz a produtividade, muito pelo contrário. Jornadas de trabalho mais longas afectam a saúde mental e física dos trabalhadores, aumentam o stress, a ansiedade e a depressão, o que acaba por traduzir-se em muitas horas de trabalho perdidas e no aumento das despesas em saúde.

Reduzir o período normal de trabalho para as 35 horas semanais sem redução de salário é o avanço civilizacional justo, possível e necessário em pleno século XXI.

Em relação à **semana dos 4 dias**, a CGTP-IN reforça que reduzir o tempo de trabalho semanal não é o mesmo que reduzir a duração diária do trabalho. Assim, discutir a semana de 4 dias só faz sentido sem aumento da jornada diária e sem qualquer perda de salário.

Por isso, **a CGTP-IN continua a lutar pela redução do período normal de trabalho máximo para as 35 horas semanais, sem aumento da jornada diária e sem redução de retribuição**, para todos os trabalhadores, porque esta redução é possível, justa e necessária. É um objectivo que os avanços na ciência e tecnologia e nas técnicas de produção permitem, fazendo repercutir na vida dos trabalhadores e suas famílias desenvolvimentos que, em si, são também fruto do trabalho, e é objecto de uma **campanha que a CGTP-IN está a desenvolver e vai continuar em 2024**.

COMBATER A DESREGULAÇÃO DO TEMPO E DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

Temos combatido toda uma **ofensiva que procura o prolongamento do período normal de trabalho** por via de horas não pagas, desregulação dos horários e informalidade, tudo isto agravado pela falta de controlo por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e dos seus serviços inspectivos. Conciliar trabalho e vida familiar e pessoal é cada vez mais difícil para os trabalhadores, tendo em conta a completa desregulação dos horários e o profundo desequilíbrio entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho, com o trabalho a ocupar uma fatia cada vez mais desproporcionada da vida dos trabalhadores.

Regimes como a adaptabilidade de horários, banco de horas, horários concentrados e intermitentes, trabalho por turnos e nocturno, laboração contínua, entre outros, estão a ser impostos em larga escala aos trabalhadores no nosso país, afectando não apenas a sua capacidade de conciliar a vida familiar e pessoal com o trabalho, mas também, agravando e introduzindo novos factores de risco profissional. Perto de **1 milhão e 800 mil trabalhadores** por conta de outrem trabalham por turnos, à noite, sábados, domingos ou numa combinação destes tipos de horários, correspondendo a 44% dos trabalhadores, dificultando o direito à organização da vida privada e a conciliação entre a vida profissional e familiar, uma realidade que cresceu significativamente nos últimos 20/30 anos, nomeadamente entre as mulheres trabalhadoras, que são cerca de metade do total (872,6 mil).

População empregada por conta de outrem segundo o tipo de horário de trabalho por sexo

Sexo	Amostra anual 2021									
	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo	Algum destes		Nenhum destes	
	Milhares de pessoas							%	Milhares	%
HM	4 084,6	638,4	958,8	428,8	1 481,5	899,4	1 788,9	43,8	2 295,7	56,2
H	1 976,1	318,8	549,9	271,6	744,3	415,7	916,3	46,4	1 059,8	53,6
M	2 108,5	319,6	408,8	157,2	737,2	483,8	872,6	41,4	1 235,9	58,6

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego. A soma dos diferentes tipos de horário é superior ao total porque um mesmo trabalhador pode ter mais do que um dos horários considerados.

É hoje amplamente reconhecido o **impacto negativo da desregulação dos horários de trabalho na saúde e segurança dos trabalhadores**.

O trabalho por turnos, o trabalho nocturno, a intensificação dos ritmos de trabalho e outras formas de organização do tempo de trabalho que interferem com os normais ritmos biológicos do ser humano, influenciando negativamente o sono, a alimentação e outras componentes fisiológicas, a vida social e familiar, afectando negativamente a saúde dos trabalhadores. Está mais que provado que os trabalhadores que laboram nestes regimes tendem a sofrer de mais problemas de saúde, mais doenças profissionais e mais acidentes de trabalho.

Também no âmbito da Administração Pública, apesar de reconquistado o direito às 35 horas como período normal de trabalho semanal para os trabalhadores com vínculo público, ainda existem trabalhadores com vínculo privado com cargas superiores. Além disso, são muitos milhares os trabalhadores que, sobretudo por força da falta de pessoal, não conseguem exercer este direito na sua plenitude, multiplicando-se os “turnos extraordinários”, que são em muitos serviços a regra, o que compromete o gozo de direitos elementares como a amamentação, o descanso, os feriados, folgas e outros.

Por outro lado, o aumento e a desregulação dos horários de trabalho que se tem verificado nos últimos anos dificultam ou impossibilitam de todo a conciliação do trabalho com a vida familiar e, como tal, são desmotivadores da decisão de ter filhos, com efeitos profundamente negativos nas taxas de natalidade.

O Código do Trabalho continua a consagrar estes regimes de organização do tempo de trabalho altamente prejudiciais aos trabalhadores, que foram implementados no exclusivo interesse do patronato e com o objectivo principal de embaratecer o trabalho e introduzir novos factores de desequilíbrio na relação laboral, dando mais poderes às entidades patronais, designadamente no que respeita à regulação do tempo de trabalho. Ao invés de romper com este caminho, o Governo promove o alargamento do período de funcionamento das creches, uma opção que dá cobertura ao prolongamento das jornadas de trabalho e à privação do direito dos filhos a terem tempo com os seus pais.

Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:

- **A instituição do período normal de trabalho máximo de 35 horas semanais para todos os trabalhadores sem redução de retribuição;**
- **A revogação de todos os regimes de adaptabilidade, de bancos de horas e de horários concentrados** previstos no Código do Trabalho;
- **A limitação dos regimes de trabalho nocturno, trabalho por turnos e laboração contínua** a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou produção;
- **A reposição e melhoria do valor do acréscimo remuneratório por prestação de trabalho suplementar**, definido como todo o trabalho realizado fora do horário de trabalho contratual, prestado em dia útil, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado;
- **A instituição de um limite máximo de duração do trabalho por turnos e nocturno**, que garanta ao trabalhador o direito de não prestar trabalho toda a sua vida activa nestes regimes;
- **A aplicação de um regime mais favorável de reforma para os trabalhadores que tenham prestado grande parte da sua vida activa por turnos e/ou em regime nocturno;**
- **A garantia de dois dias de descanso semanal consecutivo, em regra sábado e domingo;**
- **O alargamento do regime de horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares aos trabalhadores com filhos até 16 anos de idade**, bem como a limitação das possibilidades de recusa de concessão deste regime por parte das entidades patronais.

5

GARANTIR O EMPREGO COM DIREITOS. ERRADICAR A PRECARIEDADE

EMPREGO COM DIREITOS

Em Portugal, mais de três quartos do emprego criado concretiza-se através do recurso a vínculos de trabalho não permanentes, apesar de se tratarem, na sua maioria, de actividades permanentes, desrespeitando o princípio da segurança do emprego consagrado constitucionalmente e o princípio segundo o qual, a contratação a termo apenas se deve fazer em actividades igualmente supervenientes e limitadas no tempo.

Com efeito, **a precariedade laboral atinge mais de um milhão e cem mil trabalhadores** no nosso país – 28% dos trabalhadores do conjunto da economia. Esta situação agrava-se entre os jovens trabalhadores com menos de 25 anos, perto dos 60%.

A **precariedade é um flagelo** socioeconómico com impactos devastadores. Geradora de insegurança e instabilidade profissional, faz adiar decisões de constituição de família com impactos ao nível da baixa taxa de natalidade, atrasa a emancipação dos jovens trabalhadores, condiciona objectivos de evolução profissional ou de aquisição de mais conhecimentos na profissão. De acordo com o Eurostat, em 2022, os jovens portugueses foram dos que mais tarde saíram de casa dos seus pais (em média aos 29,7 anos de idade contra os 26,4 anos da UE).

As razões que fundamentam o **recurso massivo à precariedade** são diversas, sendo a mais importante, a sua utilização para pagar salários mais baixos (30%, em média), face aos trabalhadores com vínculos permanentes, violando o princípio constitucional de salário igual para trabalho igual e funcionando como uma chantagem para a compressão de todos os salários e direitos, aumentando assim, ainda mais, a desigualdade entre trabalho e capital na redistribuição da riqueza produzida, e cerceando o pleno exercício dos direitos laborais e sociais. Por outro lado, a precariedade constitui a principal causa do desemprego, sendo muito baixa a cobertura da protecção social no desemprego dada a insuficiência ou irregularidade dos descontos destes trabalhadores.

Apesar de assumir maior expressão no sector privado (no qual 31% dos trabalhadores têm vínculos precários), está também presente na Administração Pública, onde 93 mil trabalhadores têm contratos a prazo (num total de 12,5% dos trabalhadores do sector), acrescendo outros 17 mil trabalhadores com contratos à tarefa ou avença. De pouco serviram os mecanismos de regularização de vínculos precários (PREVPAP) quando se mantêm as práticas de contratação temporária que visam impedir o acesso dos trabalhadores aos quadros da Administração Pública.

TELETRABALHO

Além das formas consideradas tradicionais, **têm vindo a ser introduzidas outras formas de fragilização da relação de trabalho**, como o teletrabalho, que afasta - permanente ou periodicamente - largos milhares de trabalhadores das empresas, isolando-os e individualizando de forma brutal a sua relação com o trabalho, tornando mais difícil a verificação das condições de trabalho e se a legislação é cumprida. Isto além dos impactos ao nível do exercício dos direitos sindicais, na introdução de novos riscos laborais e psicossociais, ou ainda, a invasão do espaço da esfera privada do trabalhador e da sua família. É também uma forma usada pelas empresas para reduzir custos, sem que essa redução se repercuta em ganhos ou aumentos salariais para os trabalhadores visados. A este respeito importa referir que no 2º trimestre de 2023, 960 mil trabalhadores trabalharam em casa, 26% dos quais sempre, 34% alguns dias por semana, 24% fora do horário de trabalho e 15% pontualmente. A esmagadora maioria destes trabalhadores esteve em teletrabalho num total de 909 mil, ou seja, 18% do emprego total.

TRABALHADORES IMIGRANTES

Ao mesmo tempo que impõe a precariedade e os baixos salários, o patronato fala em escassez de mão-de-obra para justificar o recurso em massa a **trabalhadores imigrantes** que, vindo auferir salários baixos, saem dos seus países em busca de melhores condições de vida. Através deste processo o patronato visa baixar ainda mais os salários médios praticados, recorrendo a trabalhadores que, no geral, sofrem níveis de exploração ainda mais elevados. No 2º trimestre de 2023 a taxa de **desemprego dos trabalhadores imigrantes** em Portugal era 10,9% face a 6,1% para o total da população residente e a precariedade era de 41%, número que subestima a realidade.

Existe ainda um claro **aproveitamento de trabalhadores imigrantes** que, estando em situação irregular, são sujeitos a condições de vida e de trabalho indignas, seja por desconhecimento dos seus direitos, seja por medo de serem denunciados.

Há também quem queira esconder que alguns dos **sectores que mais clamam por trabalhadores imigrantes** - como a agricultura, o turismo e a construção - **são precisamente os que praticam os salários mais baixos**, têm mais trabalhadores a receber apenas o salário mínimo nacional, têm os níveis mais elevados de precariedade do emprego e de más condições de trabalho, como os dados seguintes comprovam.

Actividades	Remuneração bruta mensal base (euros)	% de trabalhadores a receber SMN	% de trabalhadores com contratos não permanentes
Agricultura, produção animal, caça, floresta	757	40,0	48,0
Alojamento, restauração e similares	815	37,0	42,0
Construção	907	29,0	47,0
Comércio	1019	25,0	26,0
Total das actividades	1 144	24,0	31,4

Fonte: SMN - Sistema de Estatísticas da Segurança Social, ISS/MTSSS, dados de 2022; Remunerações - INE com base nas DMRSS e CGA, 2º trimestre 2023; Tipo de contrato (sector privado) - GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal 2021.

A CGTP-IN continuará a bater-se pela efectivação do direito ao trabalho e à segurança no emprego, tal como estão consagrados na Constituição. Irá exigir medidas de combate à precariedade que façam respeitar o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um vínculo de trabalho efectivo e que passem aos quadros efectivos todos os trabalhadores que ocupam postos de trabalho permanentes.

A CGTP-IN reivindica:

- O **combate a todas as formas de precariedade laboral**, a regularização dos vínculos precários dos trabalhadores que ocupam postos de trabalho permanentes em todos os sectores e a aplicação do vínculo público de nomeação na Administração Pública;
- A **criação de emprego com direitos**, como política do Estado, incluindo o investimento feito com recurso a fundos europeus;
- A **proibição de contratação a termo com apoios públicos**, fim da rotatividade nos estágios, fim da utilização do "trabalho socialmente necessário" (Contratos Emprego-Inserção e medidas semelhantes) para substituir empregos permanentes na Administração Pública e na chamada economia social, com fiscalização efectiva e sancionamento do seu uso abusivo;
- Um **sistema de fiscalização** que assegure uma actuação contínua contra a utilização abusiva da contratação a termo e de todas as formas ilegais de contratação, e a articulação e intervenção conjugada e permanente das inspecções do trabalho, da segurança social e da Autoridade Tributária, com orientações claras para a protecção dos trabalhadores e cumprimento dos seus direitos;
- O **reforço, com meios técnicos e humanos, das instituições competentes para a fiscalização e sancionamento** das situações de exploração laboral dos trabalhadores imigrantes (SEF, ACT, CLAIM);
- A **valorização das carreiras profissionais** em conjugação com a obtenção de qualificações, com reflexos nos salários e nas progressões ao longo da vida de trabalho.
- A **melhoria das condições de Segurança e Saúde no Trabalho**, o aumento da eficácia no combate aos riscos profissionais, tendo também em conta o nível actual de desenvolvimento tecnológico, o surgimento de novos perigos associados ao trabalho, garantindo níveis superiores de prevenção e protecção face aos acidentes e às doenças profissionais.

EFFECTIVAÇÃO DO DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Os trabalhadores continuam a não ver valorizado e aproveitado o seu conhecimento e qualificações: 14% dos trabalhadores portugueses entre os 20 e os 64 anos e 21% entre os 20 e os 34 anos é **sobrequalificado** relativamente às funções que desempenha, já que o sistema produtivo não tem acompanhado o aumento da escolaridade e das qualificações verificado nas últimas décadas, resultando no subaproveitamento do conhecimento e conduzindo milhares de trabalhadores à emigração.

Portugal é, também, um dos países com maior percentagem de **diplomados com o ensino superior que estão emigrados**.

A manutenção e aprofundamento do modelo de baixos salários e trabalho precário, associado à aplicação cega das políticas europeias no domínio das qualificações e mobilidade profissional, é responsável por colocar o país numa armadilha em que, apesar de gastar milhões de euros de fundos comunitários na qualificação e jovens e trabalhadores, os leva a sair do país à procura de novas e melhores oportunidades, perdendo-se assim o investimento realizado. Contribuindo para perder a mão de obra mais qualificada e preparada, a manutenção de um **modelo de baixa qualificação, baixos salários e desrespeito dos direitos dos trabalhadores, constitui um entrave ao desenvolvimento do país.**

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 mantém 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.

Continuam a persistir importantes bloqueios no acesso à formação e qualificação profissional, e que se prendem com a crescente irregularidade dos horários de trabalho, a precariedade laboral, a crescente mobilidade geográfica e a recusa, por parte das entidades patronais, em adequarem os horários, locais e ritmos de trabalho à frequência de cursos de educação e formação. Por outro lado, a maioria dos trabalhadores têm dificuldade em ver reflectidos nos seus salários e carreiras os resultados do seu investimento em mais e melhores competências profissionais. Em 2019 apenas 15% das empresas e cerca de 35% dos trabalhadores estiveram envolvidos em formação profissional no trabalho, de acordo com o último Relatório Anual de Formação Contínua, do GEP/MTSSS.

A CGTP-IN reivindica:

- A alteração da **obrigatoriedade de as entidades patronais proporcionarem** as 40 horas de formação apenas a 10% dos trabalhadores em cada ano, aumentando esta percentagem e obrigando as entidades patronais a abranger todos os trabalhadores ao longo dos 3 anos de caducidade do crédito, bem como a elevação da qualidade da formação profissional ministrada nas empresas ao abrigo desse crédito formativo;
- A **remoção das barreiras no acesso à formação profissional e ao ensino para adultos** decorrentes da precariedade e dos regimes de horários de trabalho;
- O **reforço do papel do IEFP**, e do sector público em geral, na formação de trabalhadores activos empregados e desempregados que ficam à mercê das empresas e do mercado;
- O **reforço do estatuto do trabalhador-estudante**, nomeadamente das garantias de conciliação de horários e locais de trabalho com a frequência de cursos de formação e educação.

6

■ LEGISLAÇÃO LABORAL

A Lei 13/2023, de 3 de Abril, que alterou o Código do Trabalho e outra legislação laboral, **não dá resposta aos reais problemas dos trabalhadores**, sobretudo porque não tem em conta a dimensão desses problemas nem as situações vividas dia a dia nos locais de trabalho, e não apresenta soluções para os problemas estruturais do mercado de trabalho.

A permanente recusa do **Governo em revogar as normas mais gravosas da legislação laboral**, resultantes da política de desregulação e flexibilização das relações laborais e de desvalorização do direito do trabalho, iniciada ainda na década de 70 do século passado e culminando na aprovação do Código do Trabalho de 2003 e nas sucessivas revisões operadas em 2009, 2012-2013 e 2019, tornou muito claro que, ao contrário do que se pretendia transmitir, esta lei não visa atacar os problemas estruturais dos trabalhadores, nem valorizar ou dignificar o trabalho e os trabalhadores, mas sim continuar a beneficiar os mesmos interesses de sempre.

Embora a Lei contemple alguns aspectos que, em concreto e para alguns trabalhadores, poderão representar uma melhoria das suas condições de vida e de trabalho, **as principais questões que estão na origem dos problemas mais graves vividos pelos trabalhadores não foram resolvidas**: não se eliminam ou minimizam as formas de contratação que promovem a precariedade; não se reduz o tempo de trabalho nem se organizam os horários de trabalho de forma a permitir a conciliação da vida familiar com a vida profissional; não se repõe o valor das indemnizações por despedimento nem do trabalho suplementar; não se revoga o regime da sobrevivência e caducidade das convenções colectivas para desbloquear a contratação colectiva, permitindo a livre negociação de melhores condições de trabalho e aumentos salariais; não se repõe o princípio do tratamento mais favorável.

Apesar da nova Lei, a realidade para a maioria dos trabalhadores caracteriza-se pela sujeição a baixos salários (agora ainda mais desvalorizados no quadro do brutal agravamento do custo de vida), precariedade, horários de trabalho excessivamente longos e desregulados, insuficiente ou inexistente protecção no desemprego e pobreza, deixando para muitos a emigração como único recurso.

Por outro lado, **mantém-se o bloqueio generalizado da contratação colectiva**. A opção de manter a caducidade na legislação e de não reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador tem permitido ao patronato chantagear e bloquear os processos negociais, recusar aumentos de salários, desvalorizando tabelas, carreiras e profissões.

Acresce que algumas das soluções encontradas em determinadas matérias laborais, apesar do aparente alívio para os trabalhadores envolvidos, acabam por agravar os problemas já existentes ou, em certos casos, dar origem a novos problemas.

Veja-se por exemplo o caso da criação da figura dos **trabalhadores independentes economicamente dependentes** que, embora por um lado permita reconhecer a estes trabalhadores alguns direitos melhorando a sua situação imediata, por outro lado, corresponde à legitimação de situações de recurso abusivo ao falso trabalho independente.

O mesmo se passa relativamente à regulamentação do outsourcing. Embora esta regulamentação seja susceptível de reduzir o recurso ao outsourcing e de melhorar no imediato as condições de trabalho dos trabalhadores envolvidos, tem também como consequência o reconhecimento e legitimação de condutas que correspondem frequentemente a verdadeiras fraudes à lei. Assim, estas novas disposições não passam de meros paliativos que não resolvem as questões de fundo e perpetuam a precariedade dos vínculos e as simulações contratuais.

Já a regulamentação do trabalho nas **plataformas digitais** parece feita à medida para não ser cumprida. É demasiado complexa e apresenta muitos pontos de fuga, que permitem às grandes empresas que gerem estas plataformas encontrar soluções supostamente dentro da legalidade para evitar assumir as responsabilidades enquanto entidades patronais, algo que já se verifica. Por outro lado, o sucesso desta regulamentação depende quase inteiramente da capacidade da ACT para fiscalizar e controlar estas relações laborais no âmbito das plataformas e, como sabemos, esta capacidade tem sido bastante limitada e condicionada inclusivamente por falta de recursos, mas também pela orientação política. Por fim, a nova lei não aborda de forma integral a **introdução dos algoritmos e da inteligência artificial** na gestão dos trabalhadores, nos processos de recrutamento e de avaliação e na organização do trabalho nas empresas, o que significa que estas novas realidades condicionarão cada vez mais a vida dos trabalhadores no trabalho e não só. Neste âmbito, as alterações da lei limitam-se a introduzir direitos de informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes relativamente à existência e funcionamento dos algoritmos, sem qualquer abordagem à questão da protecção dos direitos e interesses dos trabalhadores face a estas novas realidades.

Em suma, é pelo que contém, mas também pelo que não contempla, que a CGTP-IN considera que a **nova lei laboral não contribui para a valorização do trabalho e a dignificação dos trabalhadores**. No entanto, apesar de todos estes problemas e entraves que indicamos, não abdicamos de tentar usar a favor dos trabalhadores todas as novas disposições que sejam susceptíveis de contribuir por qualquer forma para a melhoria das condições de vida e de trabalho de todos os trabalhadores. É **necessário tirar o máximo proveito em favor dos trabalhadores** de todas as novas disposições que possam contribuir para melhorias e **combater fortemente todas aquelas que se mostrem contrárias aos direitos e interesses dos trabalhadores**.

Por tudo isto, para além das reivindicações já referidas em pontos anteriores (precariedade, horários de trabalho, contratação colectiva), a CGTP-IN reivindica:

- A **alteração do regime de compensação por despedimento** por causas objectivas (despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho), estabelecendo o valor da compensação em 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade;
- Revogação do regime de despedimento por inadaptação;
- O **aumento do acréscimo remuneratório por prestação de trabalho suplementar** em dia útil, dias de descanso semanal obrigatório e em dia feriado, a partir da primeira hora ou fracção em que é prestado o trabalho suplementar, bem como a previsão dos correspondentes descansos compensatórios;
- A **consagração de 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores**;
- **Revogação de todos os regimes de adaptabilidade, bancos de horas e horários concentrados**;
- **Revogação do período experimental de 180 dias** na contratação por tempo indeterminado de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração;

- A **limitação dos motivos justificativos da celebração de contratos a termo**, que devem resumir-se a situações de substituição de trabalhadores temporariamente impedidos de prestar actividade e a situações de acréscimo de actividade muito delimitadas e sujeitas a controlo prévio;
- **Limitação das possibilidades de celebração de contratos de utilização de trabalho temporários** aos mesmos estritos motivos que justificam a contratação a termo;
- A **revogação do regime dos contratos de trabalho de muito curta duração**;
- A **revogação do regime do contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção lectiva**;
- A **aplicação aos trabalhadores independentes em situação de dependência económica de todas as normas legais aplicáveis aos trabalhadores por conta de outrem** e a sua integração no regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem;
- **Alteração das normas legais aplicáveis ao trabalho nas plataformas digitais**, de modo a prever conversão automática das relações de trabalho dos trabalhadores nestas plataformas em contratos de trabalho efectivo com as empresas gestoras das mesmas, mediante fiscalização eficaz de todas as situações, bem como a considerar fraude à lei quaisquer medidas tomadas pelas empresas em causa para evitar a aplicação destas normas;
- O **respeito integral pelos direitos dos trabalhadores em teletrabalho**, nomeadamente quanto ao salário e outras prestações pecuniárias, horários de trabalho, direito à privacidade, conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, através da introdução de medidas efectivas que garantam tais condições e impeçam a transferência de custos das entidades patronais para os trabalhadores;
- **Alteração do processo legal de eleição dos representantes dos trabalhadores** para a segurança e saúde no trabalho, agilizando-o;
- **Limitação da obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos durante uma greve** apenas aos sectores e actividades em que a não prestação de tais serviços põe directa, imediata e efectivamente em causa outros direitos fundamentais de igual dignidade constitucional;

EFFECTIVAR E REFORÇAR O EXERCÍCIO DA LIBERDADE SINDICAL

O **exercício da liberdade sindical** constitui uma das mais importantes conquistas do Portugal de Abril, consagrado nos Direitos, Liberdades e Garantias da Constituição de 1976, e um dos pilares fundamentais do regime democrático conquistado em 25 de Abril de 1974. A sua presença no capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias denuncia a importância estrutural que foi atribuída, então, aos sindicatos.

Não obstante, muitas são ainda as situações em que os sindicatos encontram **obstáculos no acesso aos trabalhadores e locais de trabalho**, o que representa uma violação inaceitável ao direito ao exercício da actividade sindical. Tal posicionamento, não raras vezes concertado, por parte das entidades patronais, tem vindo a fundamentar-se numa leitura restritiva da constituição e do código do trabalho. As recentes alterações à legislação laboral (Lei n.º 13/2023 de 03/04), apesar de não resolverem os problemas mais graves com que se confrontam os trabalhadores portugueses, contrariam as abusivas interpretações patronais para limitar o acesso às instalações de empresas em que não existe estrutura

eleita ou trabalhadores sindicalizados. O acesso a todos os locais de trabalho sem excepção e o contacto dos trabalhadores com as associações sindicais de classe, é um dado a ser concretizado com a iniciativa e programação da acção sindical, superando resistências que se manifestem e intervindo para a plena aplicação da Constituição e da lei em vigor.

A este respeito importa também referir que, no mesmo plano, se enquadram as exigências de cumprimento da legislação relativamente à **obrigatoriedade de publicação e afixação de informação sindical**, quer nos suportes físicos tradicionais em locais apropriados, quer nos portais online das empresas, bem como à sua distribuição por correio electrónico a todos os trabalhadores.

A CGTP-IN não deixa de denunciar que a negação das condições de exercício da actividade sindical constitui não apenas uma violação directa da liberdade sindical das associações e representantes sindicais, como representa um **impedimento do exercício da liberdade sindical pelos próprios trabalhadores**, na medida em que os impede de contactar, conhecer, informar-se e participar activamente na vida dos seus sindicatos.

Neste quadro de grande agravamento das condições de vida e de trabalho são os sindicatos da CGTP-IN os que mais têm dinamizado a luta nos locais de trabalho, nos sectores e na administração pública, procurando resistir à ofensiva, exercendo e conquistando todos os dias novos direitos, intervindo continuamente numa realidade em que o confronto directo com o patronato se torna cada vez mais exigente. É esta postura combativa, reivindicativa e corajosa que é responsável pela alteração da correlação de forças e pela criação de condições que permitam garantir aos trabalhadores os seus legítimos direitos e concretizar as suas aspirações.

Para que tal seja possível é fundamental dizer não a compromissos que alienem direitos e condições de trabalho, negando a quem trabalha a vida a que tem direito. Neste sentido, a CGTP-IN, os sindicatos do movimento sindical unitário que congrega, continuarão a desenvolver todos os esforços para promover o esclarecimento, a unidade, a organização e a mobilização dos trabalhadores, a partir de contactos e plenários nos locais de trabalho e também na rua, para a defesa e avanço dos seus direitos e condições de vida.

Por estas razões a CGTP-IN reivindica:

- A plena aplicação do artigo 460.º do Código do Trabalho no sentido de assegurar aos sindicatos o **acesso e exercício da actividade sindical em todos os locais de trabalho**, sem excepção;
- O **agravamento do regime contra-ordenacional e criminal em matéria de ingerência e interferência na vida dos sindicatos** por parte das entidades e associações patronais;
- O **agravamento do regime contra-ordenacional aplicável às situações em que os representantes sindicais e outros representantes dos trabalhadores tenham direito de consulta, informação e acesso a documentação**, e cujo exercício e acesso sejam negados;
- Uma **protecção mais eficaz em relação às situações de perseguição e discriminação em função do exercício dos direitos sindicais**, seja dos trabalhadores, nomeadamente relativamente ao direito à sindicalização, seja dos representantes, no que respeita ao seu direito a serem candidatos e eleitos;
- O **reforço dos mecanismos de fiscalização por parte da ACT no que respeita às condições de exercício da actividade sindical**, com especial foco no direito ao acesso aos locais de trabalho, direito de reunião, direito a afixar e distribuir informação e direito a instalações e créditos de horas.

DIREITO À GREVE

O **direito à greve**, constituindo um direito cuja proclamação e exercício compete às associações sindicais, é uma das mais poderosas armas com que os trabalhadores podem contar para a defesa das suas legítimas aspirações e para alterarem correlações de forças a seu favor, abrindo a porta à defesa e conquista de direitos.

A tentativa de **condicionamento do direito à greve**, nomeadamente através de expedientes administrativos como a instituição de serviços mínimos cada vez mais desproporcionados face aos valores em causa, ou declarando como satisfazendo “necessidades sociais impreteríveis” actividades que não se enquadram minimamente nessa exigência (casos da educação, justiça, transportes públicos...), ou ainda recorrendo a situações de requisição civil, de forma manifestamente abusiva e que procura, tão só, impedir o exercício deste importante direito, são realidades com as quais os trabalhadores se têm vindo a confrontar, mas que, face ao agravamento das condições de vida e de trabalho e à combatividade evidenciadas, não serão suficientes para demover, desmobilizar e desencorajar quem trabalha na luta pelos seus legítimos direitos.

A verdade é que há quem queira fazer uma **leitura cada vez mais restritiva do direito à greve** e crescentemente facilitadora dos interesses patronais, como sucede, por exemplo, em sede de arbitragem do Conselho Económico e Social.

Esta tendência, que a CGTP-IN tem classificado como inconstitucional e profundamente lesiva dos interesses dos trabalhadores e das suas organizações de classe, convive com um sem número de outras formas de pressão que visam condicionar a sua decisão de exercerem ou aderirem à greve.

Por outro lado, a **coacção exercida sobre piquetes** e a utilização de vários pretextos, desde a necessidade de assegurar condições de segurança, até à definição de serviços de natureza urgente e essencial, diversas têm sido as formas de coacção exercidas pelas entidades patronais, visando a obstaculização do direito à greve.

Para agravar este quadro, assiste-se também, não raras vezes, a uma tentativa de manipulação da opinião pública, no sentido de culpar os sindicatos e os trabalhadores grevistas pelos efeitos das greves, omitindo as razões últimas que estão na sua origem e que empurram os trabalhadores para o exercício deste importante instrumento.

Assim, a CGTP-IN reivindica:

- A **eliminação das normas de restrição ao direito à greve**, nomeadamente o recurso abusivo aos serviços mínimos;
- O **agravamento do regime contra-ordenacional e criminal aplicável às violações ao direito à greve**, dissuadindo os comportamentos patronais que visam impedir o seu exercício;
- A **protecção dos direitos dos trabalhadores e dos quadros sindicais em situação de greve**, impedindo a discriminação entre trabalhadores, neste caso a decorrente do exercício daqueles direitos.

7. SERVIÇOS PÚBLICOS E FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO

Os serviços públicos e as funções sociais do Estado são assegurados pelos trabalhadores da Administração Pública. O Governo, sujeitando-se às políticas da UE e, muitas vezes por opção, indo mais longe que essas, tem limitado os direitos destes trabalhadores, em todas as áreas.

Sonegando sistematicamente o direito a actualizações salariais, à valorização das carreiras e limitando de forma significativa a capacidade de resposta dos serviços públicos às necessidades da população, o Governo empurra milhares de trabalhadores para fora da Administração Pública.

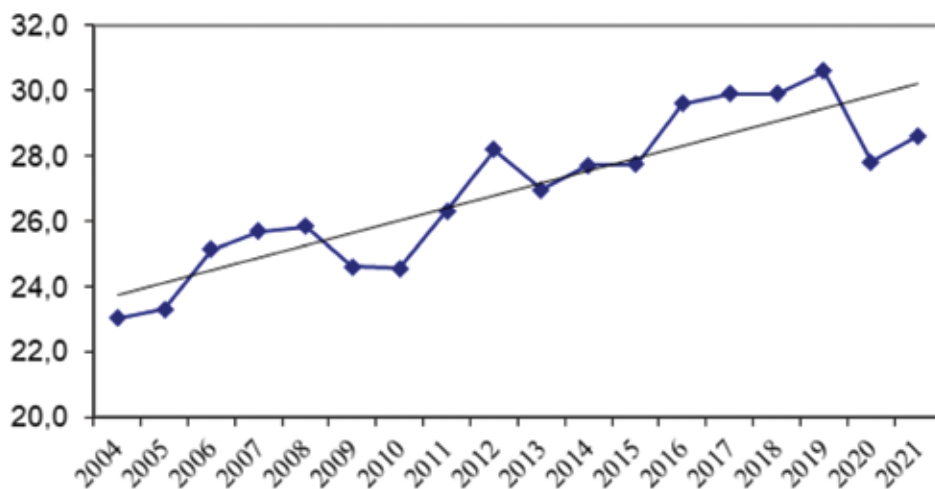
Por outro lado, a ausência de resposta aos problemas dos trabalhadores concorre para a dependência, ou tentativa de a criar, em relação ao sector privado, dominado por grandes grupos económicos e pela lógica do lucro, absolutamente contrária à do interesse público.

SAÚDE

O **Serviço Nacional de Saúde (SNS)** é uma fonte de progressos em todas as áreas. O comportamento do sector privado durante a pandemia (fecho de portas) é demonstrativo da sua natureza. Assiste-se, porém, a uma degradação do SNS com consequências no funcionamento dos serviços, degradação que aproveita o negócio privado com a doença.

Vários indicadores mostram as **dificuldades de acesso ao SNS**. Um dos fundamentais respeita ao número de pessoas sem médico de família que, não só regrediu, como atingiu em Junho mais de 1,7 milhões de utentes. A falta de acesso mede-se também pelas listas de espera e pela elevada percentagem das despesas de saúde das famílias nas despesas correntes de saúde, nomeadamente com a medicação, cuja tendência tem sido de agravamento. É por isso urgente rever a lista de participação dos medicamentos. A estes problemas, soma-se a necessidade de garantir o acesso à saúde oral ou mental, que o SNS não cobre de forma eficaz.

% das despesas das famílias nas despesas correntes com a saúde



O SNS não pode continuar privado dos meios humanos e materiais de que necessita, devido à desvalorização das tabelas salariais, carreiras e condições de trabalho, com o objectivo de cortar na despesa. Esta situação tem consequências nos cuidados primários de saúde.

É necessária uma **política que fixe os profissionais de saúde no SNS**, o que exige salários adequados, valorização das carreiras profissionais e melhoria das condições de trabalho, bem como proceder à reforma da sua gestão e organização, reforçando a gestão pública.

Muitos dos problemas resultam de um **subfinanciamento crónico do SNS**, o que conduz a elevados défices. Esta situação serve objectivamente os interesses dos grupos privados, a quem é entregue todos os anos uma parte substancial do Orçamento de Estado (OE) através da aquisição de bens e serviços. São urgentes as respostas para estes problemas, **umentar o investimento** (o PRR não é, por si só, suficiente pelo que precisa dos meios do OE), e melhorar a organização e funcionamento dos serviços. A CGTP-IN reclama o fim do processo de transferência de competências para as autarquias do qual resultará o agravamento das desigualdades regionais.

A CGTP-IN defende o reforço do SNS, pelo que considera prioritário em 2024:

- A **valorização dos salários e carreiras de todos os trabalhadores do SNS e o fim da precariedade e subcontratação**, regularizando os vínculos que correspondam a necessidades permanentes;
- Uma **política de financiamento que responda às necessidades dos serviços**, impedindo o seu encerramento, a **eliminação de todas as taxas moderadoras** e a autonomia das unidades de saúde que possibilite uma gestão eficaz, nomeadamente a contratação de profissionais;
- Uma aposta clara na **melhoria e na universalidade dos cuidados de saúde primários**, tendo por base a promoção da saúde e prevenção da doença;
- O fim **das parcerias público-privadas** e da compra de serviços a privados (*out-sourcing*);
- O fim **do processo de transferência de competências para as autarquias**;

- O **alargamento da rede pública de cuidados continuados e paliativos**;
- A **alteração da regulamentação do estatuto do Serviço Nacional de Saúde**, de modo a reflectir os conteúdos mais progressistas da nova Lei de Bases de Saúde e priorizar a implementação dos sistemas locais de saúde.

SEGURANÇA SOCIAL

O **sistema público de segurança social, universal e solidário, desempenha um papel fundamental na garantia da segurança económica dos cidadãos e na manutenção da coesão social**, ao assegurar rendimentos de substituição em caso de doença, desemprego, maternidade e paternidade, invalidez, velhice ou morte, bem como no combate à pobreza e à exclusão social, cujos níveis seriam muito mais elevados sem as transferências sociais no âmbito deste sistema.

Neste contexto, é tarefa fundamental do Estado, que compete aos governos assegurar, a preservação e reforço do sistema de segurança social público, universal e solidário, consagrado na Constituição da República.

Garantir a sustentabilidade do sistema público de segurança social

O **sistema público de segurança social encontra-se há anos sob pressão** e está a ser novamente posto em causa, por um lado pela ânsia patronal de reduzir as suas responsabilidades no âmbito do sistema público de segurança social através da redução das taxas contributivas, e, por outro, pela enorme sede do sector financeiro em expandir o negócio dos fundos de pensões, usando, entre outras, a questão da "sustentabilidade do sistema".

Porém, neste momento, o alarmismo que se vem registando sobre as contas do Sistema Previdencial e sobre os défices que poderá vir a registar no futuro é manifestamente exagerado, uma vez que o aspecto mais saliente da execução orçamental do sistema é o grande excedente que regista e que é o mais elevado dos últimos dez anos.

Apesar disso, o Governo criou uma comissão para estudar a sustentabilidade da segurança social sugerindo a ideia de que o sistema actual, baseado em princípios constitucionais, não é viável. PSD, CDS, IL e CH têm amplificado esta ideia com vista à **privatização da segurança social**.

O Sistema Previdencial está intrinsecamente ligado ao mercado de trabalho, ao emprego e aos salários, enquanto o sistema não contributivo é financiado por impostos.

No que toca ao **financiamento do sistema público de segurança social** e à garantia da sua sustentabilidade futura, a CGTP-IN defende duas linhas de orientação fundamentais:

1º Maximizar a receita em domínios essenciais, nomeadamente através de um mecanismo eficaz de cobrança das dívidas ao sistema, do combate à subdeclaração de salários e deixando de utilizar o Sistema Previdencial como instrumento de política económica.

2º Prever novas formas de financiamento, designadamente a criação de uma taxa sobre o Valor Acrescentado Líquido cuja receita cresce, e não substitui, as receitas de contribuições.

Melhorar a protecção social no âmbito do sistema público

Apesar de se terem registado alguns progressos, **persistem muitas limitações no direito à segurança social**.

Grande parte dos desempregados não tem acesso a prestações de desemprego e o valor das prestações continua muito baixo e vinculado ao Indexante de Apoios Sociais (IAS) e não ao salário mínimo nacional; o valor das prestações por doença continua a variar em função da duração do período de incapacidade; a universalidade das prestações familiares não foi reposta; a idade de acesso à pensão de velhice continua

a ser variável, aumentando sempre que aumenta a esperança média de vida; o regime das pensões antecipadas continua incompleto, permitindo a aplicação do factor de sustentabilidade a muitas pensões, nomeadamente às de quem se reforma na sequência de desemprego de longa duração; o regime de actualização das pensões continua a revelar-se insuficiente e inadequado para garantir a reposição do poder de compra de todos os reformados e pensionistas.

No âmbito do **sistema de solidariedade**, apesar de algumas melhorias no valor das prestações, o acesso mantém-se muito restringido, por via das regras da condição de recursos, deixando fora do âmbito destas prestações de última linha muitas famílias em situação de vulnerabilidade social e económica. Embora a CGTP-IN entenda que a melhor via para aumentar o rendimento das famílias e combater de modo permanente as situações de pobreza é o aumento geral dos salários e das pensões, não desvalorizamos o papel fundamental que as prestações sociais assumem, sobretudo em situações de crise, no combate à pobreza, na protecção dos mais vulneráveis e na manutenção da coesão social.

A CGTP-IN reivindica:

- A **eliminação de todas as isenções totais ou parciais de pagamento das contribuições para a segurança social da responsabilidade das entidades empregadoras**, bem como o diferimento de pagamento das mesmas;
- A implementação de um sistema eficaz e célere de **cobrança das dívidas do sistema previdencial**;
- O reforço dos **mecanismos de controlo e fiscalização das declarações de remunerações**, a fim de detectar situações de subdeclaração e/ou não declaração de salários e outras componentes retributivas que são base de incidência;
- A **actualização regular de todas as prestações atribuídas no âmbito do sistema de segurança social**;
- A **reposição e melhoria do poder de compra de todos os reformados e pensionistas**, mediante um aumento significativo do valor de todas as pensões;
- A **reforma por inteiro e sem penalizações para os trabalhadores que tenham 40 ou mais anos** de descontos, independentemente da idade;
- A **reposição dos 65 anos como idade de acesso à pensão de velhice**;
- A **revogação da aplicação do factor de sustentabilidade** nas situações em que ainda persiste;
- A **reforma antecipada sem qualquer penalização para os desempregados de longa duração**;
- A **revisão do regime de protecção social no desemprego**, incluindo a reposição da indexação das prestações de desemprego ao valor do salário mínimo, a redução dos prazos de garantia para acesso ao subsídio de desemprego, o alargamento do período de concessão do subsídio de desemprego especialmente para os trabalhadores que fiquem em situação de desemprego com idade igual ou superior a 55 anos e a alteração das regras de cálculo da condição de recursos para acesso ao subsídio social de desemprego (eliminar a regra da capitação e restringir o conceito de agregado familiar);

- O **aumento do valor do subsídio de doença**, na generalidade das situações, para 75% da remuneração de referência, independentemente da duração do período de incapacidade para o trabalho, mantendo-se a atribuição do valor de 100% no caso de determinadas doenças (COVID 19, tuberculose);
- A reposição da **universalidade do abono de família** para crianças e jovens;
- A **revisão das regras de avaliação da condição de recursos** para efeitos de atribuição de prestações sociais no que toca ao conceito de agregado familiar e à capitação de rendimentos;
- A **diversificação de receitas do sistema previdencial da segurança social**, no quadro do reforço da sustentabilidade do sistema;
- O **reforço do FEFSS**, nomeadamente procedendo-se regularmente às transferências previstas na lei, que devem deixar de depender da evolução da situação económica e financeira;
- O **investimento na melhoria do funcionamento dos serviços**, nomeadamente através da **contratação de trabalhadores** e sua valorização a fim de assegurar a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos.

ESCOLA PÚBLICA UNIVERSAL QUE GARANTA A IGUALDADE, DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA E DA INVESTIGAÇÃO

A **Constituição da República consagra os direitos à educação e à cultura como direitos universais indispensáveis ao progresso social**, com relevo para o papel na igualdade de oportunidades, na superação das desigualdades e no desenvolvimento dos indivíduos.

Os avanços nos últimos anos (gratuidade dos manuais escolares na escolaridade obrigatória, alargamento da rede pública de estabelecimentos de Educação Pré-Escolar, início da gratuidade da frequência de creches, o reforço da Acção Social Escolar e a fixação de um valor máximo para as propinas no ensino superior) foram importantes e tiveram impacto na melhoria de indicadores de sucesso escolar. No entanto, além de insuficientes, com a pandemia e com a falta de investimento na educação, nas escolas, nos recursos pedagógicos e nos seus profissionais, **os problemas estruturais não só não foram resolvidos, como se aprofundaram**, conduzindo a uma degradação da Escola Pública, à desvalorização dos seus profissionais e ao abandono dos alunos.

O corpo docente encontra-se envelhecido, as escolas confrontam-se cada vez mais com falta de professores, afectando a aprendizagem de milhares de alunos e sem que sejam tomadas medidas para resolver esta situação. O mesmo acontece com os trabalhadores não docentes, em número insuficiente face às necessidades, sem uma carreira específica e muitos em situação de precariedade. O Governo não dá resposta a estes problemas, apresentando falsas soluções. Além da perda de poder de compra que se verificou em 2022 e 2023, não garante as respostas que se impõem relativamente à **carreira docente**, à **precariedade do emprego**, ao **rejuvenescimento do corpo docente e não docente**, ao **investimento na Escola Pública**.

Ao invés, visa continuar o processo da **chamada municipalização da educação, o que a CGTP-IN rejeita**, considerando que aprofunda assimetrias e abre portas à privatização de diversas respostas que devem ser públicas. As competências transferidas para as autarquias não acautelam o financiamento necessário para a manutenção e requalificação das escolas, nem para o funcionamento em condições adequadas, para o transporte de crianças com necessidades especiais ou para as refeições. Está em

marcha não uma verdadeira descentralização, mas sim a desresponsabilização do Governo na garantia de direitos constitucionais e a de transferência de encargos para as autarquias, prejudicando estudantes e comunidade escolar, o que terá impactos negativos no desenvolvimento do país e acentuará as desigualdades e as assimetrias regionais.

O **ensino superior público e a investigação** continuam com vários problemas por resolver, com instituições que dependem do financiamento das famílias e de fundos comunitários e com o acentuar de desigualdades entre estudantes de estratos económicos e sociais distintos, excluindo cada vez mais os filhos dos trabalhadores.

A investigação científica tem sido relegada para o fim da lista de prioridades. Apesar das expectativas criadas quanto ao aumento do financiamento e à regularização dos vínculos precários de milhares de investigadores que contribuem para o avanço do conhecimento e do desenvolvimento científico nacional, pouco foi feito, estando agora largos milhares na iminência de não verem renovados os seus contratos de trabalho. Para a CGTP-IN **impõe-se o reforço dos meios do sistema científico público**, financeiros e materiais, a garantia de condições laborais estáveis para os investigadores e uma estratégia nacional para a Ciência que não esteja dependente dos ditames da Comissão Europeia nem esteja ao serviço dos objectivos das empresas, exigindo-se antes a adopção de uma perspectiva de desenvolvimento do país.

A CGTP-IN reivindica:

- **Uma Escola Pública de qualidade, para todos e inclusiva**, com efectiva igualdade de oportunidades, o que exige maior investimento na educação, o respeito da autonomia das escolas e uma gestão democrática que urge recuperar;
- A **garantia de condições às escolas para que concretizem as medidas que considerem indispensáveis com vista a recuperar dos défices que se acentuaram durante a pandemia**;
- A **efectiva redução do número de alunos por turma e o reforço dos apoios aos alunos com necessidades específicas**, incluindo psicossociais;
- A **contratação de todo o pessoal docente e não docente necessário para o funcionamento das escolas**, o que tem de acontecer com estabilidade no emprego e valorização salarial;
- A **valorização do trabalho e dos profissionais da Educação**, o que exige a **contabilização de todo o tempo de serviço prestado pelos docentes e a resolução do grave problema da precariedade**, com integração nos quadros de todos os trabalhadores com vínculos precários que dão resposta a necessidades permanentes;
- O **alargamento da rede pública de educação pré-escolar e a criação de uma rede pública de creches** de frequência gratuita que cubra todos os custos que hoje as famílias suportam;
- A **garantia da universalidade e gratuidade da educação e do ensino** (incluindo dos materiais e das actividades complementares em todos os graus de ensino), o que implica também a eliminação do *numerus clausus* e das propinas no ensino superior público e o aumento dos apoios no âmbito da Acção Social Escolar, incluindo residências universitárias públicas;

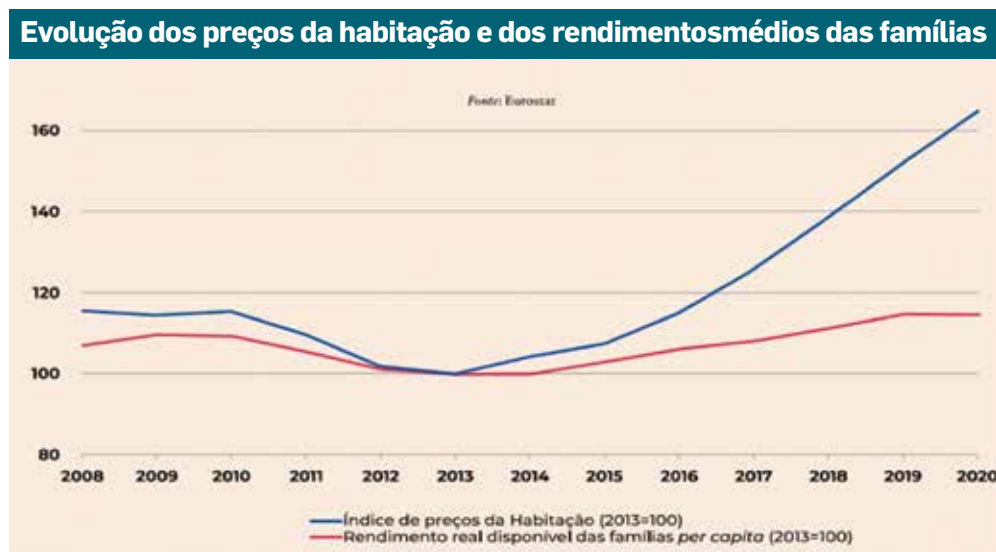
- A **suspensão do processo de transferência de competências para os municípios**, a reversão das situações já concretizadas e o início de um amplo processo de debate sobre descentralização.

HABITAÇÃO

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

O **problema estrutural da habitação** tem-se agravado, destacando-se: a subida dos custos quer na compra quer no arrendamento, com a habitação a absorver uma parte significativa dos orçamentos das famílias, a facilitação dos despejos e por fim o choque do aumento das taxas de juro, que está a agravar ainda mais o fosso entre as remunerações dos trabalhadores e os custos da habitação.

A situação não pára de se agravar. A partir de 2013 acentuou-se a divergência entre os preços da habitação e os rendimentos médios das famílias. Em 2022-2023 houve um novo agravamento com o choque do aumento das taxas de juro promovido pelo Banco Central Europeu (BCE), numa prática que agrava injustiças e desigualdades sociais e comprova o papel do BCE ao serviço do capital.



Fonte: Teresa Costa Pinto, Habitação, 2023

Os **inquilinos constituem um grupo social vulnerável**, nomeadamente no que respeita à sobrecarga das despesas em habitação. As rendas subiram generalizadamente enquanto os salários tiveram uma forte quebra do poder de compra em 2022 e 2023, o que conduziu a uma subida incontrolável da taxa de esforço das famílias e ao aumento do número de despejos, muito facilitados pela actual lei do arrendamento urbano.

Mas a crise da habitação atinge também as famílias que, muitas vezes por falta de alternativas acessíveis no mercado de arrendamento, contraíram empréstimos para compra de habitação própria. Seduzidos pelas baixas taxas de juro que vigoraram durante muito tempo, foram agora surpreendidos pela subida brutal destas taxas, que levou ao disparo da sua taxa de esforço.

O pacote “**Mais Habitação**”, sem prejuízo de medidas pontuais positivas, **passa ao lado das questões estruturais** e não é a resposta que se exige. Por um lado, é urgente e necessária mais construção e reabilitação de habitação pública a preços acessíveis, mas por outro são também necessárias medidas que dêem resposta imediata aos problemas de habitação com que estão confrontadas muitas famílias.

Neste quadro, a CGTP-IN considera como prioridades para 2024:

- A **criação de um programa nacional de habitação**, previsto na Lei de Bases da Habitação;
- A **alteração do regime do arrendamento urbano**, revogando a lei existente (Lei n.º 31/2012, de 14 de Agosto) e criando medidas adequadas de protecção dos arrendatários;
- O **alargamento significativo do parque público de habitação a preços acessíveis**, indo além do investimento previsto no PRR, por forma a condicionar o mercado da habitação, contribuindo decisivamente para pôr termo à dinâmica especulativa;
- O **apoio público à eficiência energética dos edifícios**.

E reivindica no imediato:

- A **alteração da lei do arrendamento urbano**, nomeadamente no que toca ao regime dos despejos;
- **Medidas de controlo do valor excessivo das rendas**, nomeadamente a fixação de tectos máximos em função dos rendimentos dos arrendatários;
- A **suspensão dos despejos**, de modo que nenhum arrendatário seja despejado enquanto não dispuser de uma solução de habitação condigna;
- Medidas que **travem a subida dos juros com empréstimos à habitação** e que responsabilizem o sector financeiro, nomeadamente mobilizando os lucros da banca para suportar o aumento das taxas de juro.

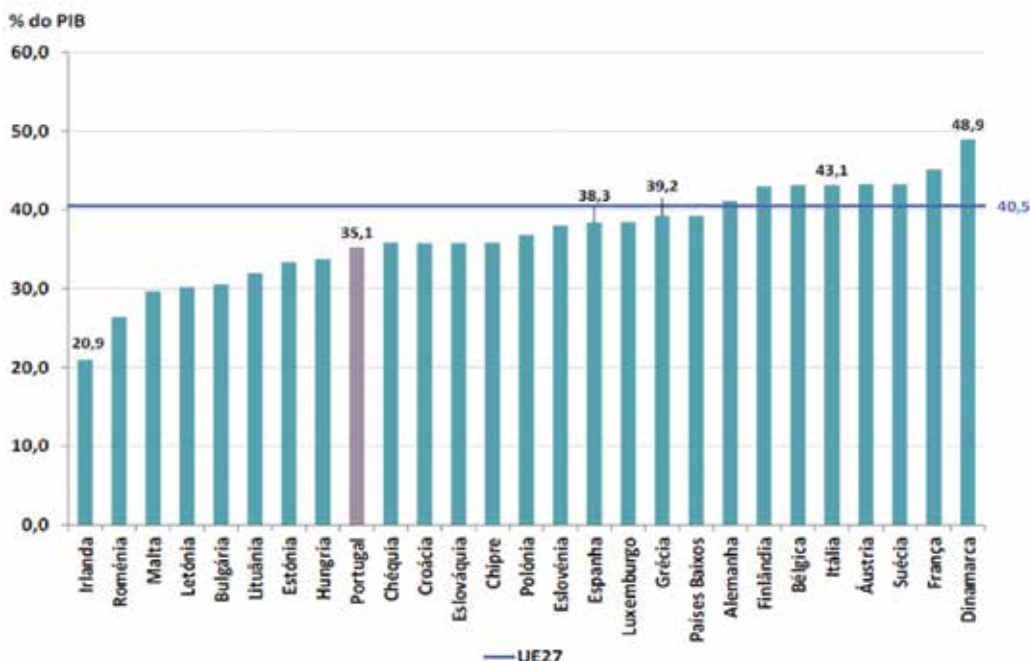
8

FISCALIDADE – ALTERAÇÕES NECESSÁRIAS PARA PROMOVER MAIOR JUSTIÇA FISCAL

Ao contrário do que é repetido até à exaustão, Portugal não tem uma receita fiscal e contributiva elevada, estando mais de 5 pontos abaixo da média europeia. Este aspecto ilustra a imensa demagogia a propósito da dita “carga fiscal”. Não podemos confundir “contribuições” com “receita fiscal”, porque a receita de contribuições está destinada a financiar a segurança social, ao contrário dos impostos. Uma maior receita fiscal em resultado de um maior crescimento económico não significa aumento da incidência fiscal. Por último, Portugal precisa de impostos para financiamento de despesa de investimento público e para o Estado defender a segurança social e os serviços públicos. As mudanças fiscais, que reduzam a sua receita, devem ser contrabalançadas com a efectiva taxaço sobre o capital.

É preciso combater a injustiça fiscal, há impostos a mais sobre os trabalhadores, os reformados, os pequenos e médios empresários, há impostos a menos sobre o grande capital.

Incidência dos Impostos e Contribuições para a Segurança Social no PIB (2021)



Fonte: INE, Contas Nacionais; EUROSTAT

Aquilo que os dados nos demonstram, em relação aos **impostos**, é uma **estrutura que tem de ser invertida**.

Os **impostos indirectos**, que tratam por igual todos os contribuintes, são responsáveis por 55% do total da receita fiscal, uma situação que coloca Portugal acima da média da UE no peso destes impostos.

Os **impostos directos**, que incidem sobre os rendimentos efectivamente auferidos, têm um peso inferior ao da média europeia. De referir que, em 2022, mais de 67% dos Impostos Directos têm como origem o IRS (onde, por sua vez, a tributação sobre os rendimentos de quem trabalha e trabalhou equivale a perto de 90%).

É com base nestes dados que se alicerça a reivindicação da CGTP-IN de alívio da tributação sobre os rendimentos de quem trabalha e trabalhou. Alívio com a descida do IRS e do IVA, nomeadamente com redução para a taxa mínima da energia e bens e serviços essenciais, e efectiva tributação dos rendimentos do grande capital. De referir que, do lado do IRC, menos de 1% das empresas é responsável por mais de metade da receita, o que indicia os elevados níveis de concentração da riqueza no nosso país e, ao mesmo tempo, que os efeitos de uma efectiva tributação dos rendimentos do grande capital tem um potencial enorme ao nível da receita e da redução das desigualdades.

Ao contrário do que tantas vezes se ouve, a **taxa efectiva do IRC** (dados da Autoridade Tributária referentes a 2021 – último ano disponível) **é de 18,9%**.

É esta taxa (ou próximo dela) que pagam as grandes empresas que acumulam lucros fabulosos, muito próxima da que é aplicada aos trabalhadores e famílias de menores rendimentos no nosso país. Estas, uma vez que tudo o que ganham vai para consumo, são sujeitas a uma **taxa média de IVA de 16,7%**. Partindo dos dados de 2022, com a aplicação da taxa de 31% de IRC a estas grandes empresas (1% do total das empresas no nosso país), a receita fiscal adicional seria superior a 1,2 mil milhões de euros. Com o **englobamento dos rendimentos de capital em sede de IRS, a receita adicional** estimada seria **superior a mil milhões de euros**.

Da mesma forma, caso o **Estatuto dos Benefícios Fiscais** estivesse, por regra, destinado apenas às micro, pequenas e médias empresas, e uma parte considerável dos 1,3 mil milhões de euros (o total atribuído em sede de IRC) que são apropriados pelas grandes empresas, poderia reverter para as contas públicas.

Por último, numa lista que não esgota o potencial de receita adicional, com um travão à transferência de verbas para os **paraísos fiscais** e a aplicação das taxas de imposto aos 7,4 mil milhões de euros que foram deslocados em 2022 (na sua larga maioria – 6,6 mil milhões de euros - por empresas), pode obter-se um substancial acréscimo da receita fiscal.

Tendo em vista a construção de um sistema fiscal mais justo, que cumpra o disposto na Constituição da República Portuguesa e seja um instrumento que permita não só dotar o Estado dos meios financeiros necessários às suas funções, mas também contribuir para uma maior justiça, a CGTP-IN propõe:

1. A redução para a taxa mínima do IVA da energia e bens e serviços essenciais¹⁰;

¹⁰ Em linha com a proposta feita pela CGTP-IN em Outubro de 2013, onde reivindicamos, dando exemplos concretos [conservas de carne, flocos de cereais, leguminosas enlatadas (feijão, grão, ervilhas, milho, etc.), açúcar, bolachas, charcutaria, óleo alimentar, puré de batata, margarinas de origem animal ou vegetal, café em grão ou pó, água engarrafada; electricidade e gás (natural, de botija e canalizado); vestuário e calçado; produtos de higiene pessoal e doméstica], os produtos que têm de passar para a taxa reduzida do IVA e, 10 anos depois desta reivindicação, continuam a ser taxados acima da taxa reduzida do IVA.

2. **Alterações no IRS**, seja ao nível do mínimo de existência, seja com a aplicação de mais escalões, seja, ainda ao nível das taxas aplicadas a cada escalão, com o objectivo de reduzir a taxaço dos rendimentos mais baixos e intermédios;
3. Ainda ao nível do **IRS**, o **englobamento obrigatório de todos os rendimentos**, garantindo que a progressividade se aplica, independentemente da origem dos rendimentos;
4. A **aplicação da taxa efectiva de IRC às grandes empresas** (menos de 1% do total das empresas em Portugal), incidido sobre os resultados contabilísticos por estas apresentados;
5. A **exclusão**, como regra, **das grandes empresas** dos privilégios atribuídos ao abrigo do **Estatuto dos Benefícios Fiscais, do Código do IRC e em quaisquer outros instrumentos** usados para abater as obrigações fiscais do grande capital;
6. O fim **dos paraísos fiscais**, instrumento usado para fugir aos impostos, branquear capitais e facilitar actividades ilícitas e criminosas.



XV CONGRESSO

23 . 24 . FEVEREIRO 2024 . SEIXAL

COM OS TRABALHADORES,
**ORGANIZAÇÃO,
UNIDADE E LUTA!**

