



**VALORIZAR O TRABALHO
E OS TRABALHADORES
PARA UM PORTUGAL COM FUTURO**

POLÍTICA REIVINDICATIVA DA CGTP-IN PARA 2018

Lisboa, 7 de Setembro de 2017

A situação nacional continua marcada pelos condicionalismos impostos por décadas de política de direita, no plano económico e social que, não só não desaparecerão a curto prazo, como os seus efeitos e consequências perdurarão tanto mais quanto se adiar a ruptura com as orientações políticas que estão na sua origem.

Ainda que limitados, os indicadores económicos e sociais – crescimento económico, criação de emprego, redução do desemprego, dinamização da procura interna, melhoria da balança comercial – constituem, independentemente da influência de factores conjunturais, a confirmação de que a reposição de direitos, a devolução e aumento de salários e rendimentos, além do seu impacto positivo no plano social, são um factor essencial de progresso económico.

Comprova-se assim que o rumo de que o País precisa não é o do aprofundamento das “reformas estruturais” que conduziram ao aumento da exploração, à liquidação de direitos, ao empobrecimento e à dependência nacional, que PSD e CDS-PP queriam prosseguir, mas sim o da sua rejeição.

O País precisa de uma política que invista no aparelho produtivo para aumentar a produção nacional, promova o emprego com direitos, valorize os salários e rendimentos para melhorar as condições de vida enquanto factores de estímulo e dinamização do desenvolvimento económico.

A CGTP-IN valoriza os avanços obtidos em vários domínios com medidas de recuperação de rendimentos e de melhoria salarial, o aumento, ainda que insuficiente, nas pensões, a diminuição de injustiças fiscais (como a eliminação da sobretaxa do IRS) e, em geral, o reforço dos serviços públicos.

Sem deixarem de ser reais, os progressos são tímidos face não apenas ao legado da política de empobrecimento do país do Governo PSD/CDS-PP e à perda de direitos dos trabalhadores, dos desempregados e dos pensionistas, mas também a problemas que se acumularam com a política de direita ao longo de décadas e que explicam a vulnerabilidade económica, o baixo nível salarial e o facto de sermos uma das sociedades mais desiguais da UE.

Este é o resultado da subordinação da política económica e orçamental do País às políticas da União Europeia e do Euro, nomeadamente às regras de governação económica europeia (incluindo o Pacto de Estabilidade e de Crescimento, o Tratado Orçamental e as recomendações dirigidas a Portugal). Recursos descomunais (8,3 mil milhões de €), que poderiam ser investidos em políticas públicas para melhorar as condições de vida, são absorvidos pelos encargos com os juros da dívida pública.

A política orçamental mantém-se centrada numa diminuição rápida do défice público e numa estratégia suicida de redução da dívida pública através da obtenção de inatingíveis saldos primários (sem juros). Esta política, aliada aos recursos consumidos pelo pagamento de juros, tem consequências no crescimento, na manutenção de políticas salariais restritivas na Administração Pública, no investimento público e, em geral, na realização de políticas públicas essenciais para melhorar as condições de vida da população.

As desigualdades sociais, os baixos rendimentos de uma parte significativa da população e a pobreza constituem traços estruturais. Os 25 mais ricos têm uma riqueza equivalente a 10% do PIB nacional, a qual cresceu 27% de 2016 para 2017, devido à valorização bolsista. O salário por trabalhador cresceu 1,9% em 2016 e 1,3% no 1º trimestre de 2017 – retirando os trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo, e sem conceder sobre a insuficiência deste, a melhoria geral dos salários foi limitada. Mesmo não comparáveis, são dados que ilustram uma realidade onde os mais ricos acumulam mais riqueza (e fogem ao pagamento de impostos criando empresas em paraísos fiscais) e o grosso dos trabalhadores tem, quando muito, uma pequena melhoria do nível de vida.

As relações de trabalho mantêm-se profundamente desequilibradas quer ao nível dos contratos individuais de trabalho quer na regulamentação colectiva. As mudanças até agora efectuadas não

reverteram o desequilíbrio na relação de forças a favor do patronato e o Governo tem recusado restabelecer o direito de contratação colectiva, o que exige, crucialmente, o fim do regime de caducidade das convenções colectivas e a restauração do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Esta situação contrasta com o conteúdo do Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016, elaborado pelo Governo, onde se constata a forte precarização e desregulação do mercado de trabalho. Este livro que se constitui como um libelo acusatório do estado das relações de trabalho no País, não teve, até agora, a resposta que se exige da parte do Governo.

O combate à precariedade de emprego também não teve até agora a resposta necessária, apesar do início do processo de regularização da situação dos trabalhadores com vínculo precário na Administração Pública. Importa nem prolongar indefinidamente o processo de regularização nem defraudar as justas expectativas criadas. Acresce que é urgente tomar medidas para combater este flagelo no sector privado. Em suma, o Governo continua muito aquém dos compromissos que assumiu.

Neste quadro político, económico e social a valorização do trabalho e dos trabalhadores constitui uma resposta estratégica necessária para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e das famílias e um Portugal com futuro. A política reivindicativa da CGTP-IN insere-se no contexto de uma necessária estratégia de desenvolvimento que responda aos verdadeiros problemas estruturais do país. Uma estratégia que conduza: ao aumento da produção de modo a superar a debilidade do tecido produtivo que nos torna dependentes de importações excessivas; à redução do peso da dívida pública, o que exige a sua renegociação nos seus prazos, juros e montantes; à rejeição das imposições da União Europeia e dos constrangimentos do Euro, nomeadamente do Tratado Orçamental e do Pacto de Estabilidade e Crescimento; à criação de emprego de qualidade sem o qual a emigração de jovens e trabalhadores qualificados não será estancada; a um reforço da coesão social o que exige uma justa repartição da riqueza e do rendimento, políticas sociais justas e o ataque às desigualdades sem o qual não serão dadas respostas aos mais graves problemas da sociedade.

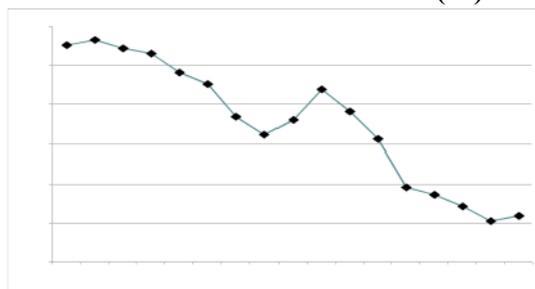
I. AUMENTAR OS SALÁRIOS PARA UMA MAIS JUSTA REPARTIÇÃO DO RENDIMENTO

▪ Aumento geral dos salários

Apesar de o governo referir que não há futuro para o país com uma política de baixos salários, não houve uma efectiva ruptura com esta política, apesar de Portugal ser um dos países com maior queda da parte salarial no rendimento nacional.

A parte dos ordenados e salários no PIB teve uma queda abrupta a partir de 2009 tendo alcançado um valor mínimo em 2015, o que levou a OIT a considerar que Portugal foi um dos países em que esta relação mais caiu. Os custos com o trabalho quanto aos horários e matérias salariais e não salariais, afastaram-se da média da zona do euro: passaram de 48,2% em 2008 para 46% em 2016, segundo o Eurostat. Aprofundou-se o desfasamento entre o nível de habilitações dos trabalhadores, particularmente dos que entram no mercado de trabalho, e os salários pagos.

Ordenados e salários no PIB (%)



Fonte: INE, Contas Nacionais

Há mudanças no período de 2016-2017, mas não a ruptura necessária. O crescimento geral dos salários ficou muito distanciado do crescimento do salário mínimo; os novos empregos estão alinhados ou próximos do salário mínimo. Em 2017 os salários por trabalhador cresceram apenas 1,3% no 1º trimestre, um valor inferior ao aumento dos preços no consumidor (1,4%).

Na Administração Pública os salários e as carreiras continuaram congelados. A parte das remunerações no PIB tem diminuído de um modo quase constante desde 2005.

Mantiveram-se os traços fundamentais que nos caracterizam como um país de baixos salários e com elevada duração de trabalho: cerca de um milhão de trabalhadores com um rendimento salarial mensal líquido até 600 euros; somos o quarto país da UE onde a duração habitual de trabalho por semana é maior; o ganho (salário de base, subsídios, etc.) dos trabalhadores é pouco mais de metade da média da UE; Portugal é o sétimo país da UE com mais elevada taxa de pobreza dos empregados.

É referido não ser realista pensar que em ano e meio se mude toda uma política; que o Governo tem medidas no Programa Nacional de Reformas 2017 (PNR) para melhorar as qualificações; que nele revela consciência não só da relação entre baixos salários e emigração (“os baixos salários constituem um dos principais factores de pressão para a emigração, condicionando as perspectivas de inserção profissional dos jovens e agravando o risco gerado pelos níveis muito elevados de desemprego e pela acentuada precarização e insegurança do mercado de trabalho português”) mas também da relação entre baixos salários e a baixa natalidade.

Mas, o que a realidade evidencia, é que não existe uma política consistente no sentido de uma mudança real. Se tal não acontecer não haverá uma estratégia sustentada de desenvolvimento. O surto de emigração mais recente da “geração mais qualificada de sempre” demonstra-o: sem tal condição o país continuará a formar e a qualificar jovens e trabalhadores que depois emigram.

O reforço da competitividade da economia não passa pela desvalorização salarial alimentando a ilusão de que se pode assim substituir a desvalorização monetária. Os custos de trabalho, tendo em conta a produtividade e a evolução nos nossos principais mercados externos, variaram menos que na média da zona do euro entre 2007 e 2016, segundo dados do Banco de Portugal, mas nem por isso o País ficou mais competitivo. O País precisa antes de uma valorização salarial enquanto componente essencial de uma estratégia económica que conduza a um salto no nível de produtividade, a qual é hoje travada, entre outros factores, pela debilidade do tecido produtivo e pelo modo arcaico como são geridas muitas das unidades produtivas. O aumento dos salários é determinante para assegurar mais crescimento económico, para promover uma justa distribuição da riqueza, aprofundar a reposição de direitos e rendimentos e reforçar os serviços públicos e as funções sociais do Estado, de acordo com os valores de Abril e a Constituição da República.

A CGTP-IN exige:

- O aumento dos salários em 2018 em, pelo menos, 4% e um acréscimo salarial não inferior a 40 euros/mês enquanto elemento estruturante para uma mais justa repartição da riqueza, a dinamização da economia e a criação de emprego;
- O aumento do salário mínimo nacional para 600 euros, com efeitos a 1 de Janeiro de 2018;
- O aumento dos salários e o descongelamento das progressões salariais e profissionais na Administração Pública e no Sector Empresarial do Estado (SEE).

• Salários negociados na contratação colectiva

É recorrente o argumento de que o Governo não fixa os salários no sector privado, pelo que tem limitados poderes de intervenção, para além do salário mínimo e dos salários na Administração Pública. Trata-se de uma visão muito simplista porque os salários dependem de muitos outros factores, desde logo o nível de desemprego e a política fiscal, os quais são determinados ou influenciados por políticas dirigidas, nomeadamente, ao reforço e protecção dos direitos dos trabalhadores, à melhoria das qualificações, à promoção da estabilidade de emprego, à igualdade no emprego e na profissão, à transparência das remunerações.

A contratação colectiva tem um papel fundamental, reforçado pelo facto de a convenção colectiva poder regular todos os elementos da prestação de trabalho e não apenas os salários. É tão importante que há um cada vez maior consenso no sentido de atribuir ao seu declínio em muitos países a tendência de diminuição da parte dos salários na repartição do rendimento e, em geral, do aumento das desigualdades laborais. Este declínio não constitui uma fatalidade, mas o resultado de políticas de natureza neoliberal dirigidas a fragilizar a posição dos trabalhadores nas empresas e na sociedade.

Foi o que aconteceu em Portugal com o Código do Trabalho de 2003 e as suas revisões e a política da troika e, em particular, do Governo PSD/CDS-PP. Esta não só limitou mais o direito de contratação colectiva como conduziu à quase não publicação de portarias de extensão. Esta regressão não foi até agora revertida, ainda que tenha sido facilitada a publicação de portarias de extensão.

O Governo do PS argumenta com uma retoma na contratação colectiva recusando mudar a legislação. Contudo, os dados oficiais mostram continuar a ser limitado o número de trabalhadores cobertos pela revisão das convenções colectivas, além de ignorarem que o problema de fundo reside numa legislação que alterou a favor do patronato a relação de forças na negociação.

Evolução da contratação colectiva: Principais indicadores

	2013	2014	2015	2016	2016, S1	2017, S1
Nº IRCT negociais publicados	97	161	145	175	91	121
Aumento salarial – tabelas (%)	1,0	1,0	0,8	1,5	1,3	2,9
Vigência das tabelas (meses)	30,7	37,1	41,5	38,1	28,1	22,1
Nº trabalhadores (mil)	186,6	246,6	568,9	749,3	194,5	251,8
Inflação (%)	0,3	-0,3	0,4	0,6	0,6	1,4
Emprego remunerado (mil)	3711,1	3787,0	3886,3	3969,5		
Idem, sem Admin. Pública (mil)	3036,4	3130,8	3227,3	3305,7		

Fontes: DGERT, GEP, INE e DGAEP; * S1, significa 1º semestre

IRCT negociais: abrange convenções colectivas (CCT, ACT e AE), acordos de adesão e decisões de arbitragem voluntária; total de IRCT: IRCT negociais + decisões de arbitragem voluntária, portarias de extensão e portarias de condições de trabalho

Nº trabalhadores: inclui o total de IRCT

Emprego remunerado: óptica das Contas Nacionais.

Na Administração Pública foi posto termo aos cortes salariais com a reposição integral dos salários. Mas as carreiras profissionais estão congeladas há mais de 10 anos e as remunerações desde 2009. A negociação anual dos sindicatos com o Governo, nos termos da Lei nº 23/98 de 26 de Maio, continuou a ser inviabilizada no contexto das políticas orçamentais restritivas. São situações que urge inverter, pelo que:

A CGTP-IN reivindica:

- A actualização anual dos salários e outras matérias de expressão pecuniária a todos os trabalhadores do sector privado e do Sector Empresarial do Estado, através da renovação das convenções colectivas;
- Que o Governo respeite o direito de negociação com os sindicatos da Administração Pública, assegurando a actualização anual dos salários e das restantes remunerações, pondo termo ao congelamento dos salários e das carreiras profissionais;
- O respeito da contratação colectiva no âmbito da Administração Pública.

• Uma política fiscal mais justa

O país precisa de uma política fiscal diferente que seja mais justa na repartição do esforço fiscal, o qual recai de um modo desproporcionado sobre os rendimentos do trabalho e das pensões e sobre os consumidores. As injustiças agravaram-se brutalmente no período do Governo PSD/CDS-PP.

No quadro da nova correlação de forças na Assembleia da República, houve mudanças positivas, incluindo a eliminação, ainda que progressiva, da sobretaxa do IRS, uma ligeira actualização dos escalões, a eliminação do quociente familiar, substituindo-o pelo quociente conjugal, e melhorias nas deduções. Apesar de limitados, houve progressos em termos de justiça e de reforço da progressividade.

Mas permaneceram traços de fundo que mantêm a injustiça na tributação. A tributação directa está concentrada no IRS. A taxa efectiva de IRC está muito distante da taxa nominal devido a inúmeras isenções e benefícios fiscais e a chamada “participação isenta”, que permite a evasão fiscal de dividendos de que beneficiam sobretudo os grupos económicos através da criação de empresas para o efeito no estrangeiro, não foi eliminada. No que respeita ao IRS, verifica-se que mais de 90% dos rendimentos declarados são rendimentos de trabalho e de pensões. Os rendimentos de capital e de propriedade conseguem fugir em larga escala ao pagamento de IRS, apesar deste ser um imposto único sobre todas as categorias de rendimento. A dedução específica sobre os rendimentos do trabalho dependente continua congelada desde 2010.

O actual Governo prometeu no seu Programa “mais justiça fiscal”, o que compreenderia, no caso do IRS, essencialmente, o reforço da sua progressividade, nomeadamente através do aumento do número de escalões, a melhoria das deduções à colecta para os baixos e médios rendimentos e a substituição do quociente familiar. Estamos longe da concretização de todos estes compromissos, com relevo para o aumento do número de escalões do IRS. O Governo invoca os constrangimentos que aceitou junto das entidades europeias para fundamentar essa alteração, tendo inscrita uma verba de apenas 200 milhões de euros no Programa de Estabilidade 2017-2021, situação inaceitável, que a CGTP-IN considera que deve ser alterada urgentemente. Pelo que:

A CGTP-IN exige medidas de justiça fiscal respeitantes ao IRS incluindo:

- O alargamento dos escalões e a sua actualização tendo em conta a inflação verificada nomeadamente do mínimo de existência, por forma a tornar o IRS mais progressivo, pondo a pagar quem mais recebe e desonerando os agregados de rendimentos médios e mais baixos;
- O englobamento obrigatório de todos os rendimentos, sejam do trabalho ou do capital;
- O aumento das deduções à colecta em despesas de saúde, educação, habitação, entre outras, de forma a discriminar positivamente as famílias de menores rendimentos e a limitar as deduções dos agregados situados nos escalões mais elevados do IRS.

II. EMPREGO COM DIREITOS PARA DESENVOLVER O PAÍS

• Criar empregos de qualidade. Combater a precariedade no sector público e no privado

Há uma melhoria no mercado de trabalho com a criação de emprego e a redução da taxa oficial de desemprego. Esta situação traduz-se no aumento da massa salarial o que permite a dinamização do consumo privado.

Sendo inegáveis os progressos, será um erro concluir estarem os problemas resolvidos: o nível de emprego é inferior ao observado no período anterior a 2008 (a população empregada excedia 5 milhões em 2007 face a menos de 4,7 milhões no 1º trimestre de 2017); a subutilização do trabalho é muito elevada; a emigração mantém-se; a precariedade permanece alta; é elevado o desemprego de longa duração.

Indicadores de emprego e desemprego

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Emprego (milhares)	4740,1	4546,9	4429,4	4499,5	4548,7	4605,2	4709,3
- Assalariado	3719,1	3542,6	3457,5	3611,0	3710,6	3787,2	3892,0
Subutilização do trabalho (milhares)	1103,2	1345,2	1418,9	1271,6	1168,9	1057,8	944,7
- Desempregados	688,2	835,7	855,2	726,0	646,5	573,0	492,7
- Inactivos disponíveis	170,3	229,0	277,4	273,3	259,6	237,6	211,9
- Inactivos não disponíveis	30,4	28,8	27,7	27,1	23,3	20,5	25,7
- Subemprego a tempo parcial	214,3	251,7	258,6	245,2	239,5	226,7	214,5
Desempr. em CEI e estágios (% popul. activa)	0,5	0,6	0,8	1,4	1,2	0,8	0,8
TPCO c/ contratos não permanentes (% TPCO)	22,0	20,5	21,4	21,4	22,0	22,3	21,7
Emigração (% popul. activa)	1,9	2,3	2,4	2,6	1,9	1,9	
Desemprego de longa duração (% total)	53,2	54,2	62,1	65,5	63,5	62,1	59,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego; 2017 = média 1º e 2º trimestres; TPCO = trabalh. por conta de outrem

O que é decisivo em termos de futuro é aliar a criação de emprego a emprego de qualidade e não: baixos salários, precariedade, elevada sinistralidade, fortíssima desregulamentação dos horários de trabalho, discriminações no emprego, baixa cobertura em termos de renovação anual das convenções colectivas, escassa efectividade das normas legais e contratuais. O Livro Verde sobre as Relações Laborais, elaborado pelo Governo, confirma a má qualidade do emprego.

Não há sinais de que o Governo pretenda fazer uma mudança significativa na presente situação, apesar de constatar nos relatórios trimestrais sobre o salário mínimo a baixa qualidade do emprego criado. O Governo, ao invocar que as mudanças no domínio laboral têm de passar por um acordo de concertação social, não só procura fugir às responsabilidades que tem nesta matéria, como atribui, na prática, ao patronato um poder de veto, o que condena qualquer alteração séria. Mantendo-se esta orientação perde-se uma oportunidade, que pode ser histórica, de mudar o rumo numa área onde há um consenso generalizado de que é fundamental para o nosso futuro colectivo, o da qualidade do emprego.

A precariedade é um dos factores que mais pesa na má qualidade do emprego. No 1º semestre de 2017, o peso dos contratos não permanentes no emprego assalariado excedeu os 21%, sendo maior no grupo dos 25 aos 34 anos. As novas contratações com contratos sem termo e a tempo completo representam apenas 1/3 do total registado no Fundo de Compensação do Trabalho. A precariedade de emprego, para além da incidência directa na vida (precária) dos trabalhadores, tem manifestações: na liberdade sindical; no exercício dos direitos dos trabalhadores; no cumprimento da contratação colectiva; nos salários (os trabalhadores com vínculos precários auferem salários 30 a 40% mais baixos do que os trabalhadores com vínculos efectivos); nas qualificações e no acesso à formação profissional; nas contribuições para a segurança social; no risco de desemprego e no seu custo; no valor das reformas.

Este é um problema que afecta o presente e o futuro dos trabalhadores, das famílias e da sociedade. A Campanha Nacional contra a Precariedade, promovida pela CGTP-IN, em torno da ideia chave de que a cada posto de trabalho de carácter permanente corresponda um contrato de trabalho efectivo tanto no sector privado como no público, pelos seus objectivos e resultados conseguidos, justifica e exige a intensificação do trabalho de todo o MSU nesta área.

O Governo tem compromissos estabelecidos no seu Programa que estão longe de ser concretizados.

O PNR fixa uma meta de 75% de contratos sem termo no âmbito das medidas de apoio à contratação. Esta orientação não tem em conta a natureza temporária ou permanente dos postos de trabalho e significa admitir que exista um nível de precariedade que é aceitável. Acresce que esses apoios são financiados por fundos públicos, também pagos pelos trabalhadores, o que reforça a oposição da CGTP-IN a essa ideia. A medida Contrato-Emprego não veio resolver a situação pois considera que para um largo conjunto de desempregados, nomeadamente os maiores de 45 anos, os beneficiários de RSI e desempregados de muito longa duração é aceitável trabalhar com vínculos precários. De igual modo, há que pôr termo aos abusos na utilização dos contratos emprego-inserção e dos estágios, usados para substituir trabalhadores permanentes.

No momento em que está em curso um programa de regularização extraordinária dos trabalhadores com vínculo precário na Administração Pública e no Sector Empresarial do Estado, a CGTP-IN exige que este funcione de forma transparente, abrangente e célere por imperativo de justiça social e para não defraudar as legítimas expectativas dos muitos trabalhadores que há anos trabalham para o Estado com vínculo precário.

Este processo não pode ser desligado do sector privado, onde a precariedade assume ainda maior expressão e gravidade.

Neste contexto a CGTP-IN reclama:

- A aposta na criação de emprego estável, seguro e com direitos, que garanta a articulação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar, indissociável da valorização do trabalho e da dignificação dos trabalhadores;
- O princípio de que a cada posto de trabalho de carácter permanente corresponda um contrato de trabalho efectivo tanto no sector privado como no público, o que implica uma efectiva fiscalização das normas laborais;
- A revogação da disposição legal que permite a contratação a termo de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração e a eliminação da possibilidade de contratar a termo no âmbito da medida Contrato-Emprego;
- A integração dos desempregados, inseridos nos contratos emprego-inserção, nos quadros de efectivos das empresas e serviços, sempre que estejam a ocupar um posto de trabalho permanente;
- A alteração dos contratos emprego-inserção tornando-o mais restritivo e, simultaneamente, prever um controlo prévio rigoroso por parte do IEFP na celebração destes contratos com as

- entidades promotoras, bem como a atribuição de competências específicas à ACT para a fiscalização da execução dos mesmos e aplicação das contra ordenações previstas para a sua violação;
- A introdução de regras mais estritas de limitação da utilização da contratação a termo e do trabalho temporário;
 - A consideração dos créditos dos trabalhadores como privilegiados no caso de insolvência-encerramento das empresas;
 - A alteração do regime da conversão dos contratos de prestação de serviços em contratos de trabalho em função da verificação das presunções legais, permitindo a conversão automática e alargando esta possibilidade a todas as situações em que exista uma relação laboral dissimulada sob outras formas contratuais;
 - O alargamento do regime do Fundo de Garantia Salarial de forma a garantir o pagamento efectivo dos créditos laborais em caso de impossibilidade, insuficiência ou inexistência de bens para penhora, sempre que os processos de recuperação e reestruturação de empresas não tenham sucesso;
 - Aumento dos limites relativos às garantias de satisfação de créditos laborais por parte do Fundo de Garantia Salarial, tornando-os aptos a responder, com eficácia, aos efeitos provocados pelas alterações propostas pelo Governo no domínio das insolvências e recuperação de empresas;
 - A introdução de alterações na legislação que regula os PER (Planos Especiais de Revitalização), de forma a assegurar que no seu âmbito fica impedida a redução dos créditos laborais dos trabalhadores;
 - A efectiva fiscalização dos estágios subsidiados pelo IEFPP, impedindo que sejam usados para substituir postos de trabalho e para baixar salários. A ACT deve assumir como prioridade de acção, no âmbito do combate à precariedade laboral, a fiscalização dos contratos de estágio e das condições de trabalho dos estagiários;
 - O condicionamento dos apoios às empresas, por parte do Estado, ao cumprimento das obrigações legais e contratuais;
 - A revisão da lei que prevê a intervenção de empresas privadas para a colocação de desempregados, acompanhada do reforço do papel dos centros de emprego na captação de ofertas de emprego, assegurando a qualidade e o respeito quer pelas normas legais e contratuais ou de igual valor quer pelas práticas salariais das empresas, de acordo com o princípio de que a trabalho igual ou de valor igual tem que corresponder salário igual.

• Repor o direito de contratação colectiva

O direito fundamental de contratação colectiva, atribuído pela Constituição aos sindicatos, foi destruído em dimensões estruturantes deste direito.

O Código de Trabalho (CT) de 2003 e as suas revisões, particularmente a efectuada em 2009, prevê a caducidade das convenções colectivas e a fixação por esta de disposições menos favoráveis que as da lei. O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador – um direito basilar que se traduz na prevalência da lei sobre a contratação colectiva no sentido de impedir retrocessos sociais e na prevalência da contratação colectiva sobre a lei, no sentido de possibilitar avanços sociais – foi subvertido. Ao caducar a convenção colectiva deixa de se aplicar, apenas se mantendo os efeitos já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho individuais nas matérias que a lei expressamente prevê. Previu-se também a possibilidade de escolha de convenção aplicável conferindo ao trabalhador sem filiação sindical a escolha da convenção aplicável na empresa, que considere mais favorável, colocando este trabalhador numa posição mais favorável que a do trabalhador filiado, a quem se aplica a convenção outorgada pelo sindicato a que pertença. Esta faculdade concedida ao trabalhador não sindicalizado constitui um incentivo à

não filiação e à dessindicalização. Estes elementos essenciais do direito de contratação colectiva foram ainda agravados no período da *troika*.

A regressão no direito de contratação colectiva conduziu ao aumento de trabalhadores cujas convenções não são anualmente revistas.

O patronato pode hoje, legalmente, fazer cessar uma convenção colectiva desde que o queira, bastando-lhe simplesmente não negociar. Não há negociação equilibrada quando uma parte, a sindical, negocia em situação de necessidade. Esta é a questão de fundo: terminar uma só convenção por vontade unilateral do patronato constitui uma regressão de um direito fundamental que a Constituição reconhece e, sublinhe-se, atribui aos sindicatos.

O Governo não repôs o direito de contratação colectiva e publicou no início de 2016 novos avisos de cessação de vigência de convenções. Comprometeu-se, entretanto, a não publicar mais avisos até ser encontrada uma solução, o que exige a reposição do direito de contratação colectiva, revogando de imediato a norma da caducidade das convenções.

Esta reposição tem por objectivo devolver à convenção colectiva de trabalho o papel que historicamente teve de instrumento de progresso laboral e social ao permitir fixar condições de trabalho mais favoráveis que as da lei, de participação dos trabalhadores e de democratização das relações de trabalho.

A CGTP-IN exige:

- A alteração das normas do Código do Trabalho que fragilizaram a negociação da contratação colectiva, incluindo a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, a revogação das normas sobre a escolha da convenção mais favorável, da sobrevivência e caducidade das convenções e a possibilidade da suspensão das convenções colectivas; a eliminação da norma sobre a delegação de poderes para negociar em nome da associação sindical;
- A manutenção até à publicação de legislação revogando a caducidade o compromisso do Governo de não publicar qualquer aviso de cessação de vigência;
- Ao Governo que tome medidas para desbloquear a contratação colectiva, com vista a encontrar soluções para os conflitos existentes promovendo, como constitucionalmente e legalmente lhe compete, a contratação colectiva;
- A publicação de portarias de extensão das convenções colectivas com a retroactividade da produção de efeitos à data de entrada em vigor do IRCT.

• Regular e reduzir os horários de trabalho. Repor e melhorar os direitos dos trabalhadores

A política de direita de sucessivos governos, nomeadamente no período de intervenção da *troika* e do Governo PSD/CDS-PP, promoveu profundas alterações na legislação laboral para os sectores privado e público.

As alterações tiveram como principais objectivos a precarização dos vínculos laborais, a flexibilização do tempo de trabalho e a redução dos custos do trabalho. Foram abrangidas medidas como a instituição dos bancos de horas individual e grupal, a redução da retribuição do trabalho suplementar e eliminação dos descansos compensatórios, a eliminação de 4 feriados, a eliminação da possibilidade de 25 dias de férias em função da assiduidade, a facilitação da contratação a termo, a drástica redução das compensações por despedimento e alterações aos regimes de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho e por inadaptação.

Os horários de trabalho estão hoje mais desregulados, com os regimes de adaptabilidade, a que se somam outras modalidades de flexibilidade de horários, incluindo os bancos de horas. Há padrões que procuram pôr em causa o sábado, como dia de descanso complementar. Um elevado número de trabalhadores queixa-se da intensificação dos ritmos de trabalho e de pressão (*stress*) no trabalho.

O “futuro do trabalho” tem sido objecto de intenso debate e especulação com foco numa intensificação da mudança tecnológica cujos ganhos de produtividade destruiriam empregos em massa. Para a CGTP-IN não há determinismo tecnológico. O que há é a apropriação de ganhos de produtividade pelas grandes empresas, sobretudo pelas empresas multinacionais, em vez de se traduzirem na redução da duração do trabalho.

A organização do tempo de trabalho tem uma importância fundamental na vida dos trabalhadores e a imposição dos regimes da adaptabilidade, do banco de horas e dos horários concentrados têm contribuído para a degradação da sua qualidade de vida, reduzindo discricionariamente o seu tempo de auto disponibilidade, ou seja, em nome das necessidades das empresas e da sua competitividade, o trabalho invade cada vez mais a esfera pessoal e o tempo disponível dos trabalhadores, violando o comando constitucional segundo o qual todos os trabalhadores têm direito à «organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.» (artigo 59º).

Tais medidas não contribuíram para o aumento da competitividade e da produtividade das empresas e para a criação de emprego mas antes para enfraquecer e vulnerabilizar a posição dos trabalhadores e das suas organizações nas relações laborais e permitir a transferência directa de rendimentos dos trabalhadores para as empresas. Tiveram consequências negativas na saúde, lazeres e vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Os princípios gerais da adaptação do trabalho aos seres humanos e da conciliação estão a ser crescentemente negados em nome da flexibilidade, da competitividade das empresas e da “modernidade”.

A CGTP-IN considera fundamental alterar os regimes de organização do tempo de trabalho num sentido mais favorável aos trabalhadores, nomeadamente reduzindo os tempos de trabalho diário e semanal sem redução salarial, revogando os regimes da adaptabilidade e de bancos de horas individual e grupal e, em geral, pondo termo à possibilidade de as empresas imporem unilateralmente horários irregulares aos seus trabalhadores.

A efectividade das normas legais e contratuais continua baixa. Muitos trabalhadores vêm a efectividade dos seus direitos ser posta em causa porque temem perder os empregos ou porque há repressão nas empresas. A fiscalização do trabalho é insuficiente não apenas por falta de meios, mas por assentar na falta de uma orientação e vontade política para actuar de acordo com as responsabilidades que lhes estão atribuídas.

A CGTP-IN exige:

- A alteração dos regimes mais gravosos de flexibilização do tempo de trabalho (designadamente os regimes de adaptabilidade e de banco de horas individual e grupal), no sentido de permitir aos trabalhadores uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
- A redução progressiva do tempo de trabalho para todos os trabalhadores, tendo como objectivo a semana de 35 horas sem perda de retribuição ou de outros direitos;
- A aplicação do período normal de trabalho de 35 horas na Administração Pública a todos os trabalhadores independentemente da natureza do seu vínculo ou do sector onde trabalham;
- A reposição e melhoria da retribuição do trabalho suplementar e os descansos compensatórios;

- A dotação da ACT dos recursos humanos, materiais e técnicos necessários ao seu funcionamento eficiente, bem como da autonomia indispensável ao respeito pelos princípios da Convenção nº 81 da OIT, e a alteração da filosofia da sua actuação no sentido do aumento da actividade fiscalizadora e sancionatória;
- A reposição da legislação relativa à protecção de despedimentos revogada por vários governos, assim como os valores das indemnizações e compensações por cessação do contrato de trabalho;
- A garantia dos 2 dias de descanso semanal consecutivos – sábado e domingo em geral – e a consagração, no mínimo, de 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores;
- A melhoria por via legal e contratual da prestação do trabalho em regime de turnos e do trabalho nocturno, atendendo em especial aos seus riscos para a saúde dos trabalhadores, combatendo a sua generalização infundamentada;
- A concretização do direito de acesso à justiça para todos os cidadãos e em especial para os trabalhadores, através da isenção de custas nos processos de trabalho e da adopção de medidas que promovam uma maior celeridade processual nos tribunais de trabalho;
- A alteração do regime do apoio judiciário, alargando o seu acesso a um número maior de utentes, conformando-o com o verdadeiro direito de acesso à justiça e aos tribunais;
- O alargamento das situações de Isenções de Custas Processuais para processos que, não sendo de trabalho, radiquem em assuntos ligados ao trabalho (como, por exemplo, as acções ligadas à insolvência e à recuperação de empresas), bem como o alargamento dos limites financeiros de aplicação das isenções;
- A garantia da contratação do número suficiente de profissionais, nomeadamente funcionários judiciais, o aprofundamento e alargamento da formação especializada de juízes e magistrados do MP, em todo o sistema de justiça;

- **Igualdade no trabalho e combate a todas as formas de discriminação**

A promoção da igualdade no trabalho e a luta contra as formas de discriminação constituem para a CGTP-IN um imperativo fundamental. As discriminações estão muito disseminadas e abrangem áreas muito diferentes como o sexo, a idade, a deficiência, a origem étnica, a orientação sexual e outras com impactos múltiplos, particularmente: no acesso ao emprego, nos salários, nas qualificações, nos direitos e nas condições de trabalho.

O desemprego em massa, a precariedade e a ênfase colocada na competitividade das empresas constituem terreno fértil no qual germinam as múltiplas discriminações no trabalho. Trata-se de uma realidade onde há claras contradições entre discursos que enfatizam a igualdade mas onde a acção prática conduz à sua negação.

Neste contexto, são relevantes como áreas essenciais:

- *Igualdade entre homens e mulheres no trabalho*: Persistem discriminações e desigualdades significativas, evidenciando-se: a discriminação salarial, a segregação no emprego e a baixa participação feminina em cargos de direcção e de chefia;
- *Precariedade de emprego, dissimulação de contrato de trabalho e trabalho não declarado*: Constituem factores que mais contribuem para desigualdades e discriminações no mercado de trabalho;
- *Trabalhadores mais idosos*: Mantêm-se estereótipos associados à idade e à perda de produtividade que promovem discriminações. Políticas etárias discriminatórias em função da idade, praticadas por muitas empresas, apesar de proibidas pela Constituição e pela lei,

assumidas como “políticas de rejuvenescimento”, traduzem-se em práticas de assédio para expulsar os trabalhadores mais velhos dos seus quadros;

- *Pessoas com deficiência ou incapacidade*: A integração destas pessoas no mercado de trabalho tem sido entendida como um factor decisivo para a sua inclusão social, independência económica e conseqüente valorização e realização pessoal. No entanto, existe uma elevada exclusão do mercado de emprego e os programas de inclusão que têm sido aprovados têm sido pouco ambiciosos e inefectivos. Em geral, o artigo 71º da Constituição não tem sido plenamente cumprido.

A CGTP-IN defende uma política que promova um mercado de trabalho inclusivo e elimine discriminações pelo que importa actuar ao nível da sociedade como um todo, para informar, formar, prevenir e combater, num plano mais concreto, adoptar medidas específicas em função dos factores de discriminação e dos grupos sociais envolvidos.

A CGTP-IN valoriza a inclusão no Programa do Governo de um capítulo sobre a construção de uma sociedade mais igual em que se perspectiva uma abordagem integrada dos vários factores de discriminação. A concretização desta política está muito longe de ser alcançada, ainda que, no domínio da igualdade entre homens e mulheres, o Governo tenha apresentado na concertação social a Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas. A CGTP-IN entende que algumas das medidas previstas são positivas ainda que insuficientes.

A CGTP-IN defende a promoção da igualdade e o combate a todas as formas de discriminação, directas ou indirectas, qualquer que seja a sua origem. Assim, dando sequência às conclusões da [7ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens \(CIMH\)](#), exige:

- Uma efectiva e mais abrangente *Agenda para a Igualdade no Trabalho*, abrangendo a eliminação da discriminação nos salários, prémios e subsídios; a efectividade dos direitos consagrados nas normas legais e contratuais, em particular o cumprimento do princípio constitucional do salário igual para trabalho igual ou de igual valor; os direitos de maternidade e paternidade; a adopção de medidas e políticas concretas que concretizem a igualdade entre mulheres e homens; o reforço da actuação dos serviços públicos; o fortalecimento e o contributo da contratação colectiva nesta área, o que exige a reposição do direito de contratação colectiva;
- A penalização das práticas e comportamentos de assédio no trabalho, incluindo a criminalização de tais condutas patronais, bem como a inversão do ónus da prova em todas as situações de assédio laboral;
- A efectiva conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, incluindo a revogação de normas que permitem a instituição de regimes de adaptabilidade individual e grupal e de bancos de horas; a generalização da educação pré-escolar; o desenvolvimento de estruturas de apoio às famílias, incluindo o aumento da taxa de cobertura dos equipamentos dirigidas às crianças e à população idosa;
- A dispensa de trabalho nocturno ou por turnos dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a requerimento dos pais, quando ambos trabalham nesses regimes;
- A revisão do quadro legal relativo às pessoas com deficiência com o objectivo de promover a sua inserção no mercado de trabalho;
- O fim de práticas abusivas relativas a testes dirigidos a trabalhadores com HIV/SIDA ou com adições, como drogas e alcoolismo, os quais devem ser genuinamente voluntários e com a garantia de confidencialidade dos resultados.

- **Ambientes de trabalho saudáveis e seguros**

A prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde e do bem-estar no trabalho constituem elementos essenciais para a melhoria da qualidade do emprego. Portugal continua a apresentar indicadores preocupantes.

A sinistralidade laboral mantém-se alta. O número de acidentes de trabalho anuais situou-se em valores próximos ou acima de 200 mil entre 2000 e 2014, embora com tendência de declínio, sobretudo nos acidentes mortais. Mas a média de dias dos dias de trabalho perdidos nos acidentes não mortais manteve-se alta (entre 38 e 41 desde 2005), não apresentando sinais de consistente melhoria.

Indicadores sobre acidentes de trabalho

	2005	2010	2013	2014
Total	228884	215632	195578	203548
Mortais	300	208	160	160
Taxa incidência dos acidentes de trabalho	5311,9	5202	4415,5	4523,8
Mortais	7,0	5,0	3,6	3,6
Dias de trabalho perdidos (mil)	6811,5	6088,2	4986,3	5324,0
Média de dias de trabalho perdidos	40,9	40,5	38,2	38,8

Fonte: GEP, Acidentes de trabalho

Taxa de incidência = acidentes de trabalho por 100 mil trabalhadores

No que respeita às doenças profissionais tem aumentado desde 2012 o número de doenças certificadas.

Doenças profissionais certificadas

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Provocadas agentes químicos	9	7	5	3	0	5
Aparelho respiratório	278	237	287	241	128	190
Cutâneas	57	20	32	100	20	113
Infecciosas e parasitárias	19	17	35	19	12	17
Provocadas por agentes físicos	3670	2416	3190	2809	3565	3850
Provocadas por outros agentes	13	15	11	20	8	14
Total	4033	2697	3549	3172	3725	4189

Fonte: ACT

Contudo, as doenças profissionais certificadas podem ser a ponta do “iceberg”. A OIT estima que, a nível global, as doenças profissionais são responsáveis pela morte de seis vezes mais trabalhadores que os acidentes de trabalho.

O problema de fundo reside na subdeclaração de doenças profissionais devida quer a dificuldades objectivas quer no escasso ou insuficiente conhecimento pelos médicos das doenças profissionais.

O reforço da prevenção nos locais de trabalho, a responsabilização das empresas pelos riscos profissionais e uma intervenção eficaz da ACT são peças chave de uma estratégia que deve ser global. O Governo devolveu à ACT competências inspectivas nas áreas de segurança e saúde no Estado e há progressos em relação às estatísticas sobre acidentes de trabalho. Mas, no seu conjunto, os progressos são muito limitados em áreas onde estão em causa a saúde e a vida dos trabalhadores.

A CGTP-IN defende, para além do reforço da fiscalização do trabalho:

- O aumento do valor das coimas aplicáveis por violação das normas de segurança e saúde no trabalho e a previsão de novas sanções acessórias para estes casos, incluindo a privação de acesso a quaisquer subsídios públicos;
- A introdução no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho de um capítulo relativo à responsabilidade penal que inclua a tipificação de crimes de ofensa à vida, à saúde e à integridade física dos trabalhadores por violação de normas de prevenção e de segurança e saúde no trabalho, incluindo homicídio e ofensas à integridade física por negligência e violação das regras de segurança;
- A implementação de ações de sensibilização e informação que visem alertar a comunidade judicial (advogados, magistrados do Ministério Público e juízes) para a importância de responsabilizar penalmente os empregadores que não cumprem as normas de segurança, provocando com a sua negligência a morte ou incapacidade física dos trabalhadores;
- O reforço da prevenção e da reparação de doenças profissionais, o que nomeadamente exige: medidas preventivas nos locais de trabalho; a certificação das doenças e o combate às causas das subnotificação; a recolocação dos trabalhadores em posto de trabalho compatível com a garantia da salvaguarda do emprego, independentemente do seu grau de incapacidade; a responsabilização das entidades patronais pela reabilitação; a adaptação dos postos de trabalho;
- A melhoria da informação e das estatísticas sobre acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

III. SEGURANÇA SOCIAL E SERVIÇOS PÚBLICOS PARA TODOS

• Segurança social pública, universal e solidária

A segurança social sofreu o duplo impacto da crise a partir de 2008 e das políticas que reduziram o direito à segurança social e estigmatizaram os beneficiários de prestações. Apesar disso, não houve perda de confiança no sistema e alguns dos aspectos mais negativos do anterior governo PSD/CDS-PP foram corrigidos em 2016-2017.

A actualização das pensões e o aumento extraordinário este ano efectuado destacam-se nas medidas de reforço da segurança social que foram conseguidas no quadro da actual relação de forças. O Indexante de Apoios Sociais (IAS) foi actualizado com reflexos nas prestações e apoios sociais que lhe estão indexados.

Foi melhorado o acesso e o montante de diversas prestações sociais não contributivas, como o Rendimento Social de Inserção (RSI), o abono de família e o Complemento Solidário para Idosos (CSI), e foi criada uma medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração que tenham esgotado as prestações.

A situação financeira melhorou claramente devido ao aumento das contribuições e à redução da despesa decorrente da diminuição do desemprego. As contribuições apresentam uma dinâmica de crescimento assinalável com um aumento de 5,2% em 2016 e de 5,8% no 1º semestre deste ano. Estes valores contrastam com a estagnação verificada no período de 2009 a 2014 (crescimento de apenas 0,8% em média anual).

Políticas orientadas para o crescimento, o emprego e a melhoria dos salários são a forma de garantir a sustentabilidade. A evolução de 2016-2017 confirma-o, apesar do fraco crescimento salarial e dos escassos passos dados em relação à redução da precariedade de emprego.

A CGTP-IN defende que a sustentabilidade requer como condições essenciais a conjugação do crescimento económico com o aumento dos salários e a qualidade do emprego; a ampliação das fontes de financiamento, através da sua diversificação, uma promessa que o Governo até agora não cumpriu; o fim da persistente permissividade face ao elevado nível de dívida de contribuições e de fraude e evasão contributiva; a não utilização da TSU como instrumento de política económica e de apoio à baixa do custo com o trabalho; o termo do apoio às reestruturações das empresas à custa da segurança social; a transparência do sistema, nomeadamente com o desenvolvimento das estatísticas oficiais.

A CGTP-IN opõe-se a que a segurança social continue a ser usada pelas empresas como um meio para reduzirem os custos com o trabalho por via de alegadas reestruturações que na prática se confundem com despedimentos encapotados. O balanço do custo adicional para a segurança social nunca foi feito pelos diferentes governos, incluindo pelo actual.

Em 2016, a segurança social foi utilizada para a redução do défice do Estado podendo o mesmo ocorrer este ano. Esta política é ainda menos aceitável num contexto em que há défices e lacunas evidentes, em que os trabalhadores acedem cada vez mais tarde à idade legal de reforma, a maioria dos desempregados não é coberta por prestações de desemprego e a universalidade do abono de família não foi ainda reposta.

A CGTP-IN exige:

- A reposição da idade legal de reforma nos 65 anos; a revogação do factor de sustentabilidade; a possibilidade de todos os trabalhadores com carreira contributiva de pelo menos 40 anos terem acesso à pensão de velhice sem penalização;
- A reposição e melhoria do poder de compra das pensões;
- A revisão do sistema de protecção social no desemprego, nomeadamente com a eliminação do corte de 10% do valor do subsídio de desemprego após 180 dias de concessão; aumentar o tempo de concessão do subsídio de desemprego, em particular nos grupos etários mais elevados; alterar o regime de acesso ao subsídio social de desemprego, de modo a permitir uma maior cobertura dos trabalhadores com vínculos precários, bem como prolongar o tempo de concessão deste subsídio, a fim de reduzir o número de pessoas sem qualquer protecção social no desemprego;
- 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 reposição dos escalões do abono de família para crianças e jovens e do abono pré-natal que foram eliminados; no que toca à nova majoração do abono de família até aos 36 meses de idade, alargá-la a todos os escalões de rendimento;
- A revisão dos critérios de atribuição dos apoios da acção social escolar, de modo a abranger maior número de crianças e jovens;
- A ampliação das receitas do Sistema Previdencial, através do alargamento da base de incidência contributiva considerando não só os salários mas também outras componentes da formação do rendimento, por via do valor acrescentado líquido das empresas, assim complementando as contribuições com base nos salários;
- O combate à dívida de contribuições e à fraude e evasão contributiva, o que nomeadamente exige o reforço da fiscalização, sobretudo em sectores onde estas práticas são mais frequentes, o cruzamento de informação com a Administração Fiscal e a publicação regular de informação pelo Governo.

- **Serviços públicos universais e de qualidade**

A CGTP-IN alia a defesa de uma política fiscal justa ao financiamento de serviços públicos universais e de qualidade. Os trabalhadores sentem-se atingidos por uma dupla injustiça: pagam impostos mas têm de suportar elevados custos com serviços públicos que o Estado deveria suportar. O caso da saúde, em que as famílias suportam directamentos elevados encargos, constitui um exemplo gritante.

Com a política de direita de sucessivos governos, agravada no período do Governo PSD/CDS-PP houve uma profunda regressão, no quadro de uma estratégia de reconfiguração do Estado com vista à destruição e privatização das suas funções sociais e dos serviços públicos.

Esta política foi em parte revertida no quadro da actual correlação de forças existente na Assembleia da República. Registam-se alguns progressos em diversas áreas, com importantes medidas concretas de apoio às famílias, a diminuição das taxas moderadoras na saúde, a promoção da igualdade de oportunidades de acesso ao ensino e as tarifas sociais na água e energia.

Mas há limitações, insuficiências e contradições na política em curso. Em primeiro lugar, porque o governo do PS pretende continuar uma política de municipalização das funções sociais do Estado. A CGTP-IN não é contra a descentralização do Estado mas rejeita processos que o desresponsabilizam das suas funções e que descentalizam competências para as autarquias sem a adequada atribuição de recursos e que podem pôr em causa a universalidade de direitos tão fundamentais como a educação e a saúde.

Em segundo lugar, porque escasseiam meios para concretizar as políticas sociais necessárias. É evidente a contradição entre uma política económica centrada na satisfação de exigências drásticas de redução do défice e da dívida pública, que o Governo aceita e reforça, e políticas de coesão e de desenvolvimento social. São exorbitantes os recursos envolvidos no pagamento de juros da dívida pública.

Desta contradição resultam, entre outras, que seja invocada a insuficiência de meios em áreas cruciais como: a melhoria dos serviços, o que exige, nalgumas áreas o reforço do emprego público; a melhoria dos cuidados de saúde; uma política fiscal mais justa com o alargamento dos escalões do IRS; melhores respostas da rede de transporte público de passageiros; o alargamento do sistema de tarifas sociais na energia; a resposta a problemas associados ao envelhecimento da população; o apoio aos alunos e estudantes provenientes das famílias de menores rendimentos.

O depauperamento de serviços públicos devido a falta de recursos humanos (perda de 63,8 mil empregos entre Dezembro de 2011 e Dezembro de 2016) e materiais representa um poderoso estímulo à privatização das funções sociais do Estado.

A política de saúde constitui uma área crítica. Há melhorias no acesso através da redução das taxas moderadoras e da diminuição dos utentes sem médico de família; a contratação de médicos de família e de enfermeiros; a ampliação dos cuidados (como a cobertura da saúde oral). Mas estes progressos são insuficientes face ao legado dos cortes financeiros que debilitaram o SNS enquanto a componente privada se reforçou consideravelmente. A despesa corrente total em saúde passou de 9,9% do PIB em 2009 para 8,9% em 2016 enquanto a componente pública declinou: 70,5% em 2000, 69,9% em 2009, 66,1% em 2014 e 66,2% (valor estimado) em 2016. A diminuição das respostas no âmbito do Serviço Nacional de Saúde conduziu ao aumento da despesa das famílias: 24,6% em 2009 e 27,7% em 2015. Há uma forte expansão do sector privado a nível hospitalar: o número dos hospitais privados passou de 91 em 2005 para 111 em 2015 face a 110 públicos e 4 em

PPP. O subfinanciamento trava a capacidade real de inverter o rumo de dualização dos cuidados de saúde, agravando as desigualdades sociais.

A CGTP-IN exige:

- Serviços públicos universais e de qualidade com vista a assegurar os direitos básicos dos cidadãos, promover a qualidade de vida, combater as desigualdades e contribuir para a construção de uma sociedade mais igual – sendo a valorização dos trabalhadores da Administração Pública e dos seus direitos essencial para alcançar estes objectivos;
- Uma maior proximidade na prestação de serviços públicos às populações, designadamente às do interior e a reabertura de serviços encerrados que acarretam sérios prejuízos aos cidadãos atingidos e contribuem para o reforço da desertificação;
- A salvaguarda e reforço do SNS com a garantia do acesso à saúde, o que requer que todos tenham acesso a médico e enfermeiro de família, a eliminação das taxas moderadoras e a diminuição dos tempos de espera; a expansão da rede de Cuidados de Saúde Primários, incluindo a Saúde Oral e a Saúde Visual; uma gestão eficiente com a eliminação de desperdícios. Exige também um plano de financiamento a médio prazo do SNS, a clara separação do sector privado e a devolução à gestão pública dos hospitais que foram entregues às Misericórdias;
- O reforço da Rede de Cuidados Continuados e a fiscalização dos prestadores privados de serviços;
- Uma Escola Pública de qualidade e inclusiva, assente na promoção do sucesso escolar educativo e no combate ao abandono escolar; a garantia da universalidade e a gratuidade da Educação Pré-Escolar; a consagração de respostas sociais públicas eficazes, devendo ser revistos os critérios de atribuição dos apoios da acção social escolar, de modo a abranger maior número de crianças e jovens;
- O investimento na alfabetização e na formação de adultos e na formação ao longo da vida;
- O reforço das receitas do Estado, que assegure a redistribuição de rendimento e financie serviços públicos de qualidade, enquanto elementos essenciais para a redução das desigualdades sociais, que, entre outras medidas, exige: uma política fiscal justa; a diminuição dos encargos com a dívida pública; a diminuição dos encargos com as parcerias público privadas, devendo o Governo comprometer-se a pôr fim ao recurso a PPP; o combate mais firme e eficaz à fraude e à evasão fiscal; o combate ao desperdício;

• Combate às desigualdades sociais e à pobreza

Portugal é um País de baixos rendimentos médios, extensa pobreza e elevada desigualdade. Constitui um dos países mais desiguais no âmbito da UE e da OCDE. Não sendo uma característica recente, não deixa de ser verdadeiro ter havido uma profunda deterioração a partir de 2009.

As desigualdades não se reduzem apenas à distribuição do rendimento e da riqueza, afectando antes todas as áreas da sociedade. Contudo, o trabalho tem um papel relevante porque produz riqueza – riqueza de que os trabalhadores se vêem cada vez mais desprovidos.

A tendência para a concentração de recursos e de influência num grupo cada vez mais reduzido de pessoas constitui um risco para a própria democracia. Por isso a CGTP-IN defende que a construção de um país mais igual exige respostas transversais. Pensar “nas desigualdades em todas as políticas” deve significar uma orientação global das políticas governamentais.

Indicadores de desigualdades sociais (exemplos)

Área e variável	Indicador	Ano	Valor
Riqueza			
25 maiores fortunas	Peso no PIB (%)	2017	10%
Riqueza líquida mediana	10% famílias no topo/20% na base	2013	9,8
Rendimento			
Ordenados e salários (OS)	Parte dos OS no PIB	2016	
Distribuição rendimento	10% salários no topo/10% na base	2015	10,1
Trabalhos c/ SMN	Trabalhos c/ SMN face ao total (%)	Outubro 2016	23,3
Emprego			
Subutilização do trabalho	Desempregados + outros (mil)	2017,T2	903,3
Desemprego longa duração	Parte do total (%)	2017,T2	59,2
Contratos não permanentes	Contratos a termo e outros (mil)	2017,T2	869,0
Saúde e habitação			
Acesso	Pessoas s/ médico de família (mil)	Maio 2017	858
Sobrecarga despesas habitação	Desvio do 1º quintil face ao 5º quintil (p.p)	2016	27,7
Pobreza e exclusão			
Pobreza e exclusão	População em risco (%)	2016	25,1
Pobreza dos desempregados	Desempregados em risco (%)	2015	42,0
Pessoas com RSI e CSI	Beneficiários (mil)	2015	472,5

Fontes: CGTP-IN a partir de estatísticas oficiais

Nota: A sobrecarga em despesa de habitação foi de 27,9% no 1º quintil e de 0,2% no 5º quintil

O agravamento das desigualdades foi acompanhado pela diminuição do nível de vida da generalidade da população e pela diminuição dos direitos laborais e sociais. O rendimento disponível a preços de 2015 ainda não recuperou face a uma quebra de 16,5% entre 2009 e 2013.

A diminuição foi mais acentuada nos 10% mais pobres pelo que constitui uma mistificação da realidade a ideia, alimentada pelo PSD e pelo CDS, de que a sua política salvaguardou os pobres ou os muito pobres.

A pobreza e a exclusão social são muito extensas abrangendo 2,6 milhões de pessoas em 2016. Este valor compreende pessoas com rendimento monetário disponível por adulto equivalente inferior ao limiar de pobreza (439 euros em 2015), privação material severa (dificuldade em pagar uma renda de habitação, por exemplo) e intensidade laboral muito reduzida (inferior a 20% do tempo de trabalho possível). Quase 30% da população com baixos rendimentos tinha sobrecarga das despesas em habitação (despesa superior a 40% do rendimento disponível).

Estar empregado ou ser activo não impede a pobreza: em 2015 a pobreza laboral manteve-se em 10,9% e a dos desempregados em 42%. A pobreza dos reformados agravou-se passando de 14,4% em 2014 para 16% em 2015. A pobreza infantil mantém-se elevada reflectindo as condições económicas dos agregados familiares em que se inserem.

A CGTP-IN defende:

- Uma política global de redução das desigualdades: pensar “nas desigualdades em todas as políticas” deve significar uma orientação global das políticas governamentais;
- A elaboração de um programa de combate à pobreza que articule políticas e diferencie respostas tendo em conta a incidência segundo grupos sociais: a pobreza laboral, integrando os desempregados e os trabalhadores pobres; os idosos; grupos sociais vulneráveis não integrados no mercado de trabalho;

- A valorização do salário mínimo nacional, o combate à precariedade de emprego e das prestações de desemprego, combinadas com medidas de apoio às famílias, constituem os principais instrumentos para responder à pobreza laboral;
- A melhoria da protecção social no desemprego nas duas vertentes (subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego) revertendo medidas tomadas desde 2010, atendendo ao elevadíssimo risco de pobreza e à reduzida cobertura das prestações de desemprego;
- Medidas de apoio às famílias incluindo o abono de família, a política fiscal e a execução pelo Estado de uma política nacional de habitação com rendas compatíveis com o rendimento familiar;
- Medidas dirigidas a grupos vulneráveis, em particular as pessoas com deficiência e os beneficiários do Rendimento Social de Inserção;
- Medidas dirigidas aos idosos, incluindo as pensões o Complemento Solidário para Idosos e equipamentos e serviços sociais, tendo em especial atenção as zonas urbanas do litoral onde as carências são mais intensas.

Lisboa, 7 de Setembro de 2017