

POLÍTICA REIVINDICATIVA DA CGTP-IN PARA 2019

I. VALORIZAR OS TRABALHADORES. AVANÇAR NOS DIREITOS PARA DESENVOLVER O PAÍS E PROMOVER O PROGRESSO SOCIAL.....	2
II. AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS PARA UMA MAIS JUSTA REPARTIÇÃO DA RIQUEZA.....	4
III. VALORIZAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES E PROMOÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA, COMO CONDIÇÕES ESSENCIAIS PARA O PROGRESSO SOCIAL.....	7
Valorizar o trabalho, revogar as normas gravosas da legislação de trabalho e rejeitar as propostas que as mantêm e agravam.....	7
Promover a contratação colectiva como elemento de harmonização social no progresso.....	8
IV. EMPREGO SEGURO E COM DIREITOS: UM INSTRUMENTO CHAVE PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO E SOCIAL.....	10
Emprego estável e com direitos. Combater a precariedade.....	10
Combater a desregulação dos horários, reduzir a duração do trabalho, conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores.....	13
Efectivar a igualdade no trabalho e combater todas as formas de discriminação.....	14
Assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis.....	16
Efectivar as normas de trabalho, legais e contratuais.....	18
V. DESENVOLVER A SEGURANÇA SOCIAL E AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO PARA UMA SOCIEDADE COM MAIOR JUSTIÇA SOCIAL.....	18
Desenvolver a Segurança Social pública, universal e solidária.....	19
Assegurar o direito à saúde, defender e valorizar o Serviço Nacional de Saúde, cumprir a Constituição... ..	20
Por uma Escola Pública democrática de qualidade e inclusiva.....	22
Mais justiça social para erradicar a pobreza e o combate às desigualdades.....	23
Por uma política fiscal justa.....	25

I. VALORIZAR OS TRABALHADORES. AVANÇAR NOS DIREITOS PARA DESENVOLVER O PAÍS E PROMOVER O PROGRESSO SOCIAL

A luta dos trabalhadores dos vários sectores de actividade contribuiu para alterar a relação de forças na Assembleia da República, permitiu travar a política anti-laboral e anti-social do Governo do PSD/CDS de cortes nos salários e nas reformas e assegurar avanços, ainda que limitados, na reposição de rendimentos e direitos dos trabalhadores, como o aumento, embora insuficiente, do salário mínimo nacional (SMN), a melhoria das pensões e das prestações sociais, o reforço de políticas sociais, ou a recuperação dos quatro feriados. Foi reposta a semana de 35 horas na Administração Pública e restabelecido o pagamento por inteiro dos subsídios de Natal para os trabalhadores e os reformados.

Num momento em que nos encaminhamos para o fim da legislatura, fica claro que o impulso ao crescimento económico só não foi maior pelas opções do Governo PS em manter aspectos essenciais da política de direita, designadamente de benefício ao grande capital, na área laboral, na política fiscal, ou ainda nos apoios drenados para os grandes grupos económicos e financeiros.

Sem deixar de valorizar os progressos, o país mantém problemas estruturais em resultado não só do legado das políticas realizadas no passado, como da falta de vontade política do Governo do PS em fazer uma ruptura com as mesmas.

Acresce a submissão da política do Governo a regras e imposições da UE e da Zona Euro, enquadradas no ciclo anual de orientação e de supervisão de políticas (Semestre Europeu), com implicações orçamentais, sociais e laborais, em particular as que resultam do Pacto de Estabilidade e de Crescimento e do Tratado Orçamental. As instituições europeias têm pressionado o Governo para não revogar as normas gravosas da legislação laboral, para restringir o aumento do salário mínimo e para limitar as políticas sociais, no quadro de uma política orçamental draconiana orientada para a realização de elevados saldos primários (sem juros), com implicações negativas no investimento público, na área social e no emprego público.

Estas políticas perpetuam a dependência face ao exterior, põem em causa a soberania nacional e traduzem-se na não superação de problemas estruturais do país, nos quais se evidencia: o elevado nível da dívida pública que exige a sua urgente renegociação, tendo em conta que representou 3,9% do PIB em 2017 e cujos juros e encargos poderão atingir os 35 mil milhões de euros até 2022; a manutenção e agravamento de problemas nos serviços públicos, mais saliente na saúde e nos transportes; a quebra prolongada do investimento, público e privado, que nos últimos anos, sendo insuficiente para manter a capacidade produtiva existente, adia a aposta numa produção de maior valor acrescentado; o baixo nível de produtividade, devido à falta de investimento e à estrutura produtiva assente também em baixos salários e emprego precário. Acrescem os elevados recursos canalizados pelo Estado a apoios ao sector financeiro. A desenfreada especulação imobiliária e a criação de uma dependência excessiva da economia em relação ao turismo colocam novos riscos.

O país precisa de uma política alternativa que invista na produção nacional e na reindustrialização do país, incremente a modernização das unidades produtivas existentes e o desenvolvimento de novas fileiras produtivas, que incorpore maior valor acrescentado e absorva a força de trabalho mais qualificada; promova a substituição de importações por produção nacional; assegure a preservação do meio ambiente e a redução das emissões de CO₂; reconstitua um forte Sector Público Empresarial; impulse o crescimento e o desenvolvimento económico e social; melhore os serviços públicos e as funções sociais do Estado em todo o território nacional.

O crescimento significativo do emprego, acelerado a partir do 2º trimestre de 2017, confirma a importância da reposição de rendimentos e direitos e demonstra a necessidade urgente de promover uma política que assegure uma justa distribuição da riqueza, indissociável de um Portugal desenvolvido e soberano.

Contudo, a generalidade dos empregos criados é de má qualidade e com remuneração igual ao salário mínimo nacional (41% dos novos contratos no 1º trimestre deste ano). Problemas cruciais para o desenvolvimento do país, como os baixos salários, a precariedade, o desemprego de longa duração (que representa mais de metade do total) e a emigração forçada, continuam por resolver. E não deve ser ignorado o impacto destes problemas na baixa natalidade das famílias e no problema demográfico com que o país se confronta.

O Governo comprometeu-se a combater a precariedade, a dinamizar a contratação colectiva e a desbloquear a negociação colectiva no sector público, mas não houve medidas à altura destes objectivos, como se constata pelo atraso e escassa abrangência do programa de regularização dos vínculos precários no Estado (PREVPAP); a não resolução do problema da caducidade das convenções colectivas; a não negociação do aumento geral dos salários na Administração Pública.

Pior ainda, o Governo, com o apoio do PSD, do CDS e do grande patronato, avançou com uma proposta de alteração da legislação de trabalho que afronta princípios constitucionais como a segurança no emprego, a igualdade e o direito de contratação colectiva e prossegue uma política de diminuição das retribuições do trabalho.

Para a CGTP-IN, não há uma política de esquerda com uma legislação laboral de direita. Por isso um verdadeiro combate à precariedade implica uma vontade e determinação política, firme e consequente, no sentido de impor o princípio constitucional da segurança no emprego, de modo a que a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efectivo; e que o direito de contratação colectiva, reconhecido na Constituição como um direito atribuído aos sindicatos, exige o fim da caducidade e a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Mas este não é um processo encerrado. A gravidade dos conteúdos da proposta de lei justifica e exige a continuação e intensificação da luta dos trabalhadores a um diploma que ataca os seus direitos, estimula a exploração e acentua as desigualdades.

Há que responder aos problemas dos trabalhadores, das populações e do país, valorizar o trabalho, avançar com a regionalização e pôr termo ao embuste da transferência de competências para as autarquias estabelecido entre o Governo e o PSD, investir nos serviços públicos e, no domínio da Administração Pública, valorizar os trabalhadores, as suas carreiras profissionais e assegurar a actualização anual dos salários. Uma resposta que importa dar na luta reivindicativa e no plano político e legislativo, incluindo no Orçamento de Estado para 2019.

A valorização dos trabalhadores dos diversos sectores de actividade não é uma “mera” questão laboral. Constitui um factor essencial para o desenvolvimento do país e para o progresso social, razão pela qual justifica e exige o cumprimento dos direitos, liberdades e garantias constitucionais. O não cumprimento de direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo o exercício dos direitos sindicais nos locais de trabalho, é hoje uma realidade em muitas empresas e serviços, que não pode continuar impune.

Trata-se de uma questão central num momento em que se discute o futuro do trabalho e em que se prevê que na próxima Conferência Internacional de Trabalho da OIT seja adoptada a "Declaração do Centenário".

A CGTP-IN considera que o futuro do trabalho tem de assentar no respeito pelos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores consagrados constitucionalmente, assegurar os princípios essenciais contidos na Declaração de Filadélfia, que integram a Constituição da OIT, em que se destaca: o pleno emprego e o trabalho digno e não o trabalho visto como uma simples mercadoria; a concepção do trabalho como um modo de realização das pessoas e não como uma mera satisfação de necessidades básicas; a tecnologia posta ao serviço dos trabalhadores e do desenvolvimento dos países e não como um meio para, a pretexto da digitalização da economia, acentuar a exploração e as desigualdades, precarizar o emprego ou subverter a noção de trabalho assalariado; a segurança social para todos.

Neste contexto, a CGTP-IN define como prioridades da Política Reivindicativa para 2019:

- **Aumento geral dos salários para uma mais justa repartição da riqueza;**
- **Valorização dos direitos dos trabalhadores e promoção da contratação colectiva, como condições essenciais para o progresso social;**
- **Emprego seguro e com direitos: um instrumento chave para o desenvolvimento económico e social;**
- **Desenvolver a segurança social e as funções sociais do Estado para uma sociedade com maior justiça social.**

II. AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS PARA UMA MAIS JUSTA REPARTIÇÃO DA RIQUEZA

Os salários mantêm um crescimento muito "moderado", na linguagem oficial. A informação divulgada aponta para um crescimento efectivo dos salários de 1,6% no sector privado no 1º semestre (o que representa um pequeno aumento do poder de compra, considerando que a inflação se situou em 1,1%), enquanto na Administração Pública se manteve o congelamento salarial.

A presente década é marcada pela descida ou estagnação dos salários, os quais não acompanharam a evolução da inflação e da produtividade, com consequências na diminuição da parte salarial na repartição do rendimento. O período de 2016 a 2018, embora mais favorável e com aumento do poder de compra do salário mínimo, não rompeu com a evolução verificada nos anos anteriores.

No período de 2011-2015 existe uma quebra brutal do poder de compra - ainda agravada pelo forte aumento do IRS. Há uma melhoria da chamada produtividade aparente do trabalho, a qual se deduz da evolução do PIB e do emprego. No período da troika, o PIB caiu, mas o emprego caiu ainda mais. Pareceu haver uma melhoria da produtividade quando o que ocorreu foi uma destruição massiva de emprego. Em suma, não houve uma maior eficiência produtiva.

Salários, inflação e produtividade (%)

	Salário por trabalhador	Inflação	Produtividade
2011-2015	-1,6	7,0	2,7
2011-2017	1,2	9,0	1,9

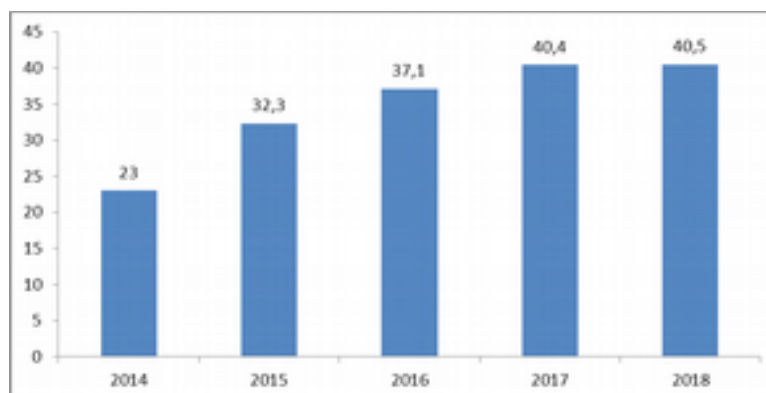
Fonte e notas: Dados calculados a partir das Contas Nacionais publicadas pelo INE e, nalguns casos, de estimativas para 2016 e 2017. Na remuneração por trabalhador usa-se a série dos ordenados e salários (até 2016) e no cálculo da produtividade a variação do PIB e do emprego equivalente a tempo completo. Os valores para 2011-2015 e para 2011-2017 são acumulados.

O salário mínimo teve ganhos de poder de compra mais elevados no período de 2016-2018. Mas a experiência dos últimos anos revela que a evolução verificada não tem sido, por si só, suficiente para impulsionar o aumento geral dos salários, com consequências na posição salarial relativa dos trabalhadores com salários mais elevados e com maior qualificação. A solução está no aumento do salário mínimo nacional, no aumento dos salários de todos os trabalhadores e no reforço da contratação colectiva, indissociáveis da luta reivindicativa nos locais de trabalho.

O crescimento da economia e do emprego não se repercutiu numa melhoria salarial significativa. Esta evolução contrasta com o notório aumento das qualificações dos trabalhadores. Em 2011, a população empregada com habilitações superiores ao 3º ciclo do ensino básico representava 39% do total e em 2018 (2º trimestre), mais de metade (54%). As gerações actuais têm mais habilitações escolares, mas a maior parte dos empregos criados são mal pagos e de baixa qualificação – uma situação que constitui um incentivo forte à emigração.

Este processo não se atenuou com a retoma económica. O salário mínimo nacional (SMN) serve cada vez mais de referência para os novos contratos. Os contratos iniciados no âmbito do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) no primeiro trimestre de 2018 representaram 40,5% do total.

Contratos iniciados no 1º trimestre com RB = SMN



Fonte: GEP-MTSSS, 9º relatório sobre RMMG; RB = remuneração de base

Na Administração Pública, os salários não são aumentados desde 2010 enquanto a inflação acumulada no período 2010-2018 (o que inclui a prevista para este ano), se situa em 11,9%. O Governo assumiu compromissos de descongelamento de carreiras profissionais, no seu Programa e no Orçamento de Estado para 2018, que não está a cumprir.

A distribuição dos salários por escalões de remuneração não se alterou significativamente nos últimos anos. Na Administração Pública houve congelamento salarial. No sector privado, verifica-se que os salários (remuneração de base) até 600€ representam 39,3% do total de trabalhadores por conta de outrem em 2016; e os salários até 1000€, 75%.

As desigualdades na distribuição do rendimento têm-se aprofundado. Portugal é o país europeu com maior percentagem da população (96%) a considerar que há excessivas desigualdades internas na distribuição do rendimento e que o Estado devia tomar medidas (94%) quanto a isto, segundo um estudo europeu. A parte dos salários na distribuição do rendimento caiu mais de 4 pontos percentuais entre 2000 e 2016. Só uma pequena parte da riqueza criada pelos trabalhadores reverte para o seu salário, enquanto o capital se apropria de grande parte da riqueza produzida pelos assalariados. Nas empresas privadas as remunerações dos gestores de topo atingem valores obscenos.

Em contraponto, os lucros das grandes empresas não param de aumentar. Em 2017, os resultados das empresas cotadas em bolsa mais que duplicaram em relação à situação de há cinco anos atrás. Os valores obtidos são quase mil milhões de euros superiores aos verificados no período pré-crise. No mesmo sentido estão os dividendos. Em 2017 a distribuição aos accionistas ultrapassou os 17 mil milhões de euros, com a agravante de fruto da política de privatizações, grande parte destes serem livres de impostos, canalizados para o estrangeiro.



Fonte: Relatórios da Altri, BCP, Corticeira Amorim, CTT, EDP, EDP Renováveis, GALP, Ibersol, Jerónimo Martins, Mota-Engil, NOS, Novabase, REN, Semapa, Sonae, Sonae Capital e Navigator. Valores em milhões de euros.

O nível de vida dos trabalhadores não é apenas determinado pelos salários recebidos, havendo que ter em conta também os impostos. Embora a tributação continue a incidir de um modo desproporcionado sobre os trabalhadores por conta de outrem, é de valorizar a eliminação da sobretaxa do IRS e as alterações do IRS de 2018 através do aumento de escalões e a actualização do mínimo de existência.

O rendimento dos trabalhadores é também fortemente afectado pelas despesas com a habitação. Em consequência das alterações da legislação aprovada pelos governos do PS, PSD e CDS, que o actual Governo resiste a corrigir, os preços da habitação dispararam, tendo subido 32%, em termos nominais, e 27% em termos reais, entre o segundo trimestre de 2013 e o quarto trimestre de 2017, subida que continua em 2018. Esta evolução não foi acompanhada por um maior rendimento disponível das famílias.

Os valores das rendas de habitação subiram e têm um peso cada vez maior nos encargos familiares, sobretudo os novos contratos. O valor mediano das rendas de habitação nos novos contratos de arrendamento foi de 4,39€ por metro quadrado (351€ para um apartamento de 80 m²) em 2017.

Valor mediano das rendas de habitação (€)

	M2	80 M2
Nacional	4,39	351,2
AM Lisboa	6,06	484,8
AM Porto	4,58	366,4
37 municípios acima da média, dos quais:		
Lisboa	9,62	769,6
Cascais	8,06	644,8
Oeiras	7,84	627,2

Porto	6,77	541,6
Amadora	6,43	514,4
Odivelas	6,17	493,6
Almada	6,00	480
Outras regiões:		
Madeira	5,15	412
Algarve	5,0	400

Fonte: INE

A CGTP-IN exige:

- **O aumento geral dos salários em 2019 em pelo menos, 4% e um acréscimo salarial não inferior a 40 euros/mês, no quadro de uma política de melhoria do nível de vida dos trabalhadores;**
- **A fixação do salário mínimo em 650€ a partir de 1 de Janeiro de 2019;**
- **O fim de uma política injusta e discriminatória dos trabalhadores da Administração Pública com o aumento geral dos salários a partir de 1 de Janeiro de 2019 e, tendo em conta os compromissos assumidos no Orçamento de Estado para 2018, o descongelamento pleno das carreiras profissionais.**

III. VALORIZAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES E PROMOÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA, COMO CONDIÇÕES ESSENCIAIS PARA O PROGRESSO SOCIAL

Valorizar o trabalho, revogar as normas gravosas da legislação de trabalho e rejeitar as propostas que as mantêm e agravam

A par da manutenção das normas gravosas da legislação laboral que urge revogar, as alterações propostas pelo Governo (Código de Trabalho e Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social) e aprovadas na generalidade na Assembleia da República que, alegadamente, se destinariam a combater a precariedade e a promover a contratação colectiva, não significam uma ruptura com o regime vigente (o Código de Trabalho de 2003 e as revisões sucessivas) mas a continuação do mesmo modelo, tentando perpetuar e generalizar a orientação de individualização das relações laborais, reforçar o poder do patronato e o desequilíbrio de forças entre as partes na relação laboral e enfraquecer os direitos colectivos, em especial o direito de negociação e contratação colectiva.

O Governo reconhece o elevado nível de precariedade e o desequilíbrio nas relações laborais, bem como o facto da elevada precariedade ser responsável por graves problemas sociais, incluindo os baixos salários e grandes desigualdades salariais, a pobreza laboral, o maior risco de desemprego e o enfraquecimento da protecção social, a instabilidade e insegurança na vida pessoal e familiar e a baixa natalidade. Contudo, o que diz não corresponde àquilo que faz, dado que:

- As medidas anunciadas, supostamente para combater a precariedade, apenas servem de escape ao patronato para continuar uma política de precarização e individualização das relações laborais – quando se exigiria o cumprimento do princípio constitucional da segurança no emprego;

- O combate à precariedade exige uma estratégia global, não se compadecendo com alterações mínimas à contratação a termo e ao trabalho temporário;
- O alargamento do período experimental é particularmente grave e de natureza inconstitucional por violar o princípio da segurança no emprego e da igualdade e por prever um tratamento diferenciado para os trabalhadores que procuram o primeiro emprego e os desempregados de longa duração;
- O aumento da duração dos contratos de muito curta duração (de 15 para 35 dias), traduz-se numa forma extrema de precariedade, com a sua generalização a todos os sectores;
- A revogação do banco de horas individual, substituído por um novo banco de horas grupal que, a coberto de um pretensso processo de consulta aos trabalhadores, na generalidade dos casos totalmente organizado e controlado pelas empresas, permite continuar a exigir períodos de trabalho alargados, designadamente, 150 horas a mais de trabalho extraordinário gratuito e que impedem a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- A criação de uma contribuição adicional com um valor insignificante para a segurança social, por rotatividade excessiva, a aplicar às entidades patronais relativamente às situações que apresentem um nível de precariedade superior à média do respectivo sector, o que permite manter e até alargar a precariedade, considerando que o período experimental e os contratos de muito curta duração não são contabilizados para este efeito.

A CGTP-IN rejeita esta proposta e considera que este não é um processo encerrado. A gravidade dos conteúdos da proposta de lei justifica e exige a continuação e intensificação da luta dos trabalhadores a contra um diploma que ataca os seus direitos, estimula a exploração e acentua as desigualdades.

Promover a contratação colectiva como elemento de harmonização social no progresso

O direito de contratação colectiva é um direito fundamental que a Constituição atribui em exclusivo aos sindicatos (artigo 56º), constituindo um poderoso instrumento de progresso social. O reconhecimento deste direito como direito fundamental não consta apenas da Constituição e legislação portuguesas, encontrando-se expresso nas Convenções 87 e 98 da OIT e na sua Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adoptada em 1998. Apesar disso, o regime foi enfraquecido desde 2003 nos seus aspectos estruturantes, particularmente com a criação de um regime de caducidade e com a subversão do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

O princípio do tratamento mais favorável é um dos princípios fundamentais do próprio direito do trabalho plasmado na antiga Lei do Contrato Individual de Trabalho, o qual deve ser o garante de que a legislação laboral e todas as fontes jus laborais são produzidas numa linha de protecção do elo mais fraco, os trabalhadores. Assim foi até 2003, ano a partir do qual, com a entrada em vigor do Código do Trabalho, este princípio foi posto em causa ao admitir que a convenção colectiva de trabalho possa estabelecer disposições menos favoráveis relativamente à lei.

A subversão do princípio do tratamento mais favorável aliada ao regime de denúncia, sobrevigência e caducidade deslocaram, de um modo drástico, a relação de forças a favor do patronato. Este pode fazer caducar uma convenção se assim o entender bastando-lhe orientar

a sua acção nesse sentido de um modo sistemático, mesmo quando as partes acordem que o IRCT se mantém em vigor até ser substituído por outro. Para a CGTP-IN, pôr fim a uma convenção colectiva por vontade unilateral do patronato constitui uma regressão de um direito fundamental, inscrito no capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias da Constituição.

Este regime teve como consequências a redução de direitos conquistados com a luta após o 25 de Abril, com a cessação de algumas convenções, nomeadamente no âmbito das indústrias transformadoras. Mas há convenções com publicação de avisos de cessação de vigência em vários sectores e o risco existe em todos, a menos que as actuais normas em vigor sejam revogadas.

O Governo reconheceu, através do Ministro do Trabalho, que este regime obrigaria os sindicatos a negociar em situação de necessidade; que o patronato pretende fazer cessar convenções colectivas incluindo as que já foram publicadas depois da publicação do Código de Trabalho; e que, em geral, as relações laborais se encontram muito desequilibradas no nosso país. Por outro lado, uma avaliação recente, feita pela própria Comissão Europeia, constata que em Portugal: as mudanças verificadas na legislação de trabalho são vistas como favorecendo a parte patronal; que estas mudanças não tiveram, em geral, um efeito positivo na dinâmica da contratação colectiva. Neste quadro, não são os trabalhadores que têm de ceder o que não têm, mas receber o que lhes foi retirado pelos sucessivos governos e pelo patronato, ao longo dos anos.

Apesar disso, o Governo mantém na proposta de alteração ao Código de Trabalho os traços essenciais do actual regime, dado que:

- Não repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- Mantém o procedimento da adesão individual dos trabalhadores a convenções colectivas, uma norma claramente anti-sindical;
- Mantém o regime de denúncia, sobrevigência e caducidade das convenções colectivas, sendo a principal alteração proposta a criação de um novo regime de arbitragem e de mediação, que pode desembocar na caducidade da convenção colectiva.

No que respeita à Administração Pública deve distinguir-se a negociação colectiva anual, sobre matérias que integram o estatuto dos trabalhadores em funções públicas, com centro de gravidade na revisão dos salários, ainda que os resultados não sejam publicados por via de uma convenção, mas de actos legislativos ou regulamentos administrativos; a contratação colectiva, através de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de base convencional.

A negociação colectiva anual centrada na revisão geral dos salários tem sido, na prática, inviabilizada, já que os salários não são actualizados desde 2010. Para além disto, a postura negocial do governo, em diferentes sectores e em distintas matérias, tem sido caracterizada pela dilacção, pela ausências de propostas e de respostas aos problemas e, amiúde, pela imposição de medidas. Com este governo, a negociação colectiva continua a não ser respeitada e exercida como podia e devia ser.

Importa, contudo, relevar que em resultado da luta dos trabalhadores, foram recuperadas as 35 horas sem sujeição à adaptabilidade e ao banco de horas e celebrados acordos colectivos de entidade empregadora pública (ACEEP), designadamente na Administração Local com os 25 dias úteis de férias.

A CGTP-IN exige:

- **A revogação das normas do Código de Trabalho que fragilizaram a posição dos trabalhadores e o seu direito de contratação colectiva, designadamente a reposição, em toda a plenitude, do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador; a derrogação da norma relativa à escolha individual da convenção aplicável; a anulação dos regimes de sobrevivência e caducidade das convenções e a possibilidade da sua suspensão; a eliminação da norma sobre a delegação de poderes para negociar em nome da associação sindical;**
- **Que o Governo assegure a reposição do princípio do direito de trabalho e o direito de contratação colectiva, assim como a dinamização da negociação, de modo a que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades patronais, criando e estimulando todos os mecanismos necessários e adequados à efectivação dessa função estatal;**
- **O desbloqueamento da contratação colectiva, com vista a pôr termo às chantagens patronais e 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 entrada em vigor do IRCT;**
- **A efectiva negociação colectiva na Administração Pública, incluindo a revisão anual dos salários.**

IV. EMPREGO SEGURO E COM DIREITOS: UM INSTRUMENTO CHAVE PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO E SOCIAL

Emprego estável e com direitos. Combater a precariedade

Verifica-se um crescimento significativo do emprego, acelerado a partir do 2º trimestre de 2017. Porém, muitos dos empregos criados são de má qualidade e com remuneração igual ou próxima do salário mínimo nacional. Continuam por resolver problemas cruciais para o desenvolvimento do país, como os baixos salários, a precariedade, o desemprego jovem e de longa duração (que representa mais de metade do total) e a emigração forçada.

O emprego continua marcado pela precarização com incidência na rotatividade dos contratos de trabalho. O peso dos contratos não permanentes no emprego assalariado total tem-se mantido acima de 20% desde 2006, com um valor médio de 21,8% no período 2013-2017. Os contratos não permanentes representavam o impressionante número de quase 900 mil no 2º trimestre deste ano. Por sua vez, a informação sobre os contratos de trabalho iniciados em 2017 indica a celebração de mais de 1 milhão de novos contratos e a cessação de mais 770 mil, de acordo com os dados do FCT. No primeiro trimestre de 2018 foram celebrados 291 mil contratos e cessados 176 mil.

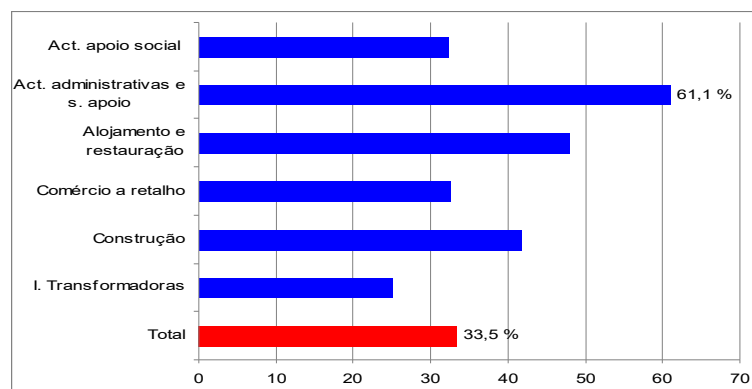
A precariedade dos vínculos laborais nas suas mais diversas expressões, designadamente, a contratação a termo, o trabalho temporário, os falsos recibos verdes, as prestações de serviços/outsourcings e outras, tem de ser combatida aplicando a regra de a um posto de trabalho permanente ter de corresponder um contrato de trabalho com vínculo efectivo.

A precarização das relações laborais tem consequências: maior exposição ao desemprego associada à insegurança laboral; condicionamento do exercício dos direitos individuais e colectivos; desigualdade salarial (o ganho médio dos contratados a termo é 28,2% inferior ao

dos contratados sem termo); maior exposição à pobreza; desigualdades no acesso à formação profissional; pressões acrescidas no financiamento da segurança social, tendo em conta a despesa com prestações de desemprego; agravamento da redução da natalidade e o aumento da emigração, sobretudo jovem.

A precariedade é particularmente elevada no sector privado, onde os contratos com termo representaram em 2016 um terço do total. A sua expressão tem vindo a aumentar, tendo passado de 25,4% em 2010 para 33,5% do total do emprego em 2016. Para além disso, a precariedade é muito elevada na generalidade dos sectores, abrangendo entre 30 a 60% dos trabalhadores (ver gráfico).

Contratos a termo no sector privado em 2016 (%)



Fonte: Quadros de Pessoal 2016

A proposta de lei apresentada pelo Governo, embora contemple algumas alterações que pretendem limitar as possibilidades de celebração de contratos a termo e melhorar a protecção dos trabalhadores temporários, propõe também outras, de sentido contrário, que as neutralizam e permitem às empresas continuar a contratar e a manter milhares de trabalhadores com vínculos precários.

Entre outras, destacam-se pela negativa: o alargamento da duração do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração; o alargamento desmesurado das situações e dos sectores em que podem ser celebrados contratos de muito curta duração, bem como o aumento da respectiva duração de 15 para 35 dias; a legitimação da contratação a termo desde que não ultrapasse a média sectorial, mediante o pagamento de uma pequena contribuição para a Segurança Social, alheando-se por completo da admissibilidade dos contratos a termo face à lei em vigor e mesmo aos princípios constitucionais. Ora a média da contratação a prazo é muito elevada no sector privado. Não se pode aceitar nem como "normal" uma média que ultrapassa 33% em 2016 nem uma política que se alheia da questão decisiva da admissibilidade.

Acresce que o Governo nada fez para pôr termo às falsas prestações de serviço e cedência ilícita de trabalhadores, assim como às transferências de empresas no CAE, para não aplicarem a contratação colectiva.

Neste contexto, as propostas apresentadas não combatem verdadeiramente a precariedade existente e vão originar o desenvolvimento de novas formas de contratos não permanentes. Também na Administração Pública, o programa de regularização extraordinária dos vínculos

precários (PREVPAP) está significativamente atrasado, tem uma abrangência muito limitada e fica aquém do necessário e exigível.

Para a CGTP-IN a aposta na criação de emprego estável, seguro e com direitos, que garanta a articulação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar, é indissociável da valorização do trabalho e da dignificação dos trabalhadores. Para a CGTP-IN o princípio da segurança de emprego exige 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 e aplicação das normas laborais.

A CGTP-IN exige:

- **A limitação dos fundamentos da contratação a termo às verdadeiras necessidades temporárias das empresas que devem ser restringidas à substituição de trabalhadores ausentes, ou que se encontrem impedidos de prestar trabalho, e ao acréscimo temporário de actividade, devidamente justificado e fundamentado;**
- **A articulação e a intervenção conjugadas e permanentes da Inspeção do Trabalho, da Segurança Social e da Autoridade Tributária na fiscalização, controlo e sancionamento das entidades patronais que recorrem à utilização indevida da contratação a prazo;**
- **A instituição de um mecanismo que permita à ACT a apreciação, dotada de força executiva, da legalidade do motivo justificativo determinando a conversão em contrato sem termo dos contratos celebrados em violação das regras legais;**
- **O reforço da fiscalização das medidas activas de emprego incluindo: o recurso a contratos de emprego-inserção para substituir postos de trabalho de natureza permanente na Administração Pública, colmatando necessidades existentes nos serviços que deveriam ser supridas com recurso a trabalhadores com contratos de trabalho com direitos; a substituição de postos de trabalho e a rotatividade dos estagiários;**
- **O combate à utilização abusiva de trabalho temporário e a restrição dos fundamentos da celebração quer do contrato de utilização do trabalho temporário quer do contrato de trabalho temporário, bem como as regras sobre a duração dos contratos e respectivas renovações, que devem ser as mesmas dos contratos a termo; maior responsabilização das empresas utilizadoras;**
- **A integração dos trabalhadores das empresas de trabalho temporário nos quadros das empresas utilizadoras, sempre que estejam a prestar um serviço permanente às segundas;**
- **O fim do recurso a contratos de prestação de serviços para iludir verdadeiras cedências de pessoal, com as adequadas alterações legislativas, de forma a defender o emprego com direitos;**
- **A alteração da legislação nos apoios e medidas activas de emprego de modo: a impedir o apoio à contratação a termo no âmbito de medidas de apoio à criação de emprego, seja por via de apoio financeiro directo ou outras;**
- **O condicionamento dos apoios às empresas, por parte do Estado, ao cumprimento das suas obrigações legais e contratuais;**

- **O reforço do quadro de pessoal do IIEFP e do papel dos centros de emprego na captação e divulgação de ofertas de emprego, assegurando o respeito pelas normas legais e contratuais e de acordo com o princípio de que a trabalho igual tem que corresponder salário igual ou de igual valor; a alteração de orientações e procedimentos no que diz respeito ao ajustamento entre oferta e procura de emprego e as colocações, nomeadamente aferindo a adequação do tipo de contrato à natureza temporária ou permanente das tarefas;**
- **A revogação da lei que prevê a intervenção de empresas privadas para a colocação de desempregados.**

Combater a desregulação dos horários, reduzir a duração do trabalho, conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores

A duração do período normal de trabalho e os horários de trabalho têm uma importância fundamental na vida dos trabalhadores. A redução do tempo de trabalho é um objectivo central e de sempre na história da luta reivindicativa dos trabalhadores. O tema é ainda mais nuclear num quadro de mudança tecnológica que permite o acréscimo de ganhos de produtividade. A redução do horário de trabalho para as 35 horas semanais contribui ainda para a defesa e criação de mais emprego. A situação em Portugal é sobretudo marcada pela desregulação dos horários e por longas jornadas de trabalho: quase um milhão de empregados (982,9 mil) tiveram em 2017 uma duração semanal habitual de trabalho de 41 e mais horas.

Os horários de trabalho estão hoje muito mais desregulados. O Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 apresentado pelo Governo refere que, segundo os dados dos Quadros de Pessoal, os horários de trabalho assentam em regimes de adaptabilidade (56% em 2014), a que se somam outras modalidades de horários flexíveis, incluindo os bancos de horas (1,2%). E sublinha as alterações verificadas desde 2003 no sentido da flexibilização, sem, porém, se interrogar sobre as consequências da desregulação sobre a saúde, os lares e a 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", não sendo cumprida a norma constitucional segundo a 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).

Os ritmos de trabalho são mais intensos num número cada vez maior de empresas, em resultado da organização produtiva, nomeadamente com prazos mais apertados, no contexto de economias que tendem para o modelo 24/7 (24 horas em 7 dias). Por outro lado, em alguns empregos, verifica-se a diluição das fronteiras, espaciais e temporais, entre trabalho e esfera pessoal do trabalhador.

A proposta de lei de alteração da legislação de trabalho, apesar de proceder à revogação do regime do banco de horas individual, cria em sua substituição um novo banco de horas grupal de 150 horas anuais que, a coberto de um pretensu processo de consulta aos trabalhadores, na generalidade dos casos totalmente organizado e controlado pelas empresas, permite continuar a exigir aos trabalhadores períodos de trabalho alargados, sem qualquer compensação remuneratória e que impedem a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional.

A CGTP-IN exige:

- **A revogação dos regimes gravosos de flexibilização do tempo de trabalho (designadamente os regimes de adaptabilidade, de banco de horas individual e grupal e os horários**

concentrados), no sentido de permitir aos trabalhadores a efectiva conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional;

- **A redução dos horários de trabalho, a semana de 35 horas para todos os trabalhadores, sem perda de retribuição ou de outros direitos, com o conseqüente contributo para a criação de mais emprego;**
- **A reposição e melhoria da retribuição do trabalho normal em dia feriado e do trabalho suplementar, assim como dos descansos compensatórios;**
- **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;**
- **A melhoria por via legal e contratual da prestação de 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.**

Efectivar a igualdade no trabalho e combater 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, que se inserem na lógica da exploração capitalista, abrangem áreas muito diferentes, em especial entre mulheres e homens e manifestam-se também em função da idade, da deficiência, da origem étnica, da filiação sindical, da orientação sexual e outras com impactos múltiplos: nos salários, qualificações, direitos e condições de trabalho, particularmente.

Dois dos principais factores que em Portugal potenciam as discriminações no trabalho são o desemprego e a precariedade de emprego. O desemprego tem vindo a baixar sendo a sua descida em grande parte explicada pela criação de emprego (aumento de 3,3 % em 2017). Mas muitos dos empregos criados são de má qualidade.

Estas duas realidades (desemprego e precariedade) criam um terreno fértil para a permanência das discriminações. A baixa cobertura das prestações de desemprego também pesa na medida em que tem conseqüências na aceitação pelos desempregados de empregos de má qualidade.

Apesar do princípio da não-discriminação estar consagrado na Declaração de Filadélfia, adoptada em 1944, e estar incorporado na Constituição da OIT, as discriminações no trabalho continuam a ser mal conhecidas, faltando informação e escasseando dados estatísticos, embora se registem progressos nalgumas áreas, como a da igualdade entre mulheres e homens.

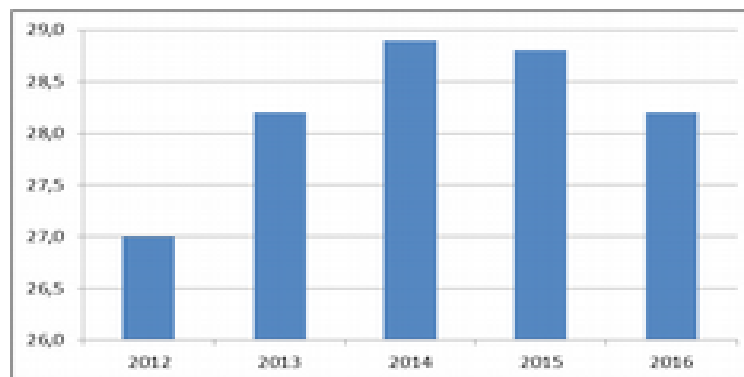
A Constituição portuguesa estabelece o princípio de que “para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna” (artigo 59º). Contudo, apesar das normas nacionais e internacionais em vigor, persistem desigualdades no trabalho e na vida entre homens e mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres constitui um indicador muito relevante da desigualdade. A evolução verificada nos últimos 10 anos é indicativa de que a diferença salarial não apresenta uma tendência de diminuição. A informação estatística disponível e estudos realizados apontam mesmo para a acentuação da discriminação salarial nos quadros superiores e nos níveis de escolaridade mais elevados. As mulheres são também mais abrangidas pelo salário mínimo (53% do total no 1º trimestre de 2018).

Ao mesmo tempo verifica-se o aumento da participação das mulheres em sectores com maior nível de qualificação e remunerações mais elevadas, situação evidente na Administração Pública onde, em algumas áreas, atingem expressões maioritárias.

Por outro lado, os trabalhadores com contratos não permanentes estão, pela natureza precária do vínculo laboral, mais expostos às discriminações no trabalho. A diferença salarial entre os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo com contratos a termo certo e os trabalhadores com contratos sem termo é muito elevada, correspondendo a 28,2% em 2016.

Diferença salarial na remuneração de base (%)



Fonte: GEP, Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016, actualização, página 10.

A CGTP-IN exige:

- **Uma efectiva igualdade no trabalho em todas as suas dimensões, desde logo a igualdade salarial, abrangendo a diferença salarial e as várias formas de remuneração incluindo prémios, subsídios e outros ganhos derivados de avaliações de desempenho; a penalização dos responsáveis pela violação 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; a efectivação dos direitos de maternidade e de paternidade; a adopção de novas medidas e políticas que concretizem a igualdade entre mulheres e homens; o reforço da actuação dos serviços públicos;**
- **Um maior papel da contratação colectiva na consagração da igualdade, o que exige a reposição do direito de contratação colectiva, a negociação, actualização e integração de novas cláusulas que reforcem os direitos nesta área;**
- **A penalização das práticas e comportamentos de assédio no trabalho, incluindo a criminalização das condutas patronais e a inversão do ónus da prova;**
- **Medidas de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, incluindo a revogação de normas que permitem a instituição de regimes de adaptabilidade 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, aos idosos e a outros dependentes;**
- **A dispensa de trabalho nocturno ou por turnos dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a requerimento dos pais;**

- **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;**
- **Medidas que combatam, nos locais de trabalho e na sociedade, as discriminações em função da idade, origem étnica, filiação sindical, orientação sexual e outras com impactos nos direitos e condições de trabalho.**

Assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis

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.

A situação mantém-se preocupante nas várias dimensões. A sinistralidade laboral mantém-se elevada e regista-se uma deficiente organização de serviços nas empresas. O número de acidentes de trabalho anuais situou-se em valores próximos ou acima de 200 mil entre 2005 e 2015, embora com tendência de declínio, que pode ser explicada por modificações na estrutura do emprego. Nos três últimos anos com dados divulgados, houve mais acidentes de trabalho, tendo estabilizado em 160 a 161 os acidentes mortais, e a média de dias de trabalho perdidos por acidente foi superior a 38.

Indicadores sobre acidentes de trabalho

	2005	2010	2013	2014	2015
Total	228884	215632	195578	203548	208457
Mortais	300	208	160	160	161
Taxa incidência dos acidentes de trabalho	5311,9	5202	4415,5	4523,8	4582,8
Mortais	7,0	5,0	3,6	3,6	3,5
Dias de trabalho perdidos (mil)	6811,5	6088,2	4986,3	5324,0	5459,7
Média de dias de trabalho perdidos*	40,9	40,5	38,2	38,8	38,8

Fonte: GEP, Acidentes de trabalho; Taxa de incidência = acidentes de trabalho por 100 mil trabalhadores;

* Número médio de dias de trabalho perdidos por acidente não mortal com dias perdidos

Nas doenças profissionais existe desfasamento entre estimativas feitas pela OIT, no sentido de uma incidência superior à dos acidentes de trabalho, e os dados estatísticos disponíveis que apresentam valores reduzidos para as doenças profissionais (variaram entre 2704 e 4131 entre 2006 e 2015). O problema de fundo reside na subdeclaração de doenças profissionais. Apesar de há muito diagnosticado, não há progressos suficientes, ainda que seja de registar o aumento contínuo das declarações desde 2006.

Existe um elevado número de trabalhadores que se queixa de intensificação dos ritmos de trabalho e de pressão (*stress*) no trabalho. De acordo com um inquérito do INE, 34,1% das pessoas empregadas indicaram estar expostas no local de trabalho a pressão de prazos ou sobrecarga de trabalho com possibilidade de afectar o seu bem-estar mental.

As novas tecnologias são nalguns casos usadas para um maior controlo dos trabalhadores por via do uso de, por exemplo, dispositivos colocados no corpo. Há situações em que os trabalhadores usam estas tecnologias para que a empresa aceda a informação sobre as suas condições de saúde e sobre os determinantes desta. A utilização abusiva destas tecnologias representa um risco maior, nomeadamente em termos de invasão de privacidade e de recolha e utilização de dados pessoais.

O desenvolvimento da Estratégia Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020 não tem contribuído para alterar este estado de coisas, nem para um aumento do investimento público em segurança e saúde no trabalho. Por outro lado, é ainda necessário ter em atenção, nomeadamente na área laboral, as questões decorrentes do desenvolvimento sustentável, do ponto de vista ambiental e social, assim como a defesa do clima.

A CGTP-IN exige:

- **O estabelecimento de orientações que assegurem o desempenho eficaz da ACT, o reforço dos meios humanos, técnicos e financeiros, de modo a permitir-lhe desempenhar eficientemente, quer as suas funções inspectivas, quer as actividades de prevenção de riscos profissionais e promoção da Saúde e Segurança no Trabalho (SST);**
- **A intervenção eficaz da ACT, em particular na resposta às denúncias feitas pelos sindicatos;**
- **A aplicação integral da Estratégia Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho 2015-2020, com simultâneo apuramento das medidas e acções ainda por desenvolver; revisão da Estratégia de modo a ser mais efectiva, ser dotada dos meios necessários e não estar sujeita à competitividade das empresas;**
- **O reforço da participação dos trabalhadores nos locais de trabalho, através da valorização da intervenção dos seus representantes para a SST, incluindo a revisão do actual processo de eleição, agilizando-o e simplificando-o, facilitando assim a realização dos processos eleitorais;**
- **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 SST 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 aplicação de acções de sensibilização e informação que visem alertar as autoridades judiciais para a importância de responsabilizar penalmente os patrões que não cumprem as normas de segurança, provocando com a sua negligência a morte, incapacidade física ou psicológica dos trabalhadores;**
- **A valorização da contratação colectiva como instrumento essencial na SST;**
- **Melhor conhecimento estatístico dos riscos do trabalho, dos acidentes de trabalho e com urgência no que respeita às doenças profissionais;**

Efectivar as normas de trabalho, legais e contratuais

A efectividade das normas legais e contratuais continua baixa. Muitos trabalhadores vêem a efectividade dos seus direitos ser posta em causa porque temem perder os empregos ou porque há repressão nas empresas. É tão importante conquistar direitos como garantir o seu exercício.

A baixa efectivação dos direitos dos trabalhadores tem implicações: no desequilíbrio das relações de trabalho em favor do patronato; na distorção da concorrência em favor das empresas incumpridoras; na perda de receitas fiscais e da segurança social; na redução dos rendimentos do trabalho e na desestabilização da vida familiar de quem trabalha.

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. Considera-se fundamental a articulação e intervenção conjunta dos vários serviços das inspecções laboral, fiscal e de segurança social e a definição de prioridades.

A CGTP-IN exige:

- **A efectivação dos direitos individuais e colectivos consagrados constitucionalmente no capítulo dos direitos, liberdades e garantias, assim como o direito de exercício de actividade sindical na empresa;**
- **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;**
- **Alargamento das situações de Isenções de Custas Processuais para processos que, não sendo de trabalho, tenham a sua natureza 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;**
- **O reconhecimento do privilégio dos créditos dos trabalhadores, no caso do encerramento e/ou insolvência das empresas;**
- **A contratação de profissionais, designadamente funcionários judiciais; o alargamento da formação especializada de juizes e magistrados do MP, em todo o sistema de justiça;**
- **A transferência da competência para apreciação dos litígios em matéria do Fundo de Garantia Salarial para os Tribunais de Trabalho.**

V. DESENVOLVER A SEGURANÇA SOCIAL E AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO PARA UMA SOCIEDADE COM MAIOR JUSTIÇA SOCIAL

Os serviços públicos e as funções sociais do Estado, conquistadas dos trabalhadores e do povo, possíveis pela luta e intrinsecamente ligados ao 25 de Abril, sempre se revelaram decisivos para melhorar as condições de vida e de trabalho, combater as desigualdades, as injustiças e a pobreza.

Transportes públicos, Segurança Social, Serviço Nacional de Saúde, Escola Pública, Justiça, Cultura e Poder Local Democrático, são responsabilidades que a Constituição da República Portuguesa (CRP) remete para o Estado, pelo que a CGTP-IN, considerando que é urgente responder aos problemas dos trabalhadores e do país e valorizar o trabalho, defende que o que é preciso é avançar com a regionalização prevista na CRP, valorizar o interior, combater as assimetrias regionais e pôr termo ao embuste da transferência de competências para as

autarquias estabelecido entre o Governo do PS e o PSD, por forma a garantir o cumprimento, pelo Estado, das suas responsabilidades constitucionais.

Desenvolver a Segurança Social pública, universal e solidária

A segurança social desempenha um papel essencial e insubstituível na garantia da segurança económica de todas as pessoas, dos trabalhadores no activo e reformados e das suas famílias, sendo um instrumento crucial para o combate à pobreza, às desigualdades e à exclusão social e para a manutenção da coesão social.

Não obstante a sua importância, a segurança social tem sido ao longo dos últimos anos, sujeita a enormes pressões, tanto a pretexto de garantir a sua sustentabilidade financeira, como da necessidade de redução da despesa para equilibrar as contas públicas, o que resultou em fortes restrições dos direitos sociais e na fragilização do próprio sistema de segurança social.

Actualmente, é inegável a recuperação de alguns direitos na segurança social, sendo de salientar: a actualização do valor das pensões, incluindo actualizações extraordinárias 2017 e 2018; a actualização do valor do IAS pela primeira vez em 8 anos; a criação do apoio extraordinário aos desempregados de longa duração em 2017 e a sua melhoria em 2018; a eliminação da redução de 10% do montante diário do subsídio de desemprego após 180 dias de concessão; a valorização, desde Outubro de 2017, das muito longas carreiras contributivas; melhorias no Rendimento Social de Inserção, Complemento Solidário para Idosos e abono de família; a criação em 2017 da prestação social para a inclusão.

A situação financeira melhorou o que se deve em grande parte ao aumento das receitas de contribuições sociais (acima de 5% desde 2016, sendo de 6,8% no primeiro semestre de 2018) e à redução da despesa com as prestações de desemprego. Para a CGTP-IN, uma das condições essenciais para o reforço do financiamento é a criação de emprego com direitos o que inclui a melhoria dos salários.

Apesar dos avanços, persistem muitas restrições aos direitos sociais. A maior parte das medidas tomadas tem-se concentrado no sistema de solidariedade, em detrimento do reforço dos sistemas contributivos, essencial para garantir o futuro do sistema público de segurança social e assegurar a protecção das novas gerações.

É indispensável reforçar a protecção social dos desempregados, que constituem um dos grupos mais vulneráveis à pobreza. A maioria dos desempregados continua a não aceder a prestações do desemprego (a cobertura foi de apenas 43% do desemprego oficial em 2017).

O Governo comprometeu-se a rever o regime de antecipação da idade legal de reforma de acesso à pensão de velhice de pensões antecipadas, mas o diploma publicado (Decreto-Lei 126-B/2017 de 6.10) não abrange todas as modalidades de antecipação e todas as longas carreiras contributivas (e não apenas as muito longas). A segunda fase de revisão, que deveria produzir efeitos a Janeiro deste ano, não se concretizou.

As medidas de reforço do financiamento do Sistema Previdencial foram insuficientes, tendo-se limitado à consignação de verbas, a favor do FEFSS, provenientes de um adicional ao IMI e de receitas do IRC. O compromisso do Governo, de reforço do financiamento no sentido da diversificação das fontes de financiamento, ainda não foi cumprido.

A CGTP-IN exige:

- **O aumento das pensões de reforma e a melhoria do seu poder de compra;**
- **A alteração das regras de acesso à idade legal de reforma com a reposição dos 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 revisão do sistema de protecção social no desemprego, nomeadamente eliminar os factores de redução do valor das prestações que foram introduzidos; 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; alargar a nova majoração do abono de família a todos os escalões de rendimento, eliminando o limite de 36 meses;**
- **A revisão dos critérios de atribuição dos apoios da acção social escolar, de modo a abranger maior número de crianças e jovens;**
- **O alargamento da rede de equipamentos sociais para a terceira idade para responder aos problemas do envelhecimento da população, tendo em especial atenção as zonas urbanas do litoral onde as carências são mais intensas;**
- **O reforço do financiamento do Sistema Previdencial através de uma contribuição patronal adicional, incidindo sobre o valor acrescentado das empresas, em regime de complementaridade relativamente às contribuições baseadas em salários e no quadro de medidas de reforço do financiamento do sistema contributivo; o combate à dívida de contribuições e à fraude e evasão contributiva, incluindo a subdeclaração de salários; a não utilização das receitas da segurança social para acorrer a eventualidades que lhe são alheias, como sejam a precariedade laboral ou, sobretudo, questões como os problemas económicos no sector do leite ou da carne de suíno, ou efeitos de catástrofes naturais como incêndios ou inundações;**
- **O fortalecimento da estrutura orgânica, a dotação de meios humanos e materiais do actual Departamento de Protecção Contra os Riscos Profissionais, de forma a responder adequadamente às necessidades existentes.**

Assegurar o direito à saúde, defender e valorizar o Serviço Nacional de Saúde, cumprir a Constituição

Os dois últimos anos têm sido marcados pela disputa em torno da saúde. Desenvolveu-se uma campanha sistemática para denegrir o SNS, de "caos na saúde", que tem sido sobretudo veiculada por aqueles que desejam substituir a provisão pública da saúde, assente nos princípios da Constituição (artigoº 64º), por um Estado que apoie e incentive o negócio privado na área da saúde.

Esta campanha não surge do nada: tem como pano de fundo o reforço dos grupos monopolistas nesta área tão vital para o bem-estar colectivo; e alimenta-se das fragilidades e contradições resultantes da política governativa. O enfraquecimento das respostas públicas (a despesa corrente pública passou de 6,9% do PIB em 2009 para 6% em 2016) ocorreu a par do reforço da componente privada, para o qual não foi suficiente o maior papel do Estado no período 2015-2017. Apesar de não suficiente, a acção governativa no período mais recente fez redobrar a agressividade privada em relação ao SNS. O sector privado, que tem investido fortemente em hospitais, tem aproveitado as fragilidades do Estado e do SNS por via dos negócios em torno das Parcerias Público Privadas (PPP) e da venda de serviços ao SNS (sobretudo meios auxiliares de diagnóstico e terapêutica) e à ADSE.

Mas a acção contra o SNS também se tem alimentado das fragilidades e contradições da política governativa nesta área. Há aspectos positivos a registar que se traduziram no reforço dos meios financeiros no período 2015-2017; foi melhorado o acesso com a redução das taxas moderadoras; houve contratação de médicos de família e de enfermeiros e foi ampliada a cobertura da saúde oral.

Mas esta acção foi insuficiente. O SNS continua a manter um subfinanciamento crónico que impede, por falta de recursos, que mesmo medidas aprovadas nos últimos anos sejam concretizadas. Não se rompeu com uma política de financiamento dos grupos capitalistas por via do SNS, o que, entre outras condições, exige que o sistema se capacite para realizar meios complementares de diagnóstico e terapêutica e aproveitar melhor os recursos, incluindo equipamentos, eliminando desperdícios. Um elevado número de pessoas continua sem médico de família (858 mil em Maio deste ano). As famílias continuam a ter gastos desproporcionados com a saúde (27,8% do total em 2016). Apesar do discurso recorrente sobre a importância da prevenção, os cuidados preventivos representam somente 1,1% do total da despesa pública em saúde. Na actual situação, independentemente da discussão a fazer quanto ao futuro, impõe-se a adopção de um programa de medidas de urgência.

O processo de revisão da Lei de Bases da Saúde ilustra contradições. O Governo nomeou uma Comissão para apresentar um projecto com representação de interesses privados. Esta apresentou uma Proposta que, no seu aspecto fundamental, mantém a visão da Lei de Bases de 1990 que, entre outros aspectos negativos, introduziu a noção de "sistema de saúde", o qual integra o sector privado. Para a CGTP-IN, pelo contrário, uma nova Lei de Bases tem de respeitar a Constituição.

A CGTP-IN exige:

- **A colocação do SNS como centro do sistema de saúde remetendo os sectores privado e social para um papel meramente supletivo e não concorrencial; a revalorização da gestão pública eliminando as promiscuidades com o sector privado, bem como as parcerias público-privadas; a devolução à gestão pública dos hospitais que foram entregues às Misericórdias;**
- **A adopção de um programa de medidas de urgência;**
- **A promoção do acesso à saúde, o que requiere a eliminação das taxas moderadoras, que todos tenham acesso a médico e enfermeiro de família e a diminuição dos tempos de espera;**
- **A expansão da rede de Cuidados de Saúde Primários e a inclusão da Saúde oral e a saúde visual, ginecologia, materno-infantil, pediatria e saúde de reabilitação;**
- **A capacitação do SNS para realizar os meios complementares de diagnóstico e terapêutica e um melhor aproveitamento dos recursos;**

- **O alargamento urgente da rede pública de cuidados continuados integrados, tendo em conta a necessidade de dar resposta a uma população cada vez mais envelhecida e dependente;**
- **A elaboração de um Plano de financiamento a médio prazo do SNS, terminando com a política de subfinanciamento crónico, e uma gestão eficiente com a eliminação de desperdícios;**
- **A valorização das profissões de saúde, nomeadamente através do reconhecimento das respectivas carreiras, melhoria da retribuição e das condições de trabalho.**

Por uma Escola Pública democrática, de qualidade e inclusiva

A educação é um direito fundamental que constitui um elemento determinante para a emancipação das pessoas. A Constituição salienta, entre outros aspectos, o seu contributo para a igualdade de oportunidades, a superação de desigualdades sociais e o desenvolvimento da personalidade.

Após um longo período em que os governos atacaram a educação como um direito, equipararam, na prática, ensino privado e público e transferiram alunos para colégios privados, que culminou na governação PSD/CDS que ainda subalternizou mais a realização dos objectivos constitucionais, nos últimos anos, com a alteração da correlação de forças na Assembleia da República, foram tomadas medidas favoráveis à Escola Pública, incluindo a redução, embora tímida, do número de alunos por turma, a expansão, embora limitada, da rede do Pré-Escolar e o aumento dos apoios socioeducativos, nos quais se inserem a gratuitidade dos manuais, para já ainda só dos 1º e 2º ciclos do ensino básico e o reforço da Acção Social Escolar.

Contudo, é inadmissível a falta de respeito do Governo para com os profissionais da Escola Pública, e a desvalorização destes trabalhadores, designadamente ao não cumprir com a norma do Orçamento do Estado que estabelece o reconhecimento de todo o tempo de serviço aos professores, ao perpetuar a degradação das condições de trabalho, ao não promover um rejuvenescimento mínimo do corpo docente, ao manter extensos abusos no recurso à precariedade, ou ao continuar a não contratar trabalhadores não docentes necessários ao normal funcionamento das escolas. Problemas como os da insuficiência de investimento, de recursos, níveis brutais de precariedade laboral e desvalorização dos profissionais estendem-se, de forma não menos grave, ao ensino superior e à ciência e investigação.

Estamos ainda longe da Escola Pública democrática, gratuita e de qualidade, devido, entre outros motivos: à não atribuição suficiente de recursos; à existência de lógicas empresariais na educação; a conteúdos de ensino que promovem o individualismo e o empreendedorismo; à falta de valorização de todos os que nela trabalham; à opção de modelos de gestão não democráticos; no ensino superior, à visão economicista que subjaz ao processo de Bolonha e que, noutras vertentes, promove a asfixia financeira das instituições e, de seguida, a sua conversão em fundações públicas de direito privado, que tolera e incentiva níveis extensíssimos de precariedade laboral, que desrespeita e desvaloriza também aqui, os profissionais e o trabalho que estes realizam.

A CGTP-IN exige:

- **Uma Escola Pública democrática de qualidade e inclusiva, assente na promoção do sucesso escolar educativo e no combate ao abandono escolar;**

- **O alargamento da rede pública da Educação Pré-Escolar com vista a garantir a sua universalidade e a gratuidade;**
- **A revisão dos critérios de atribuição dos apoios da Acção Social Escolar, de modo a abranger maior número de crianças e jovens, incluindo os que frequentam o ensino superior;**
- **O investimento na alfabetização e na educação de adultos e na educação ao longo da vida;**
- **O investimento no ensino superior, na ciência e na investigação;**
- **A manutenção e desenvolvimento da natureza pública das instituições de ensino superior, ao invés da tentativa de as converter em fundações;**
- **A contratação e a valorização profissional dos professores e dos trabalhadores não docentes, a estabilidade contratual, a normalização das carreiras, incluindo e a contabilização integral do tempo de serviço prestado.**

Mais justiça social para erradicar a pobreza e o combate às desigualdades

A generalidade dos indicadores de pobreza e de desigualdade evidencia uma melhoria em 2016. Esta melhoria, que se segue ao período 2011-2014 onde houve um claro agravamento, está relacionada com a política de recuperação de rendimentos, de aumento do salário mínimo e de melhoria de prestações sociais não contributivas. Mas revela também limites pois há progressos são ténues nalguns casos (como na pobreza laboral) e os resultados são piores no que respeita à pobreza dos desempregados (quase 45% em 2016).

O nível de pobreza seria catastrófico (superior a 45%) sem o efeito das pensões e das transferências sociais (abono de família, prestações de desemprego, RSI e outras). A taxa de pobreza sem as transferências sociais diminuiu em 2016, mas a tendência tem sido de agravamento pois foi de 40% em 2006. Por si só, os rendimentos primários, ou de mercado, como os salários, os lucros ou as rendas, deixariam na pobreza perto de metade da população.

Sem as funções sociais do Estado a pobreza seria generalizada. A pobreza reduz-se devido sobretudo às pensões, nas quais são determinantes as pensões atribuídas pelo sistema público de segurança social. Sem este sistema, as pessoas teriam na velhice, ou em geral na ocorrência de riscos sociais, que recorrer a poupanças privadas, a apoios familiares ou à assistência. O nível de desigualdades seria muito maior.

A pobreza laboral manteve-se praticamente inalterada (passou de 10,9% em 2015 para 10,8% em 2016). Não há grandes oscilações em todo o período de 2004 a 2016, com valores quase sempre próximos dos 11%. A pobreza dos desempregados aumentou: passou de 42% para 44,8%. Desde 2012 que o risco de pobreza dos desempregados ultrapassa os 40%. Valores tão elevados poderão ser explicados pelas alterações, desde 2010, ao regime de protecção social dos desempregados com impactos na cobertura das prestações, nos seus montantes e no seu período de atribuição. Não são claras as razões do agravamento em 2016 (eventualmente, a saída do desemprego dos desempregados com rendimento mais elevado).

Indicadores de pobreza e de desigualdades

	2010	2014	2015	2016	2017
--	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Limiar de pobreza mensal (€)	420,5	421,8	439,1	453,5	
Risco de pobreza e de exclusão (%)	25,3	27,5	26,6	25,1	23,3
Risco de Pobreza (%)	18,0	19,5	19,0	18,3	
Empregados (%)	10,3	10,9	10,9	10,8	
Desempregados (%)	36,0	42,0	42,0	44,8	
Reformados (%)	17,9	14,4	16,0	15,1	
Crianças e jovens (0-17 anos) (%)	22,4	24,8	22,4	20,7	
Famílias: 1 adulto c/crianças dependentes (%)	27,9	34,6	31,6	33,1	
Risco de pobreza sem prestações sociais	42,5	47,5	46,1	45,2	
Desigualdade (S90/S10)	9,4	10,6	10,1	10,0	
População total média	10573,1	10401,1	10358,1	10333,8	10300,3

Fonte: INE; * S90/S10: rácio entre a proporção do rendimento total recebido pelos 10% da população com maiores rendimentos e a parte do rendimento auferido pelos 10% de menores rendimentos.

As desigualdades não se reduzem apenas à distribuição do rendimento e da riqueza, afectando antes todas as áreas da sociedade. 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.

A luta contra a pobreza não pode passar apenas por medidas dirigidas aos grupos sociais mais vulneráveis. A melhor forma de combate à pobreza e às desigualdades passa por uma política global que promova a justiça social; em particular, por emprego de qualidade e por serviços públicos universais e de qualidade.

A CGTP-IN exige:

- **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, incluindo a valorização e universalização das prestações familiares, 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;**
- **A adopção de uma política nacional de habitação compatível com o rendimento familiar.**

Por uma política fiscal justa

As injustiças sociais agravaram-se brutalmente no período do Governo PSD/CDS-PP no contexto duma redistribuição dos rendimentos a favor de quem mais tem. Neste contexto, o

grande aumento dos impostos no período de 2011-2015 foi sobretudo o brutal aumento do IRS.

Houve mudanças positivas com a alteração da correlação de forças na Assembleia da República, incluindo, no IRS, a eliminação da sobretaxa, o alargamento dos escalões, a eliminação do quociente familiar, substituindo-o pelo quociente conjugal, o aumento do mínimo de existência e melhorias nas deduções, e no IRC, com o aumento da derrama estadual.

A CGTP-IN não defende a diminuição das receitas do Estado. Um Estado com menos receitas é um Estado com menos meios para assegurar serviços públicos de qualidade (na saúde, educação, protecção social, justiça, cultura, etc.) e impulsionar o crescimento económico (por via do investimento público, por exemplo). O Estado fica desprovido de meios para responder a problemas como a pobreza, as desigualdades sociais, as mudanças climáticas ou a transição energética.

O que a CGTP-IN defende é mais justiça fiscal. Apesar de medidas aprovadas no âmbito dos dois últimos Orçamentos de Estado, mantêm-se traços de injustiça no sistema fiscal. A tributação directa está concentrada no IRS. A taxa efectiva de IRC está muito distante da taxa nominal devida 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, possibilidade que 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 sobre todas as categorias de rendimento.

O muito elevado nível de dívida e de fraude e evasão fiscal constitui um outro factor de injustiça fiscal pois os incumpridores e os que praticam planeamento fiscal são geralmente empresas e particulares com maior poder económico. Segundo dados do Ministério das Finanças publicados na imprensa, 30,4 mil contribuintes deviam 3,5 mil milhões de euros (2% do PIB). A evasão fiscal representa somas muito elevadas. Só num dos impostos (o IVA) a diferença entre o valor teórico e o IVA cobrado, foi estimado pelo INE em 1507 milhões de euros anuais no período de 2010 a 2017, o que representa 0,9% do PIB médio anual do período. O Estado perde ainda uma elevada receita devido à saída de capitais para os paraísos fiscais. Em 2017, 10.929 ordenantes (o equivalente a 0,1% da população) tinha transferido mais de €10,65 mil milhões para territórios onde pagam menos (ou nenhuns) impostos sobre estes rendimentos.

A CGTP-IN exige:

- **O reforço da progressividade dos impostos para assegurar justiça fiscal e aumentar as receitas do Estado;**
- **O alargamento dos escalões do IRS e o englobamento obrigatório de todos os rendimentos auferidos pelos sujeitos passivos, independentemente da sua fonte, bem como alterações nas deduções à colecta que desonerem os contribuintes de menores rendimentos;**
- **O alargamento da base de tributação do IRC, com o imposto a incidir sobre os resultados contabilísticos e uma aproximação da taxa efectiva à taxa nominal através da eliminação ou redução de benefícios fiscais, diferenciação da taxa de imposto tendo em conta os resultados do exercício, eliminação da dedução sobre os lucros distribuídos;**

- **O combate à fraude e à evasão fiscal, o que exige o reforço da Administração Fiscal, dado o elevado stock da dívida;**
- **A descida da taxa do IVA para 6% sobre os bens e serviços do cabaz básico, nomeadamente a electricidade e gás (natural, de botija e canalizado), os bens alimentares, o vestuário e calçado, os produtos de higiene pessoal e doméstica e os bens culturais ainda não sujeitos à taxa reduzida de IVA;**
- **A criação de uma taxa sobre as transacções financeiras; a efectiva tributação do património mobiliário; o aumento da tributação sobre o património imobiliário de elevado valor; o fim dos paraísos fiscais.**

Conselho Nacional da CGTP-IN

Lisboa, 13-09-2018