



PRIORIDADES DA POLÍTICA REIVINDICATIVA DA CGTP-IN

PARA 2023

PRIORIDADES DA POLÍUCA REIVINDICATIVA DA CGTP-IN PARA O ANO DE 2023

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	2
2. O AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS – EMERGÊNCIA NACIONAL E QUESTÃO CENTRAL DA NOSSA ACÇÃO	4
3. REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA	7
4. 35H PARA TODOS OS TRABALHADORES – COMBATER OS HORÁRIOS SELVAGENS	9
5. GARANTIR EMPREGO COM DIREITOS – ERRADICAR A PRECARIIDADE	12
6. REVOGAR AS NORMAS GRAVOSAS DA LEGISLAÇÃO LABORAL – REEQUILIBRAR AS RELAÇÕES LABORAIS	15
7. REFORÇAR OS SERVIÇOS PÚBLICOS E AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO	21

1. INTRODUÇÃO

O contexto em que apresentamos as reivindicações dos trabalhadores para 2023 é marcado por uma brutal transferência da riqueza criada pelos trabalhadores para o capital. Depois dos anos de instrumentalização da pandemia, o capital usa a guerra e as sanções, a inflação, para aumentar a exploração, acumular mais lucros, concentrar mais poder e riqueza.

Enquanto os trabalhadores e os pensionistas perderam poder de compra e viram as suas condições de vida ainda mais degradadas, o grande capital não parou de arrecadar e distribuir colossais dividendos. O dinheiro que falta à maioria, sobra para a pequena minoria que controla empresas e sectores estratégicos ao desenvolvimento nacional.

O aumento geral dos salários assume-se assim como a questão central, absolutamente determinante para garantir e elevar o direito à satisfação das necessidades do dia-a-dia dos trabalhadores e das suas famílias e proporcionar uma vida digna. Determinante para combater as desigualdades. Determinante para dinamizar o crescimento económico que assenta em grande parte no consumo interno, incrementar as vendas das empresas nacionais e possibilitar o aumento do emprego. Determinante para fixar no nosso país aqueles que cá querem viver e trabalhar, mas que são impossibilitados pelos magros salários e a precariedade que nega perspectivas e a realização pessoal e profissional.

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

A CGTP-IN rejeita as infundadas justificações da “escalada da inflação” nas quais se escuda o patronato, o governo PS e o PSD, CDS, IL e Chega, para conter e negar a necessária valorização salarial. O aumento geral dos salários exige outra opção política, que se liberte dos condicionalismos e constrangimentos impostos pela União Europeia (UE) e das amarras de uma legislação laboral que favorece o capital em prejuízo do trabalho.

A insistência em manter normas como a caducidade e a recusa da reintrodução do princípio do tratamento mais favorável desequilibra as já desiguais relações de trabalho, abre as portas à chantagem patronal e ao retrocesso laboral, perpetua as condições para o aumento da exploração que tem imperado nas últimas décadas com os desastrosos efeitos com que hoje se debatem os trabalhadores, as populações e o país.

A intensificação da acção, mobilização, unidade e luta dos trabalhadores continua a ser o factor essencial para forçar a mudança, para promover a contratação colectiva e, com ela, a elevação dos salários e das condições de vida e de trabalho, a regulação dos horários e a promoção da conciliação da vida profissional com a pessoal e familiar.

Uma acção que a CGTP-IN vai continuar a desenvolver para revogar estas e as restantes normas da legislação laboral, cujas alterações aprovadas na generalidade na AR não dão resposta aos problemas de fundo, passam ao lado das questões centrais que afectam o mundo

do trabalho e mantêm o essencial de uma legislação que sacrifica os direitos. A CGTP-IN reivindica uma legislação que ponha fim à precariedade e que, num tempo de grandes avanços na ciência e tecnologia, fixe nas 35 horas a duração máxima semanal do tempo de trabalho, sem perda de retribuição.

No plano das reivindicações para 2023, ganha também premência o cumprimento da exigência de reforço e melhoria dos serviços públicos e funções sociais do Estado. As consequências da falta de resposta ao necessário investimento nos serviços públicos, que denunciamos há muitos anos, fazem-se sentir de forma cada mais aguda, com graves prejuízos para os trabalhadores, pensionistas e a população no geral. Assumimos assim, também como prioritário, dar seguimento ao trabalho desenvolvido no quadro da campanha em defesa e reforço do Serviço Nacional de Saúde público, universal e gratuito, prosseguir na luta por uma Escola Pública, gratuita, inclusiva e de qualidade, pela melhoria das prestações sociais e da protecção social, pelo direito à cultura, à habitação e o acesso à justiça.

Para o financiamento do reforço e da melhoria dos serviços públicos e outras funções prestadas pelo Estado, a CGTP-IN continua a reclamar uma política fiscal mais justa que, garantindo mais recursos financeiros, o faça com um desagramento dos impostos que recaem sobre os rendimentos de quem trabalha e trabalhou, passando a incidir sobre os do capital que hoje muito pouco pagam.

As Prioridades da Política Reivindicativa para 2023, no actual contexto, não dispensam, antes exigem uma acção para se atingirem objectivos ainda este ano. Objectivos que requerem uma acção sindical ainda mais intensa. Uma acção alicerçada na confiança e força dos trabalhadores, que vença obstáculos, resistências e as gastas teses das “inevitabilidades” e “impossibilidades”.

2. O AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS – UMA EMERGÊNCIA NACIONAL E QUESTÃO CENTRAL DA NOSSA ACÇÃO

O esgotamento do modelo assente em baixos salários é hoje uma evidência. Não serve o país, não responde às necessidades das populações, nega as condições de vida que os trabalhadores exigem.

O reconhecimento cada mais generalizado, mas também essencialmente proclamatório, de que há que mudar, que “temos neste e nos próximos anos uma oportunidade única”, “talvez a última” para mudar o perfil produtivo, não é acompanhado das medidas e opção política para romper com as últimas décadas.

A contradição entre o que se afirma e os actos dos sucessivos governos, não pode ser desligada do facto de que, por detrás deste modelo, há uma minoria que enriquece e acumula cada vez mais riqueza. Basta olhar para a divulgação de resultados das empresas controladas pelo grande capital, e das dezenas de milhões de euros que todos os dias obtêm de lucros líquidos. Uma minoria que determina e obedece a uma divisão europeia do trabalho que concentra a produção de maior valor acrescentado nos países do norte e centro da Europa e deixa para outros, como Portugal, um papel secundário, cada vez mais dependente e subalternizado.

A situação exige o aumento geral dos salários, sem mais desculpas, sem delongas, rejeitando as condições que o capital a cada momento impõe para travar e não para aumentar salários.

É assim com a inflação, que na altura em que lançamos as nossas Prioridades para a Política Reivindicativa de 2023 se situa nos 9%, e em produtos essenciais com os combustíveis ou a alimentação ultrapassa em muito este valor. Isto num contexto de redução dos salários e pensões reais – que urge inverter –, o que demonstra que não é nos salários que reside o factor para a subida dos preços, nem será o seu aumento a provocar uma “espiral inflacionista”.

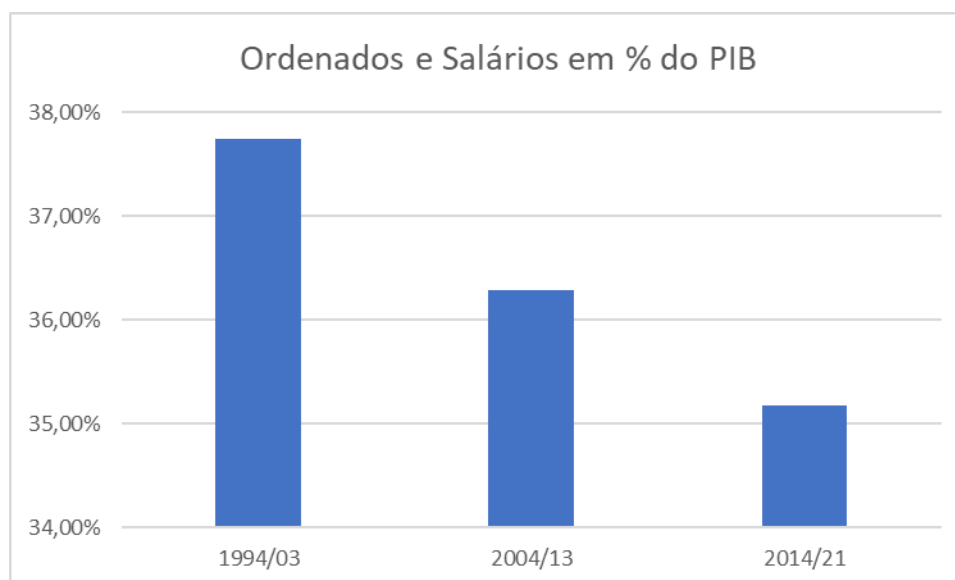
É assim, também, com a produtividade, argumento usado vezes sem conta para travar a necessária valorização dos salários. A baixa produtividade alimenta-se dos baixos salários, ergue-se em cima destes. O aumento geral dos salários é um elemento que impulsiona a produtividade e há condições objectivas para esse aumento. Não é preciso “produzir primeiro para depois distribuir”, porque os trabalhadores não podem e não querem esperar por um “depois” que nunca chega e porque o que hoje se produz tem de ser melhor distribuído. Aliás, como o gráfico seguinte demonstra, a produtividade – que continua baixa e com níveis de crescimento reduzidos no nosso país – tem subido acima dos salários reais, sendo a diferença absorvida pelo capital.

Evolução da remuneração real e da produtividade



É assim, ainda, com quaisquer outros argumentos que o patronato introduza, porque o objectivo com que o faz é o de manter e perpetuar os baixos salários, o de manter e aumentar as suas margens de lucro, o de reduzir a parte da riqueza que já é produzida, mas não é distribuída por quem a produz.

A tendência para a redução dos salários e ordenados no PIB ao longo das últimas décadas é um dado incontornável que se intensificou a partir do início do século e acentuou com as alterações à legislação laboral de 2003. É uma perda acumulada de dezenas de milhares de milhões de euros, que tem de ser invertida.



FONTE: CGTP-IN a partir de dados do INE, Contas Nacionais

Uma inversão só possível com aumentos significativos dos salários. Para recuperar da degradação a que têm sido sujeitos, para combater desigualdades, para afastar a pobreza que afecta os trabalhadores e as crianças filhas dos trabalhadores, para aceder a bens e serviços hoje negados, para dinamizar o mercado interno e a economia nacional.

O aumento geral dos salários é uma emergência nacional. Os salários têm e podem aumentar de forma significativa, sendo fundamental debelar a ofensiva ideológica que o capital lança sobre os trabalhadores para inculcar a ideia da impossibilidade. Ouvir, esclarecer, mobilizar e lutar nas empresas e sectores com audácia e a certeza que a ruptura com o modelo dos baixos salários e precariedade se faz com actos concretos e que, entre esses actos, a luta pelo aumento dos salários é condição central.

Os dados do Banco de Portugal demonstram que o peso dos gastos totais com pessoal, no total dos rendimentos das empresas, possibilita um aumento significativo dos salários, tanto mais que parte dessa subida se vai converter em aumento do consumo e, assim, das vendas.

Gastos com pessoal em % dos rendimentos das empresas

Dimensão das empresas	Micro	Pequenas	Médias	PME	Grandes	Total
Gastos pessoal (% rendimentos)	17,12	18,34	15,86	17,07	13,28	15,56

FONTE: Banco de Portugal

Ao contrário do tantas vezes repetido, os direitos e os salários não são um entrave ao crescimento da economia, são um factor que o impulsiona. Temos os tempos recentes, o contraponto da tróica com o da situação saída das eleições de 2015, que demonstrou o alcance dos aumentos salariais e das pensões, da reposição e conquista de direitos, que só não tiveram maiores e mais positivos efeitos, pelo carácter limitado com que se processaram.

É precisamente para não perpetuar limitações, para desbravar um novo caminho no desenvolvimento do país, porque o aumento dos salários é uma questão urgente, que a CGTP-IN reivindica para 2023 um aumento geral dos salários que tenha impacto directo e imediato na vida de quem o recebe.

O aumento geral dos salários exige que os factores que os têm comprimido sejam removidos. Exige a revogação das normas que desequilibram ainda mais a favor do patronato a contratação colectiva e as relações laborais (temas que desenvolvemos em outros pontos), que permitem a chantagem, que desvirtuam a contratação colectiva e fazem tábua rasa do tão propalado “diálogo social”.

Exige o aumento do salário mínimo nacional (SMN), de forma imediata, e a sua fixação nos 850€ em 1 de Janeiro de 2023 (no caminho para alcançar o valor que teria se tivesse evoluído de acordo com a inflação e a produtividade – claramente acima dos 1000€).

Exige uma política salarial para os trabalhadores da Administração Pública que inverta o longo período de desvalorização, que faça do sector público um foco de valorização e elevação dos salários e não mais um elemento usado pelo capital para impor mais exploração.

NESTE CONTEXTO A CGTP-IN REIVINDICA:

– O AUMENTO DOS SALÁRIOS EM 2023 EM 10%, COM UM MÍNIMO DE 100€, PARA TODOS OS TRABALHADORES.

– A FIXAÇÃO DO SMN NOS 850€ A 1 DE JANEIRO DE 2023.

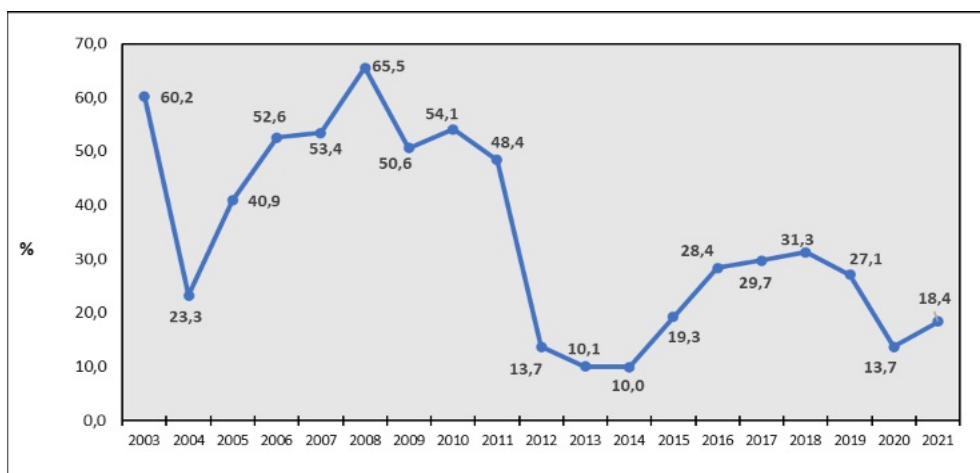
3. REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA

A realidade nacional em matéria de contratação colectiva continua a caracterizar-se pelo bloqueio continuado e incentivado por um regime jurídico cujos contornos foram desenhados para impedir o exercício de um dos mais importantes direitos fundamentais dos trabalhadores.

Os sucessivos governos têm mantido e agravado a situação, optando por não resolver os problemas que estão na base destes bloqueios e que causam compactação dos salários, a destruição de tabelas salariais, desvalorizam carreiras e profissões: o regime de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas; a ausência do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador.

Introduzida em 2003, agravada em 2009 e no tempo do último governo PSD/CDS, a caducidade tem-se mantido na legislação. Em vez de a revogar, o governo PS optou por recorrer a dois períodos de suspensão da publicação de novos avisos de caducidade (o primeiro em 2016 e o segundo em 2021, com a Lei n.º 11/2021 de 09/03), adiando o problema, permitindo o crescimento dos bloqueios negociais, optando por não os resolver de forma definitiva, mesmo que todos os dados demonstrem a absoluta necessidade dessa intervenção.

Trabalhadores abrangidos por contratação colectiva actualizada (%)



Fonte: CGTP-IN a partir de dados da DGERT, Quadros e Pessoal e INE. Em 2021 admitiu-se que os TCO cresceram 1,4% face a 2020 (com base no valor verificado no Inquérito ao Emprego para os TCO).

Como provam os dados, a redução constante do número de trabalhadores abrangidos pela contratação colectiva actualizada, não é coincidente com os discursos que enunciam a necessidade de “dinamização da contratação colectiva”. O mesmo aconteceu com a taxa

média de cobertura da contratação colectiva, medida pela percentagem de trabalhadores abrangidos pela renovação de convenções colectivas ou pela publicação de novas convenções.

No período 2016-2019 essa taxa média não atingiu sequer os 30%, segundo dados publicados pela DGERT. Em 2020 observou-se uma queda abrupta: a taxa de cobertura da contratação colectiva actualizada foi de apenas 13,7%. Em 2021 foi de 18,4% supondo uma variação dos trabalhadores por conta de outrem de 1,4% (valor verificado com base no Inquérito ao Emprego do INE). Em 2022, até Maio, o total de trabalhadores abrangidos por convenções que tiveram actualização (CCT + ACT + AE) foi de apenas 191,4 mil.

A opção de manter os aspectos mais negativos do normativo em vigor tem resultado no facto de nunca mais se terem recuperado níveis anteriores de cobertura, realidade que foi agravada com a introdução, em 2019, do que a CGTP-IN considera constituir mais um mecanismo de caducidade, que se trata da extinção ou perda de qualidade de associação patronal (ou sindical).

O Governo PS tem insistido num caminho de introdução de mecanismos de conciliação e arbitragem que não constituem mais do que regimes dilatatórios. Tal é o caso da arbitragem necessária, da conciliação para determinação dos efeitos em caso de caducidade e, agora anunciada no domínio da agenda para o trabalho digno, da arbitragem para avaliação do fundamento de caducidade invocado.

Nestes termos, a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador visando garantir que não haja regressão por via da contratação colectiva é fundamental, assumindo também uma importância vital em matéria de caducidade. Esta não tem apenas efeitos na perda de direitos ou, em geral, de condições mais favoráveis de trabalho relativamente às normas da legislação de trabalho. Tem implicações directas na negociação colectiva porque se o patronato inviabiliza ou arrasta no tempo, de modo deliberado, o decurso normal do processo de negociação, com vista ao esgotamento dos prazos previstos no Código de Trabalho, frustra o exercício de um direito constitucional. Em suma, tem consequências directas na relação de forças, desequilibrando-a mais, com prejuízo para a parte mais frágil na relação laboral.

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

NESTE QUADRO, A CGTP-IN REIVINDICA:

- **A REVOGAÇÃO DEFINITIVA DO REGIME DE SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS, DETERMINANDO-SE QUE A CONVENÇÃO COLECTIVA SE MANTÉM EM VIGOR ATÉ SER SUBSTITUÍDA POR OUTRO IRCT;**
- **A PLENA REPOSIÇÃO DO PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR;**
- **A REVOGAÇÃO DO REGIME DA ESCOLHA DE CONVENÇÃO APLICÁVEL POR TRABALHADOR NÃO FILIADO EM ASSOCIAÇÃO SINDICAL, PREVISTO NO ARTIGO 497º DO CT;**

-
- A RESOLUÇÃO DE TODOS OS CASOS EM QUE HOUE A PUBLICAÇÃO DE AVISOS DE CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA, COM A REPOSIÇÃO DOS DIREITOS PERDIDOS PELOS TRABALHADORES;
 - A PROMOÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA, O QUE EXIGE A RESOLUÇÃO DOS CASOS DE BLOQUEAMENTO NA REVISÃO DAS CONVENÇÕES;
 - O RESPEITO PELA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ASSEGURANDO-SE, ENTRE OUTROS, O DIREITO DE REVISÃO SALARIAL ANUAL E A VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS.

4. 35H PARA TODOS OS TRABALHADORES – COMBATER OS HORÁRIOS SELVAGENS

O tempo de trabalho constituiu, ao longo da história, um dos pilares fundamentais da luta por condições de trabalho e de vida mais dignas.

Os avanços na ciência e tecnologia possibilitam produzir cada vez mais em períodos menores, potenciando as condições para os trabalhadores dedicarem mais tempo para a família, o lazer e a vida social. São as opções políticas comandadas pelos interesses de quem explora, que inviabilizam a redução do tempo de trabalho. As sucessivas reduções alcançadas ao longo da história, frequentemente consolidadas por via da contratação colectiva, são uma das grandes conquistas civilizacionais, não apenas dos trabalhadores, mas da humanidade.

Ao mesmo tempo, para além da necessária diminuição da duração do trabalho, a forma como são organizados os horários de trabalho influencia negativamente a vida de milhões de trabalhadores no nosso país. O crescente poder patronal para determinar, gerir e condicionar a vida dos trabalhadores através da fixação dos horários, num contexto de pressão para a individualização das relações laborais, é outra das frentes de intervenção e luta da CGTP-IN

Conquistar as 35 horas por semana para todos os trabalhadores e sem redução do salário

Portugal continua a ser um dos países da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo: 41 horas semanais, em média, em 2021, para os trabalhadores por conta de outrem do conjunto dos sectores. Na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca o tempo de trabalho habitual chega às 43 horas¹.

Por entre a população activa, perto de 1 milhão e 800 mil assalariados trabalham por turnos, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários, abrangendo quase 44% dos trabalhadores, cerca de metade dos quais mulheres (872,6 mil). Nos Serviços esta percentagem ultrapassa os 47%, na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca é de 40% e na Indústria de 33%.

É entre as mulheres trabalhadoras que este tipo de horários mais tem crescido nas últimas duas décadas, abrangendo 41,4% do total das mulheres assalariadas.

Num tempo em que se produz mais, com mais qualidade e com mais rapidez, assistimos

¹ Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

também ao aumento da duração do trabalho, cada vez por períodos mais longos, caracterizados pela sua irregularidade e, adicionalmente, ao aumento da intensidade com que o trabalho é executado.

É preciso por os avanços científicos e técnicos sejam postos ao serviço dos povos e dos trabalhadores e não, como tem acontecido, ao serviço do capital para uma cada vez maior concentração de riqueza.

O argumento de que a redução do período normal de trabalho semanal não é viável economicamente tem sido sistematicamente desmentida ao longo da história. A experiência de países, sectores e empresas que reduziram a duração do tempo de trabalho prova que a eficiência económica não baixa. De um modo geral, os países economicamente mais desenvolvidos têm também durações de trabalho mais curtas.

Reduzir o período normal de trabalho para as 35 horas semanais e sem redução de salário tornou-se um imperativo de justiça social.

Combater a desregulação do tempo e dos horários de trabalho

Temos assistido e combatido toda uma ofensiva que procura o prolongamento do período normal de trabalho por via de horas não pagas, por via da desregulação dos horários e por via da informalidade, hoje mais agravada pela ausência de controlo por parte da ACT e dos seus serviços inspectivos. Cada vez é mais complicado para um trabalhador acorrer às necessidades sociais, familiares e pessoais, uma vez que a desregulação, a dimensão e intromissão do tempo de trabalho na vida dos trabalhadores é cada vez mais efectiva.

Regimes como a adaptabilidade de horários, banco de horas, horários concentrados e intermitentes, trabalho por turnos e nocturno, laboração contínua, entre outros, estão a ser impostos em larga escala aos trabalhadores no nosso país, afectando não apenas a sua capacidade de conciliar a sua vida com o trabalho, mas também, agravando e introduzindo novos factores de risco profissional.

O Código do Trabalho, após cerca de 7 anos de governo PS, continua a consagrar os regimes jurídicos característicos resultantes do retrocesso introduzido em 2003 e agravado posteriormente, nomeadamente no período da tróica, implementados com um objectivo primordial de embaratecer o trabalho e desequilibrar ainda mais a relação de forças entre trabalhadores e entidades patronais.

População empregada por conta de outrem segundo o tipo de horário de trabalho, por sexo, região de residência NUTS II (NUTS-2013) e setor de atividade principal (CAE-Rev. 3)

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego. Nos valores em milhares a soma dos diferentes tipos de horário é superior ao total porque um mesmo trabalhador pode ter mais do que um dos horários considerados. Nd: não disponível

É hoje em dia comumente aceite que os impactos da desregulação dos horários de trabalho são profundos, nomeadamente quando se trata da saúde e segurança dos trabalhadores. Sublinhe-se, ainda, que apesar de corrente, é incorrecto, assumir-se a ausência de doença como sinónimo de saúde. De acordo com Organização Mundial de Saúde, o conceito de saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença.

A razão fundamental pela qual o trabalho por turnos e outras formas de flexibilidade tendem a criar mais problemas de saúde, tem a ver com o facto de provocarem a instabilidade no ciclo circadiano dos trabalhadores. Como seres diurnos, o trabalho nocturno e por turnos tende a desorientar o relógio biológico de cada um, influenciando negativamente o sono, a alimentação, a frequência e regularidade de satisfação de outras necessidades fisiológicas.

Para além dos danos provocados no indivíduo, também são conhecidos como impactos sociais negativos da flexibilidade de horários, a incapacidade ou dificuldade para conciliar a vida pessoal com o trabalho; a dificuldade em frequentar estabelecimentos de ensino ou formação profissional; as disrupções familiares provocadas pela instabilidade nos horários de trabalho; e a dificuldade em conciliar o trabalho com actividades sociais, culturais, políticas e outras

Os danos potenciais (a curto e a longo prazo) provocados pela flexibilidade de horários e, em particular, pelo trabalho por turnos, justifica que as exigências legais e políticas ao estabelecimento e autorização destas formas devam ser mais apertadas, sob pena de se contribuir para uma sociedade que promove uma vida cada vez instável e na qual o trabalho dificilmente constitui um factor de valorização pessoal social e profissional.

Os impactos sociais da desregulação de horários têm sido denunciados, pela CGTP-IN, como uma das causas fundamentais da desigualdade no acesso aos serviços públicos de qualificação e formação profissional, na medida em que os trabalhadores por turnos, em regime de trabalho nocturno ou em regimes de adaptabilidade ou banco de horas, vêm-se confrontados, de forma corrente, com a impossibilidade, alegada pelas entidades patronais, de se conciliarem os seus horários com os do funcionamento dos estabelecimentos de ensino e formação profissional, agravando ainda mais a dependência do país em relação a um modelo de baixas qualificações.

NESTE QUADRO, A CGTP-IN REIVINDICA:

- **A INSTITUIÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO MÁXIMO DE 35 HORAS SEMANAIS PARA TODOS OS TRABALHADORES SEM REDUÇÃO DE RETRIBUIÇÃO, O QUE NÃO INVALIDA A LUTA PELA REDUÇÃO DOS HORÁRIOS DOS TRABALHADORES QUE, TANTO NO SECTOR PÚBLICO, COMO NO PRIVADO, JÁ CONQUISTARAM ESSE PATAMAR MÁXIMO;**
- **A REVOGAÇÃO DOS REGIMES DE ADAPTABILIDADE E DO BANCO DE HORAS GRUPAL, BEM COMO DE OUTROS REGIMES GRAVOSOS, PREVISTOS NO CÓDIGO DO TRABALHO;**
- **A LIMITAÇÃO DOS REGIMES DE TRABALHO NOCTURNO, TRABALHO POR TURNOS E LABORAÇÃO**

CONTÍNUA A ACTIVIDADES CARACTERIZADAS PELA NECESSIDADE DE ASSEGURAR A CONTINUIDADE DO SERVIÇO OU PRODUÇÃO;

- A REPOSIÇÃO E MELHORIA DO PAGAMENTO DO TRABALHO PRESTADO AO DOMINGO E EM DIA FERIADO, E DO TRABALHO SUPLEMENTAR, ASSIM COMO OS DESCANSOS COMPENSATÓRIOS;
- O AUMENTO DO ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO POR PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR QUER EM DIA ÚTIL, QUER EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OBRIGATÓRIO OU COMPLEMENTAR E EM FERIADO E PREVISÃO DE DESCANSO COMPENSATÓRIO CORRESPONDENTE;
- A INSTITUIÇÃO DE UM LIMITE MÁXIMO DE DURAÇÃO DO TRABALHO POR TURNOS E NOCTURNO, QUE GARANTA AO TRABALHADOR O DIREITO DE NÃO PRESTAR TRABALHO TODA A SUA VIDA ACTIVA NESSES TERMOS;
- A APLICAÇÃO DE UM REGIME MAIS FAVORÁVEL DE REFORMA/APOSENTAÇÃO PARA OS TRABALHADORES QUE TENHAM PRESTADO GRANDE PARTE DA SUA VIDA ACTIVA POR TURNOS E/OU EM REGIME NOCTURNO;
- A GARANTIA DE 2 DIAS DE DESCANSO CONSECUTIVOS, SÁBADO E DOMINGO EM GERAL;
- A CONSAGRAÇÃO DE, NO MÍNIMO, 25 DIAS ÚTEIS DE FÉRIAS.

5. GARANTIR O EMPREGO COM DIREITOS. ERRADICAR A PRECARIEDADE

A precariedade é um flagelo com múltiplos e negativos impactos. Desde logo para os trabalhadores que sentem o impacto da insegurança e instabilidade profissional nas suas vidas, adiando decisões como a de ter filhos e constituir família, condicionando objectivos como a evolução profissional ou a aquisição de mais conhecimentos na sua profissão, para além de um trabalhador com vínculo precário receber bastante menos que outro com vínculo estável, na mesma profissão e isto num contexto de generalização dos baixos salários. Por outro lado, o próprio desenvolvimento do país é hipotecado, como o demonstram estudos de diversas organizações que apontam a precariedade e os baixos salários como dos maiores entraves ao desenvolvimento de Portugal.

A maior parte do emprego que tem sido criado é precário: no 2º trimestre de 2022, 72% dos novos postos de trabalho tinham vínculos precários associados, um padrão que vem sendo repetindo desde 2021. Hoje grande parte dos trabalhadores, e em especial os jovens, está sujeita a uma forte exploração e à precariedade laboral nas suas múltiplas formas, desde os contratos a prazo, ao falso trabalho independente, ao trabalho prestado através de empresas de trabalho temporário ou de externalização de actividades (*outsourcing*), em plataformas digitais, entre outras. Muitos passam grande parte da sua vida nesta situação, não alcançando a estabilidade laboral e de vida que necessitam e a que têm direito.

O uso destas formas precárias serve ao grande capital como meio para embaratecer o trabalho, despedir os trabalhadores quando entende e cercear o pleno exercício dos direitos laborais e sociais. Os trabalhadores com contratos a prazo recebem entre 25 a 40% a menos

que os trabalhadores com vínculos permanentes, com os jovens a serem especialmente atingidos.

Ao mesmo tempo fala-se em escassez de mão-de-obra para justificar o recurso em massa a trabalhadores imigrantes que saem dos seus países em busca de melhores condições de vida, pior pagos e ainda mais explorados que os trabalhadores que já residem no nosso país; há ainda um claro aproveitamento de trabalhadores imigrantes que estão em situação irregular, sujeitando-se a condições de vida e de trabalho indignas, seja por desconhecimento dos seus direitos, seja por medo de serem denunciados; há também quem queira esconder que os sectores que mais clamam por trabalhadores imigrantes – caso do turismo, agricultura e construção – são precisamente os que praticam os salários mais baixos e têm os níveis mais escandalosos de precariedade do emprego e de más condições de trabalho, como demonstrado no quadro abaixo:

Actividades	% de trabalhadores a receber SMN	Remuneração bruta mensal base (euros)	% de trabalhadores com contratos não permanentes
Alojamento, restauração e similares	45,3	752	43,1
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	44,0	724	48,3
Construção	34,6	848	46,8
Total das actividades	25,8	1 069	32,5

Fonte: SMN - II/MTSSS (DMRSS, Julho 2021), cálculos do GEP/MTSSS no Relatório do SMN (Novembro 2021); remunerações - cálculos do INE com base nas DMRSS e CGA, 2º trimestre 2022; tipo de contrato (sector privado) - GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal de 2020

A precariedade mantém-se como uma das mais elevadas da União Europeia, nomeadamente entre os jovens trabalhadores. Cerca de 35% dos jovens com menos de 35 anos têm contratos não permanentes, face a 16% entre o total de trabalhadores, sendo especialmente atingidos os jovens trabalhadores com menos de 25 anos (60%). Todavia, considerando apenas o sector privado, 32,5% dos trabalhadores têm vínculos precários.

Na Administração Pública a precariedade afectava 12,8% do total de trabalhadores no final de Março de 2022, num total de 94,7 mil trabalhadores que tinham contratos a prazo, um dos números e percentagens mais elevadas desde o final de 2012. A contratação precária continuou a ser prática recorrente: o número de trabalhadores com contratos a prazo aumentou cerca de 17 milhares desde o início da pandemia, ou seja, cresceu 21,5%, representando mais de 45% do emprego criado neste período no sector. Há ainda que ter em conta os 15,3 milhares de trabalhadores com contratos tarefa ou avença.

O desemprego de muito longa duração (dois ou mais anos) aumentou 31% no espaço de um ano, correspondendo a 35% dos trabalhadores desempregados no 2º trimestre, o que significa que muitos que perderam o emprego no início da pandemia ainda não o recuperaram, sendo os mais velhos os mais atingidos. Contudo, a cobertura da protecção social no desemprego é insuficiente, abrange menos de 40% do número real de desempregados e está a diminuir em relação ao ano passado, à medida que os efeitos do prolongamento do subsídio de desempre-

go previstos para 2021 se vão esgotando. O valor médio das prestações de desemprego foi de apenas 546 euros no 2º trimestre, inferior ao limiar oficial de pobreza (554 euros). Os jovens são os mais prejudicados porque não conseguem sequer aceder aos subsídios devido à precariedade dos vínculos laborais que continua a ser a principal causa de desemprego: 42% dos trabalhadores desempregados que se inscreveram nos centros de emprego no 1º semestre deste ano fizeram-no porque o seu contrato a prazo terminou.

A CGTP-IN reafirma a necessidade de criar emprego de qualidade, com direitos e com salários dignos, o que requer políticas públicas para esses objectivos, quer aumentando o investimento público, quer através de outras medidas. Garantir emprego com direitos exige, à cabeça, a melhoria da legislação do trabalho e a efectivação da legislação e dos direitos dos trabalhadores.

O combate à precariedade laboral com o objectivo de a erradicar implica uma estratégia global nacional que ataque as causas na sua raiz e abranja todo o trabalho de carácter permanente que seja prestado com vínculos precários, independentemente das formas que possa assumir: é preciso passar aos quadros efectivos todos os trabalhadores que ocupam postos de trabalho permanentes.

Este combate abrange a precariedade na sua globalidade, em todas as formas, tanto no sector privado como no público. A CGTP-IN irá bater-se pela efectivação do direito ao trabalho e à segurança no emprego, tal como estão consagrados na Constituição. Irá exigir medidas de combate à precariedade que façam respeitar o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um vínculo de trabalho efectivo.

Efectivação do direito à formação profissional

Um dos efeitos da precariedade é a fraca aposta na formação profissional, negada massivamente aos trabalhadores com vínculo precário e à grande maioria dos outros. Portugal continua a ter um enorme défice na concretização do direito à formação profissional por iniciativa das entidades patronais e na valorização, reconhecimento e motivação dos trabalhadores para a aquisição de novas competências e valorização das suas qualificações. Com efeito, de acordo com o GEP e o seu Relatório anual de formação contínua, em 2019 (último ano disponível), apenas 15% das empresas e cerca de 35% dos trabalhadores estiveram envolvidos em formação profissional no trabalho.

Significam estes dados que se verifica uma tendência, ainda por resolver, para serem apenas as maiores empresas a fornecer formação profissional contínua. Esta realidade, expressa nos números, mostra que muito pouco tem sido feito para levar a formação profissional contínua aos trabalhadores das micro e pequenas empresas, os que representam a grande parte do tecido produtivo e do emprego.

Muitas empresas continuam a olhar para a formação profissional como um custo, não reflectindo nos salários e nas carreiras profissionais o esforço e o investimento dos trabalhadores na aquisição de mais competências.

Entre os trabalhadores empregados verificam-se também enormes e persistentes lacunas de qualificação profissional que urge ultrapassar, daí que seja fundamental levar à população

empregada um conjunto de alternativas de formação que lhes permitam atingir níveis mais elevados de qualificação profissional.

Tal não depende apenas dos apoios disponíveis, mas também de medidas no domínio da regulação dos horários laborais, da erradicação da precariedade laboral à protecção do estatuto do trabalhador estudante e à efectivação do direito à formação profissional em todos os locais de trabalho.

ASSIM, A CGTP-IN REIVINDICA:

- O COMBATE A TODAS AS FORMAS DE PRECARIIDADE LABORAL, A REGULARIZAÇÃO DOS VÍNCULOS PRECÁRIOS DOS TRABALHADORES QUE OCUPAM POSTOS DE TRABALHO PERMANENTES EM TODOS OS SECTORES E A APLICAÇÃO DO VÍNCULO PÚBLICO DE NOMEAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA;
- A MOBILIZAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO COM DIREITOS, INCLUINDO O INVESTIMENTO FEITO COM RECURSO A FUNDOS EUROPEUS;
- PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO A TERMO COM APOIOS PÚBLICOS, FIM DA ROTATIVIDADE NOS ESTÁGIOS, FIM DA UTILIZAÇÃO DO “TRABALHO SOCIALMENTE NECESSÁRIO” (CONTRATOS EMPREGO-INERÇÃO E MEDIDA DE APOIO AO REFORÇO DE EMERGÊNCIA DE EQUIPAMENTOS SOCIAIS E DE SAÚDE) PARA SUBSTITUIR EMPREGOS PERMANENTES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E NA CHAMADA ECONOMIA SOCIAL, COM FISCALIZAÇÃO EFECTIVA E SANCIONAMENTO DO SEU USO ABUSIVO.
- UM SISTEMA DE FISCALIZAÇÃO QUE ASSEGURE UMA ACTUAÇÃO CONTÍNUA CONTRA A UTILIZAÇÃO ABUSIVA DA CONTRATAÇÃO A TERMO E DE TODAS AS FORMAS ILEGAIS DE CONTRATAÇÃO LABORAL E A ARTICULAÇÃO E INTERVENÇÃO CONJUGADA E PERMANENTE DAS INSPECÇÕES DO TRABALHO, DA SEGURANÇA SOCIAL E DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA;
- O REFORÇO, COM MEIOS TÉCNICOS E HUMANOS, DAS INSTITUIÇÕES COMPETENTES PARA A FISCALIZAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE EXPLORAÇÃO LABORAL A QUE OS TRABALHADORES IMIGRANTES ESTÃO SUJEITOS (SEF, ACT, CLAIM’S);
- A VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS EM CONJUGAÇÃO COM A OBTENÇÃO DE QUALIFICAÇÕES, COM REFLEXOS NOS SALÁRIOS E NAS PROGRESSÕES AO LONGO DA VIDA DE TRABALHO;
- A ALTERAÇÃO DA OBRIGATORIEDADE DAS ENTIDADES PATRONAIS PROPORCIONAREM AS 40 HORAS DE FORMAÇÃO A, APENAS, 10% DOS TRABALHADORES EM CADA ANO, AUMENTANDO ESTA PERCENTAGEM E OBRIGANDO AS ENTIDADES PATRONAIS A ABRANGER TODOS OS TRABALHADORES, AO LONGO DOS 3 ANOS DE CADUCIDADE DO CRÉDITO;
- A REMOÇÃO DAS BARREIRAS NO ACESSO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL E AO ENSINO PARA ADULTOS DECORRENTES DA PRECARIIDADE E DOS REGIMES DE HORÁRIOS DE TRABALHO;

- A ELEVAÇÃO DA QUALIDADE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL MINISTRADA NAS EMPRESAS AO ABRIGO DAS 40 HORAS DE CRÉDITO FORMATIVO;

- O REFORÇO DO PAPEL DO IIEP E DO SECTOR PÚBLICO EM GERAL NA FORMAÇÃO DE TRABALHADORES ACTIVOS EMPREGADOS E DESEMPREGADOS QUE FICAM À MERCÊ DAS EMPRESAS E DO MERCADO (O IIEP TEM-SE CONCENTRADO QUASE TOTALMENTE NA FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE DESEMPREGADOS).

6. REVOGAR AS NORMAS GRAVOSAS DA LEGISLAÇÃO LABORAL – REEQUILIBRAR AS RELAÇÕES LABORAIS

A proposta de alteração da lei laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, apresentada pelo Governo à Assembleia da República, mostra-se muito insuficiente para resolver os enormes problemas que os trabalhadores enfrentam no dia-a-dia nas empresas, nomeadamente a instabilidade e insegurança resultantes da precariedade dos seus vínculos de trabalho, a deterioração da sua qualidade de vida e a impossibilidade de conciliar vida pessoal e familiar e vida profissional, em resultado da desorganização e desregulação dos horários de trabalho e das exigências de períodos de trabalho cada vez mais longos, bem como os baixos níveis salariais que determinam que uma larga maioria de trabalhadores continue a viver em situação de pobreza ou de privação material.

As opções da proposta vão em geral no sentido de atenuar ou aligeirar alguns dos efeitos nefastos da actual regulamentação, nunca resolvendo efectivamente os problemas na sua origem e contribuindo mesmo para o seu agravamento.

Isto significa que, ao contrário do que o Governo tem pretendido transmitir, os problemas estruturais no mundo do trabalho não foram nem estão em vias de ser resolvidos, tendo alguns deles sofrido uma acentuação.

Exemplo disso mesmo é o bloqueio generalizado da contratação colectiva. A opção de manter a caducidade na legislação e de não reintroduzir o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador tem permitido ao patronato chantagear e bloquear os processos negociais, recusar aumentos de salários, desvalorizando tabelas, carreiras e profissões.

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

Por outro lado, os efeitos e aproveitamentos da pandemia da doença COVID 19 serviram, em larga medida, como o Governo aliás também reconhece, para revelar muita da precariedade escondida sob várias capas no mundo do trabalho. Ficou cabalmente demonstrada a fragilidade da situação dos trabalhadores abrangidos pela contratação a termo, pelo trabalho temporário e pelos falsos contratos de prestações de serviços, todos eles entre os primeiros a serem atingidos, justamente aqueles que as medidas então alegadamente tomadas para manter o emprego durante a pandemia não lograram proteger.

As desigualdades agravaram-se e os níveis de pobreza aumentaram, ao mesmo tempo que as grandes empresas, que engoliram a maior fatia dos apoios públicos, engordavam exponencialmente os seus lucros.

Perante as consequências da pandemia ficou igualmente provada a inutilidade e inadequação da reforma laboral efectuada em 2019 que, dizia-se então, visava combater a precariedade – a mesma precariedade cujo reflexo na vida de milhares de trabalhadores se torna cada vez mais evidente.

A situação que agora enfrentamos, com a especulação, aproveitamento e insuportável subida de preços dos bens essenciais, contribui decisivamente para a redução do poder de compra, situação que, em função dos baixos salários auferidos pela larga maioria dos trabalhadores, está a contribuir para agravar ainda mais as suas condições de vida.

Para a CGTP-IN, não há justificação para que não se aumentem os salários, como não há justificação para que não se revoguem as normas gravosas da legislação laboral, não se revogue a caducidade e não se reintroduza o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, para que não se eliminem as formas de contratação que promovem a precariedade, não se reduza o tempo de trabalho, não se organizem os horários de trabalho nem se reduza a duração do período normal de trabalho, de forma a responder às necessidades dos trabalhadores que tentam conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal.

O que está em causa são direitos fundamentais dos trabalhadores cuja configuração constitucional não se alterou, como sejam a liberdade sindical, o direito de contratação colectiva, o direito à segurança no emprego e um dos seus corolários que é o direito a uma justa indemnização em caso de despedimento, o direito à limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso, o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e o direito a um salário justo.

ASSIM, A CGTP-IN REIVINDICA:

- A REVOGAÇÃO DO REGIME DA CADUCIDADE E SOBREVIGÊNCIA DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA;
- A REPOSIÇÃO PLENA DO PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL;
- A CLARIFICAÇÃO DO DIREITO DE LIVRE E PLENO EXERCÍCIO DE ACTIVIDADE SINDICAL NAS EMPRESAS E EM TODOS OS LOCAIS DE TRABALHO POR PARTE DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS, INDEPENDENTEMENTE DA EXISTÊNCIA DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL, SEM RESTRIÇÕES OU LIMITAÇÕES DE TEMPO E SEM QUE AS ENTIDADES PATRONAIS POSSAM OBSTAR À REALIZAÇÃO DESSAS ACTIVIDADES;
- A ALTERAÇÃO DO REGIME DE COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO POR CAUSAS OBJECTIVAS (DESPEDIMENTO COLECTIVO, POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E POR INADAPTAÇÃO), ESTABELECENDO O VALOR DA COMPENSAÇÃO EM 30 DIAS DE RETRIBUIÇÃO BASE E DIURNIDADES POR CADA ANO DE ANTIGUIDADE;
- O AUMENTO DO ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO POR PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR, QUER EM DIA ÚTIL, QUER EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OBRIGATÓRIO OU COMPLEMENTAR E EM DIA FERIADO, E PREVISÃO DE DESCANSO COMPENSATÓRIO CORRESPONDENTE;

- A CONSAGRAÇÃO DE 25 DIAS ÚTEIS DE FÉRIAS PARA TODOS OS TRABALHADORES;
- A REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO PARA AS 35 H SEMANAIS SEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO;
- A REVOGAÇÃO DOS REGIMES DE ADAPTABILIDADE E DOS BANCOS DE HORAS;
- A LIMITAÇÃO DOS REGIMES DE TRABALHO NOCTURNO, TRABALHO POR TURNOS E JORNADA CONTÍNUA A ACTIVIDADES CARACTERIZADAS PELA NECESSIDADE DE ASSEGURAR A CONTINUIDADE DO SERVIÇO OU PRODUÇÃO;
- A REVOGAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL DE 180 DIAS NA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE TRABALHADORES À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO E DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO;
- A LIMITAÇÃO DOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS DA CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS A TERMO, QUE DEVEM RESUMIR-SE ÀS SITUAÇÕES DE SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADORES TEMPORARIAMENTE IMPEDIDOS DE PRESTAR ACTIVIDADE E A SITUAÇÕES DE ACRÉSCIMO DE ACTIVIDADE, MUITO DELIMITADAS E SUJEITAS A CONTROLO PRÉVIO;
- A LIMITAÇÃO DAS POSSIBILIDADES DE CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO AOS MESMOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS;
- A REVOGAÇÃO DO REGIME DOS CONTRATOS DE TRABALHO DE MUITO CURTA DURAÇÃO;
- A INTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE DEPENDÊNCIA ECONÓMICA NO REGIME GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM;
- A CONVERSÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS TRABALHADORES DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM CONTRATOS DE TRABALHO EFECTIVO COM AS EMPRESAS GESTORAS DESSAS PLATAFORMAS, MEDIANTE A FISCALIZAÇÃO EFICAZ DE TODAS AS SITUAÇÕES;
- O RESPEITO INTEGRAL PELOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM TELETRABALHO, SEJA DE SALÁRIO E RESTANTES PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS, SEJA AO NÍVEL DOS HORÁRIOS E DO DIREITO À PRIVACIDADE E CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A PESSOAL E FAMILIAR ATRAVÉS DA INTRODUÇÃO DE MEDIDAS EFECTIVAS QUE GARANTAM ESTAS CONDIÇÕES E IMPEÇAM AS ENTIDADES PATRONAIS DE TRANSFERIR CUSTOS PARA OS TRABALHADORES, CONTINUAM A FALTAR;
- ALTERAÇÃO DO PROCESSO LEGAL DE ELEIÇÃO DOS REPRESENTANTES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, AGILIZANDO-O.

Direitos fundamentais dos trabalhadores

O exercício da liberdade sindical constitui uma das mais importantes conquistas do Portugal de Abril, consagrado nos Direitos, Liberdades e Garantias da Constituição de 1976. Não foi certamente por acaso que o legislador constituinte decidiu incluir a liberdade sindical no mais importante capítulo constitucional, tal devendo-se à importância estrutural que os sindicatos e a sua actividade têm numa sociedade que se quer livre e democrática.

Não obstante, muitos são ainda os locais de trabalho em que trabalhadores e seus sindicatos encontram obstáculos no acesso, numa clara e directa violação dos mais básicos direitos

sindicais. Esta ofensiva tem sido fundamentada numa leitura restritiva do artigo 460.º do Código do Trabalho, segundo a qual apenas os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais podem exercer a actividade sindical.

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

Os sindicatos da CGTP-IN têm dinamizado a luta, resistindo à ofensiva e exercendo os direitos num contexto de agudização do confronto, com os patrões a pretenderem deixar os sindicatos e os direitos à porta das empresas. A não capitulação, o não abdicar de estar com os trabalhadores nos locais de trabalho, por mais forte que seja a tentativa de repressão patronal ou da cobertura que o governo lhe dê, vai continuar a ser uma questão da qual a CGTP-IN não abdica.

POR ESTAS RAZÕES A CGTP-IN REIVINDICA:

- **CLARIFICAÇÃO DO ARTIGO 460.º DO CÓDIGO DO TRABALHO NO SENTIDO DE CONFERIR UMA MAIOR PROTECÇÃO AOS SINDICATOS NO ACESSO E EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL EM TODOS OS LOCAIS DE TRABALHO, SEM EXCEPÇÃO;**
- **CONSAGRAÇÃO LEGAL DO DIREITO DE AS DIRECÇÕES DOS SINDICATOS A DESENVOLVEREM A ACTIVIDADE SINDICAL NAS EMPRESAS EM QUE, POR RAZÕES DIVERSAS, NÃO EXISTA AINDA ORGANIZAÇÃO SINDICAL ELEITA E CONSTITUÍDA;**
- **AGRAVAMENTO DO REGIME CONTRAORDENACIONAL E CRIMINAL EM MATÉRIA DE INGERÊNCIA E INTERFERÊNCIA NA VIDA DOS SINDICATOS POR PARTE DAS ENTIDADES E ASSOCIAÇÕES PATRONAIS;**
- **AGRAVAMENTO DO REGIME CONTRAORDENACIONAL APLICÁVEL ÀS SITUAÇÕES EM QUE OS REPRESENTANTES SINDICAIS E OUTROS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES TENHAM DIREITO DE CONSULTA, INFORMAÇÃO E ACESSO A DOCUMENTAÇÃO, E CUJO EXERCÍCIO E ACESSO SEJAM NEGADOS;**
- **UMA PROTECÇÃO MAIS EFICAZ EM RELAÇÃO ÀS SITUAÇÕES DE PERSEGUIÇÃO E DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO EXERCÍCIO DOS DIREITOS SINDICAIS, SEJA O DOS TRABALHADORES, RELATIVAMENTE AO DIREITO À SINDICALIZAÇÃO, SEJA DOS REPRESENTANTES NO QUE RESPEITA AO SEU DIREITO A SEREM CANDIDATOS E ELEITOS;**
- **REFORÇO DOS MECANISMOS DE FISCALIZAÇÃO POR PARTE DA ACT NO QUE RESPEITA ÀS CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL, COM ESPECIAL FOCO NO DIREITO AO ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO, DIREITO DE REUNIÃO, DIREITO A AFIXAR E DISTRIBUIR INFORMAÇÃO E DIREITO A INSTALAÇÕES E CRÉDITOS DE HORAS.**

Proteger o direito à greve

O direito à greve, constituindo um direito cuja proclamação e exercício está ao dispor das associações sindicais, é uma das mais poderosas armas que os trabalhadores podem utilizar para a defesa das suas legítimas aspirações.

Tem-se observado na sociedade portuguesa um movimento de tentativa de condicionamento do direito à greve, que se revela em dois mecanismos fundamentais: a definição do que se classifica como “necessidades sociais impreteríveis”, cujo rol previsto no n.º 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho é cada vez mais estendido noutras direcções, mesmo quando não estão em causa interesses e direitos de interesse geral e cuja negação causa danos de natureza irrecuperável; por sua vez, em sede de arbitragem do Conselho Económico e Social, no caso das empresas públicas, assiste-se a uma leitura cada vez mais restritiva do direito à greve e cada vez mais protectora dos interesses patronais e governamentais, definindo serviços mínimos crescentemente pesados e que visam desmobilizar os trabalhadores e sindicatos do exercício deste direito.

Esta leitura que a CGTP-IN tem classificado como inconstitucional convive com um sem número de pressões reflectidas sobre os trabalhadores e que visam condicionar a sua decisão de exercerem o seu legítimo direito à greve.

Por outro lado, a coacção exercida sobre piquetes e a utilização de pretextos, desde as condições de segurança à definição de serviços de natureza urgente e essencial, muitos são os pretextos e formas de coacção exercidas pelas entidades patronais visando a obstaculização do direito à greve.

Também nesta vertente, o direito à greve deve continuar a ser exercido, vencendo a ofensiva e todas e quaisquer tentativas para o condicionar.

ASSIM, A CGTP-IN REIVINDICA:

- **A ELIMINAÇÃO DAS NORMAS DE RESTRIÇÃO AO DIREITO À GREVE, NOMEADAMENTE O RECURSO AOS SERVIÇOS MÍNIMOS;**
- **AGRAVAMENTO DO REGIME CONTRAORDENACIONAL E CRIMINAL APLICÁVEL ÀS VIOLAÇÕES AO DIREITO À GREVE, DISSUADINDO OS COMPORTAMENTOS PATRONAIS QUE VISAM IMPEDIR O SEU EXERCÍCIO;**
- **PROTECÇÃO DOS DIREITOS DOS GREVISTAS E DOS QUADROS SINDICAIS EM SITUAÇÃO DE GREVE, IMPEDINDO A DISCRIMINAÇÃO ENTRE TRABALHADORES, NESTE CASO A DECORRENTE DO EXERCÍCIO DAQUELES DIREITOS.**

Efectividade das normas

A fiscalização das condições de trabalho e do cumprimento da legislação laboral é fundamental para a garantia do respeito pelos direitos dos trabalhadores, bem como para a interiorização da ideia de que certas condutas lesivas de tais direitos não são socialmente toleradas e merecem a reprovação do direito.

A fraca efectivação da legislação laboral é um dos problemas que a CGTP-IN tem denunciado consistentemente e que não tem tido resposta adequada.

A falta de meios humanos, materiais e técnicos da ACT, a par com uma orientação de intervenção que, por norma, não protege os trabalhadores e os seus direitos, tem contribuído, em conjunto com outros factores, entre os quais as alterações da própria legislação laboral em prejuízo dos trabalhadores, para o agravamento das condições de trabalho e para o aumento exponencial da precariedade no trabalho e de diversas situações abusivas e de exploração laboral. A CGTP-IN reconhece que tem sido desenvolvido algum esforço para reforçar o quadro inspectivo, mas, numa situação de generalizado incumprimento das regras laborais, continuam a registar-se muitas insuficiências.

Por outro lado, a eliminação de várias obrigações de comunicação e informação à ACT relativas a vários aspectos da relação de trabalho, a pretexto da desburocratização e simplificação e da necessidade de desonerar as empresas de determinadas obrigações, privaram esta inspecção de importantes instrumentos que lhe permitiam controlar o cumprimento da lei por parte das entidades patronais.

ASSIM, A CGTP-IN REIVINDICA:

- O REFORÇO DOS MEIOS DISPONIBILIZADOS À ACT PARA O CUMPRIMENTO CABAL DAS SUAS ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS EM MATÉRIA DE FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO BEM COMO ORIENTAÇÕES CLARAS DE INTERVENÇÃO NO SENTIDO DA PROTECÇÃO E DEFESA DOS TRABALHADORES E SEUS DIREITOS;
- A REPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÕES DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO DAS ENTIDADES PATRONAIS À ACT, OBRIGAÇÕES QUE PERMITIAM A ESTA CONTROLAR ASPECTOS RELEVANTES DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO;
- A ALTERAÇÃO DAS ORIENTAÇÕES PARA A ACTUAÇÃO DA ACT, DANDO MAIOR RELEVÂNCIA À VERTENTE INSPECTIVA PROPRIAMENTE DITA E À VERTENTE PUNITIVA, DE MODO A ELIMINAR O SENTIMENTO DE IMPUNIDADE QUE GRASSA NO MUNDO LABORAL, TRANSMITINDO UMA MENSAGEM CLARA DE QUE, QUEM VIOLAR A LEI E DESRESPEITAR OS DIREITOS DE QUEM TRABALHA, SERÁ DEVIDAMENTE PUNIDO;
- QUE AS DECISÕES DA ACT SEJAM DOTADAS DE FORÇA EXECUTIVA, NOMEADAMENTE NO QUE RESPEITA À APRECIACÃO DOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS DA CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS A TERMO E À SUSPENSÃO DOS DESPEDIMENTOS SEMPRE QUE SE VERIFIQUE A EXISTÊNCIA DE INDÍCIOS DE ILICITUDE DO DESPEDIMENTO.

7. REFORÇAR OS SERVIÇOS PÚBLICOS E AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO

A importância dos serviços públicos e das funções sociais do Estado evidenciou-se de forma clara no combate à pandemia. Agora, o grande capital, aproveitando a política de desinvestimento e degradação promovida pelo PS e o PSD a que o CDS, IL e CHEGA se

associam, tenta retomar o ataque que visa transformar os direitos garantidos pelo Estado, em negócio ao serviço do lucro.

Portugal precisa de um Estado que impulse uma estratégia de desenvolvimento económico e social, na qual estes serviços e estas funções deverão ter um papel primordial, sendo, também nesta perspectiva, essencial valorizar o trabalho na Administração Pública.

Uma estratégia que também exige o reforço do investimento nas empresas públicas, nomeadamente nas de transportes, bem como a recuperação para a esfera pública dos sectores e empresas essenciais ao desenvolvimento do país. Neste plano, o caso dos CTT é bem elucidativo das consequências e dos prejuízos para os trabalhadores, as populações e o país que os processos de privatização acarretam e que urge inverter. É também fundamental que o Estado reforce a sua presença e intervenção nos sectores estratégicos para o desenvolvimento do país.

Reforçar o Serviço Nacional de Saúde (SNS)

Sujeito a enorme e dura prova em resultado da pandemia, o Serviço Nacional de Saúde demonstrou notável capacidade de resposta, num contexto em que à fragilidade herdada de um longo período de desinvestimento e de subfinanciamento crónico, se juntou o fecho de portas do sector privado e a acção perniciosa dos que apostaram e continuam a apostar na ruptura do SNS.

No momento actual, o sector que se alimenta do negócio da doença e os seus aliados, intensificaram a campanha contra o SNS, com vista a substituir-se, nas áreas que lhe interessa, ao sector público e assim aumentar os seus lucros, ao invés de se remeter para o papel supletivo previsto na Lei de Bases da Saúde.

Apesar dos baixos salários e pensões, Portugal é um dos países da UE onde a despesa corrente em saúde suportada pelas famílias é mais elevada (perto de 30% em 2021). Isto além do financiamento ao sector privado, já que o SNS, por declarada opção pela sua fragilização, não consegue dar resposta a todas as necessidades das populações. Em 2021, 56% da despesa efectiva do SNS foi para a aquisição de bens e serviços a privados, tendo crescido face a 2020, de acordo com informação da ACSS/Ministério da Saúde e da DGO/Ministério das Finanças. Esta situação é inaceitável, pois o SNS é indispensável para continuar a assegurar cuidados de saúde universais e integrados, centralizados no utente, sendo o garante na igualdade no acesso à saúde, independentemente dos rendimentos.

O futuro passa pela recuperação dos atrasos nas doenças não-COVID 19, incluindo cirurgias, a que ainda não se deu resposta e, num plano estratégico, pela concretização de orientações e de investimentos estruturantes, orientados pelos princípios estabelecidos na Constituição e na Lei de Bases da Saúde, a qual urge efectivar. Importa assim assumir o investimento no SNS como uma prioridade, para a qual se canalizam meios financeiros e as medidas necessárias para garantir os meios humanos de que o SNS carece.

Após três anos desde a saída da Nova Lei de Bases da Saúde é publicado o novo Estatuto do SNS o qual contraria princípios estabelecidos. O documento abre portas ao sector privado, ao permitir que instituições privadas contratadas façam parte integrante do SNS, não valoriza os trabalhadores, abre portas à transferência de competências para as autarquias.

É necessário alargar os Cuidados de Saúde Primários (CSP) em domínios que o SNS não assegura ou assegura de modo insuficiente, nomeadamente nos cuidados de saúde oral e visual, na saúde infantil e juvenil, na saúde mental, na nutrição, áreas com défice de profissionais ou cada vez mais depauperadas. O reforço do SNS exige também a capacitação da rede de CSP (exames, meios complementares de diagnóstico e terapêutica, equipamentos, etc.), internalizando respostas e podendo reduzir elevados custos com o sector convencionado.

Exige-se também o fim da promiscuidade entre sector público e privado e a criação dos serviços necessários em todo o SNS, para que os recursos não sejam drenados para o sector privado, alimentando o negócio da doença. A política necessária para o reforço dos meios humanos, passa pela atracção e retenção dos trabalhadores, incluindo o núcleo dos mais qualificados, de modo a que não saiam para o privado ou para o estrangeiro, pelo que importa valorizar de forma efectiva as carreiras e profissões, bem como acabar com as situações de precariedade e subcontratação de profissionais no sector. Importa ainda planear a resposta formativa às necessidades futuras em termos de profissionais de saúde para o SNS, bem como planear a distribuição dos profissionais pelo território, para assegurar a universalidade do acesso à saúde em todo o país.

O reforço do SNS exige uma estratégia global orientada por princípios e orientações fundamentais: a universalidade no acesso; a promoção da saúde e a prevenção da doença; uma visão transversal (a saúde em todas as políticas); a promoção da saúde pública; a articulação dos serviços; o alargamento dos cuidados; a articulação com a saúde ocupacional; a erradicação das desigualdades sociais. Apesar das promessas do Governo, o número de utentes sem médico de família aumentou, de acordo com o Portal de Transparência do SNS.

É necessário combater o encerramento e concentração de serviços, o encurtamento de horários como forma de resposta ao subfinanciamento crónico, o que só agrava as desigualdades sociais e territoriais.

A cooperação entre o SNS e o poder local é necessária, mas não pode significar a transferência de competências, uma vez que se criariam novas desigualdades no acesso e na prestação de cuidados, conforme a capacidade financeira e a competência das autarquias, as quais não têm nem os meios nem os conhecimentos necessários à gestão das unidades de saúde, abrindo-se portas a futuras privatizações.

A CGTP-IN DEFENDE:

- **O REFORÇO DO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE EM TODAS AS SUAS DIMENSÕES, QUER NO QUE DIZ RESPEITO A RECURSOS HUMANOS E TECNOLÓGICOS, QUER A INSTALAÇÕES;**
- **A CRIAÇÃO DOS SERVIÇOS NECESSÁRIOS DE MODO A RESPONDER A TODAS AS NECESSIDADES DAS POPULAÇÕES, ACABANDO COM A CRESCENTE DEPENDÊNCIA DO SECTOR PRIVADO E SOCIAL, REMETENDO-OS PARA O PAPEL SUPLETIVO PREVISTO NA LEI DE BASES DA SAÚDE;**
- **A VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS E CARREIRAS DE TODOS OS TRABALHADORES DO SNS E O FIM DA PRECARIEDADE E SUBCONTRATAÇÃO, REGULARIZANDO OS VÍNCULOS QUE CORRESPONDAM A NECESSIDADES PERMANENTES;**

-
- **UMA POLÍTICA DE FINANCIAMENTO QUE RESPONDA ÀS NECESSIDADES DOS SERVIÇOS E A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS TAXAS MODERADORAS;**
 - **UMA APOSTA CLARA NA MELHORIA E UNIVERSALIDADE DOS CSP, TENDO POR BASE A PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DA DOENÇA;**
 - **A ATRIBUIÇÃO DE MÉDICO E ENFERMEIRO DE FAMÍLIA A TODOS UTENTES;**
 - **O FIM DAS PARCERIAS PÚBLICO-PRIVADAS;**
 - **O ALARGAMENTO DA REDE PÚBLICA DE CUIDADOS CONTINUADOS E PALIATIVOS;**
 - **O FIM DO PROCESSO DE TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS PARA AS AUTARQUIAS;**
 - **O ORÇAMENTO NECESSÁRIO E A AUTONOMIA DAS UNIDADES DE SAÚDE QUE POSSIBILITE UMA GESTÃO EFICAZ, NOMEADAMENTE A CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS.**

Por uma Escola Pública universal que garanta a igualdade, pela promoção da Cultura e pelo desenvolvimento da Ciência e da Investigação

Os direitos à educação e à cultura são consagrados na Constituição como direitos universais que contribuem para o progresso social, com relevo para o papel na igualdade de oportunidades, na superação das desigualdades e no desenvolvimento dos indivíduos.

Nos últimos anos houve alguns avanços, como a gratuidade dos manuais escolares em toda a escolaridade obrigatória, o alargamento da rede pública de estabelecimentos de Educação Pré-Escolar, o início da gratuidade da frequência de creches, o reforço da Acção Social Escolar e a fixação de um valor máximo para as propinas no ensino superior. Verificou-se também alguma melhoria de indicadores de sucesso escolar.

Os avanços foram, contudo, insuficientes. Os problemas estruturais arrastam-se, com enfoque para o financiamento e recursos disponíveis, não tendo sido dadas as respostas adequadas, o que se tornou ainda mais visível nos períodos em que as escolas tiveram de lidar com a pandemia. O corpo docente encontra-se envelhecido, as escolas confrontam-se cada vez mais com falta de professores, afectando a aprendizagem de milhares de alunos e sem que sejam tomadas medidas para resolver esta situação. O mesmo acontece com os trabalhadores não docentes, em número insuficiente face às necessidades, sem uma carreira específica e muitos em situação de precariedade.

A CGTP-IN rejeita o processo da chamada municipalização da educação, considerando que aprofundará assimetrias e abrirá portas à privatização de diversas respostas que deverão ser públicas. As competências transferidas para as autarquias não acautelam o financiamento necessário para a manutenção e requalificação das escolas, nem para o funcionamento em condições adequadas (para cumprimento dos rácios de trabalhadores não docentes, para despesas com a segurança e saúde no trabalho), para o transporte de crianças com necessidades especiais ou para as refeições.

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

O ensino superior público continua com vários problemas por resolver, com instituições que dependem do financiamento garantido pelas famílias e de fundos comunitários. A investigação científica tem sido relegada da lista de prioridades. Apesar das expectativas criadas quanto ao aumento do financiamento e à regularização dos vínculos precários de milhares de investigadores que contribuem para o avanço do conhecimento e do desenvolvimento científico nacional, pouco foi feito. Para a CGTP-IN impõe-se o reforço dos meios do sistema científico público, financeiros e materiais, a garantia de condições laborais para os investigadores e uma estratégia nacional para a Ciência que não esteja dependente dos ditames da Comissão Europeia nem esteja ao serviço dos objectivos das empresas, exigindo-se antes a adopção de uma perspectiva de desenvolvimento do país.

NESTE CONTEXTO, A CGTP-IN REIVINDICA:

- **UMA ESCOLA PÚBLICA DE QUALIDADE, PARA TODOS E INCLUSIVA, COM EFECTIVA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, O QUE EXIGE MAIOR INVESTIMENTO NA EDUCAÇÃO;**
- **A GARANTIA DE CONDIÇÕES ÀS ESCOLAS PARA QUE CONCRETIZEM AS MEDIDAS QUE CONSIDEREM INDISPENSÁVEIS COM VISTA A RECUPERAR DOS DÉFICES QUE SE ACENTUARAM DURANTE A PANDEMIA;**
- **A EFECTIVA REDUÇÃO DO NÚMERO DE ALUNOS POR TURMA;**
- **UM INVESTIMENTO DETERMINADO PARA PROMOVER O SUCESSO ESCOLAR E COMBATER O ABANDONO ESCOLAR, SÓ POSSÍVEL COM O RESPEITO DA AUTONOMIA DAS ESCOLAS E COM UMA GESTÃO DEMOCRÁTICA QUE URGE RECUPERAR;**
- **A CONTRATAÇÃO DE TODO O PESSOAL DOCENTE E NÃO DOCENTE NECESSÁRIO PARA O FUNCIONAMENTO DAS ESCOLAS, O QUE TEM DE ACONTECER COM ESTABILIDADE NO EMPREGO;**
- **A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO, O QUE EXIGE A CONTABILIZAÇÃO DE TODO O TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO PELOS DOCENTES E A RESOLUÇÃO DO GRAVE PROBLEMA DA PRECARIIDADE, COM INTEGRAÇÃO NOS QUADROS DE TODOS OS TRABALHADORES COM VÍNCULOS PRECÁRIOS QUE DÃO RESPOSTA A NECESSIDADES PERMANENTES;**
- **O ALARGAMENTO DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR E A CRIAÇÃO DE UMA REDE PÚBLICA DE CRECHES DE FREQUÊNCIA GRATUITA;**
- **A GARANTIA DA UNIVERSALIDADE E GRATUIDADE DA EDUCAÇÃO E DO ENSINO;**
- **O AUMENTO DOS APOIOS NO ÂMBITO DA ACÇÃO SOCIAL ESCOLAR;**

- A SUSPENSÃO DO PROCESSO DE TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS PARA OS MUNICÍPIOS, A REVERSÃO DAS SITUAÇÕES JÁ CONCRETIZADAS E O INÍCIO DE UM AMPLO PROCESSO DE DEBATE SOBRE DESCENTRALIZAÇÃO;

- A CONSAGRAÇÃO DE 1% DO ORÇAMENTO DO ESTADO PARA A CULTURA.

Segurança Social

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

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

A situação actual, caracterizada pelo aumento da inflação e uma brutal escalada dos preços dos bens essenciais, exige um especial reforço a nível das prestações sociais, a fim de dar resposta às necessidades das pessoas e das famílias e evitar tanto quanto possível o aumento das situações de pobreza.

Embora a CGTP-IN entenda que a melhor via para aumentar o rendimento das famílias e combater de modo permanente as situações de pobreza é o aumento geral dos salários, não pode menosprezar o papel fundamental que as prestações sociais assumem, sobretudo em situações de crise, no combate à pobreza, na protecção dos mais vulneráveis e na manutenção da coesão social.

Neste contexto, é urgente uma intervenção que evite um maior empobrecimento das pessoas e famílias, desde logo dos que se encontram em situação de maior fragilidade como é o caso dos reformados e pensionistas, aos quais é necessário assegurar a manutenção do poder de compra.

O aumento descrito como histórico das pensões em 2023 que o Governo tinha vindo a prometer, transformou-se num logro. A fixação antecipada das taxas de actualização das pensões para 2023 equivale a uma alteração da fórmula de cálculo da actualização das pensões prevista na lei em vigor (e que foi sempre utilizada quando a inflação era baixa), alteração esta que é determinada num momento em que da aplicação da fórmula resultaria para todos os pensionistas alguma reposição do poder de compra das suas pensões, quando se regista um aumento brutal dos preços dos bens essenciais. Sem prejuízo da necessária compensação que tem de ser feita desde já no valor das reformas, é inconcebível promover uma alteração da fórmula de cálculo das pensões para o próximo ano, provocando assim uma erosão permanente na base a partir da qual se fixam os aumentos vindouros.

Por outro lado, a CGTP-IN considera preocupante a intenção que o Governo tem vindo a anunciar de criar uma prestação social única, aparentemente para substituir todas ou pelo menos uma grande parte das prestações de carácter não contributivo. Embora ainda não se

conheçam as características concretas desta prestação, a CGTP-IN rejeitará quaisquer alterações que vão no sentido de restringir o acesso a prestações não contributivas e reduzir o número de beneficiários, como tem sucedido com as sucessivas intervenções neste âmbito, em particular com a criação das regras para a determinação da condição de recursos para atribuição de prestações não contributivas e outros apoios públicos.

Finalmente, a sustentabilidade do sistema público de segurança social é uma importante questão e a necessidade de garantir a prazo esta sustentabilidade tem servido de pretexto para a adopção de diversas medidas de reforma orientadas para a redução dos direitos sociais dos trabalhadores, como é o caso da introdução do factor de sustentabilidade e do aumento da idade de acesso à pensão de velhice, entre outras.

A questão da sustentabilidade do sistema e do que é necessário fazer para a garantir está a voltar a ser discutida, com novas recomendações do Fundo Monetário Internacional (FMI), no sentido de que o nosso sistema de pensões é demasiado generoso e aconselhando a introdução de alterações na fórmula de cálculo das pensões e/ou o progressivo aumento da idade de acesso a reformas antecipadas, incluindo no caso das profissões especialmente penosas ou desgastantes.

Perante estas recomendações, o Governo afirmou ser necessário explorar novas opções para reforçar a sustentabilidade do sistema e criou uma comissão para apresentar reflexão sobre a sustentabilidade, a diversificação das fontes de financiamento e a inclusão de novas formas de trabalho. Neste contexto, reforça-se a necessidade de combater projectos para novas reduções dos direitos dos trabalhadores e, nomeadamente, dos seus direitos a pensão de velhice.

A CGTP-IN defende que a redução de direitos não pode ser o caminho e que a melhor forma de garantir a sustentabilidade da segurança social é a adopção de políticas orientadas para o crescimento, o emprego e o aumento dos salários, bem como a diversificação das fontes de financiamento, nomeadamente a partir de uma contribuição complementar das empresas com base no valor acrescentado líquido.

Por outro lado, é necessário que o Governo abandone definitivamente a política de utilização do sistema público de segurança social e das suas receitas para fins de política económica, nomeadamente o recurso sistemático a isenções e reduções da taxa contributiva para a segurança social com os mais variados fins de apoio a sectores de actividade, nomeadamente em caso de catástrofes naturais (fogos, inundações, secas) ou de crises económicas sectoriais (quotas do leite), o que consubstancia uma redução das receitas do sistema público de segurança social para fins que lhe são completamente estranhos, agravando os seus problemas de sustentabilidade.

O mais recente exemplo desta política são as medidas tomadas durante a pandemia da doença COVID 19, financiadas através do sistema de segurança social, quer directamente, quer na forma de isenções e dispensas de pagamento da taxa contributiva. Apesar das várias determinações legais no sentido de que todas as medidas tomadas no âmbito da pandemia da doença COVID 19 devem ser integralmente financiadas pelo Orçamento do Estado, a verdade é que, em 2021, o Governo não cumpriu esta sua obrigação, não tendo procedido ao financiamento integral das medidas através de transferências do OE, o que afectou o saldo em 694,8 milhões de euros (M€).

A CGTP-IN REIVINDICA:

- A EFECTIVAÇÃO DAS TRANSFERÊNCIAS DO ORÇAMENTO DO ESTADO PARA FINANCIAMENTO DE TODAS AS MEDIDAS DE APOIO ÀS EMPRESAS E FAMÍLIAS NO QUADRO DO COMBATE À PANDEMIA DA DOENÇA COVID 19;
- A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS ISENÇÕES TOTAIS OU PARCIAIS DE PAGAMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL DA RESPONSABILIDADE DAS ENTIDADES EMPREGADORAS;
- A ACTUALIZAÇÃO REGULAR DE TODAS AS PRESTAÇÕES ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL;
- A REPOSIÇÃO DO PODER DE COMPRA DE TODOS OS REFORMADOS E PENSIONISTAS, MEDIANTE UM AUMENTO DO VALOR DE TODAS AS PENSÕES;
- A ALTERAÇÃO DAS REGRAS RELATIVAS À REFORMA, REPONDO OS 65 ANOS COMO IDADE LEGAL DE ACESSO E A POSSIBILIDADE DE PASSAGEM À REFORMA, SEM QUALQUER PENALIZAÇÃO, DE TRABALHADORES COM 40 ANOS DE CONTRIBUIÇÕES, INDEPENDENTEMENTE DA IDADE;
- A REVISÃO DO REGIME DE ACTUALIZAÇÃO DO INDEXANTE DE APOIOS SOCIAIS;
- A REVOGAÇÃO DA APLICAÇÃO DO FACTOR DE SUSTENTABILIDADE NAS SITUAÇÕES EM QUE AINDA PERSISTE;
- A REFORMA ANTECIPADA SEM QUALQUER PENALIZAÇÃO PARA OS DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO;
- A REVISÃO DO REGIME DE PROTECÇÃO SOCIAL NO DESEMPREGO, INCLUINDO A REPOSIÇÃO DA INDEXAÇÃO DAS PRESTAÇÕES DE DESEMPREGO AO VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO, A REDUÇÃO DOS PRAZOS DE GARANTIA PARA ACESSO AO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO, O ALARGAMENTO DO PERÍODO DE CONCESSÃO DO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO ESPECIALMENTE PARA OS TRABALHADORES QUE FIQUEM EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO COM IDADE IGUAL OU SUPERIOR A 55 ANOS E A ALTERAÇÃO DAS REGRAS DE CÁLCULO DA CONDIÇÃO DE RECURSOS PARA ACESSO AO SUBSÍDIO SOCIAL DE DESEMPREGO (ELIMINAR A REGRA DA CAPITAÇÃO E RESTRINGIR O CONCEITO DE AGREGADO FAMILIAR);
- O AUMENTO DO VALOR DO SUBSÍDIO DE DOENÇA, NA GENERALIDADE DAS SITUAÇÕES, PARA 75% DA REMUNERAÇÃO DE REFERÊNCIA, INDEPENDENTEMENTE DA DURAÇÃO DO PERÍODO DE INCAPACIDADE PARA O TRABALHO, MANTENDO-SE A ATRIBUIÇÃO DO VALOR DE 100% NO CASO DE DETERMINADAS DOENÇAS (COVID 19, TUBERCULOSE);
- A REPOSIÇÃO DA UNIVERSALIDADE DO ABONO DE FAMÍLIA PARA CRIANÇAS E JOVENS;
- A GARANTIA DE QUE A CRIAÇÃO DA CHAMADA PRESTAÇÃO ÚNICA NÃO DIFICULTA O ACESSO NEM RESTRINGE O NÚMERO DE BENEFICIÁRIOS DE PRESTAÇÕES SOCIAIS NÃO CONTRIBUTIVAS;

- A REVISÃO DAS REGRAS DE AVALIAÇÃO DA CONDIÇÃO DE RECURSOS PARA EFEITOS DE ATRIBUIÇÃO DE PRESTAÇÕES SOCIAIS NO QUE TOCA AO CONCEITO DE AGREGADO FAMILIAR E À CAPITAÇÃO DE RENDIMENTOS;
- A DIVERSIFICAÇÃO DE RECEITAS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DA SEGURANÇA SOCIAL, NOMEADAMENTE DE UMA CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR DAS EMPRESAS COM BASE NO VALOR ACRESCENTADO LÍQUIDO, NO QUADRO DO REFORÇO DA SUSTENTABILIDADE DO SISTEMA;
- O REFORÇO DO FEFSS, NOMEADAMENTE PROCEDENDO-SE, COM REGULARIDADE, ÀS TRANSFERÊNCIAS PREVISTAS NA LEI, QUE DEVEM DEIXAR DE DEPENDER DA EVOLUÇÃO DA SITUAÇÃO ECONÓMICA E FINANCEIRA;
- O INVESTIMENTO NA MELHORIA DO FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS, DESDE LOGO ATRAVÉS DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES A FIM DE ASSEGURAR A MELHORIA DOS SERVIÇOS PRESTADOS AOS CIDADÃOS.

Efectivar o direito à habitação

O direito fundamental à habitação, consagrado na Constituição e na Lei de Bases da Habitação, aprovada nos anos mais recentes, continua a não ser assegurado.

É crescente o número de trabalhadores e famílias que vivem em casas degradadas (em 2020, 25% da população viviam em habitação com fugas no telhado, humidade, janelas ou chão degradados); sem conforto, nomeadamente térmico (17,6% não conseguia manter a habitação aquecida); longe dos locais onde trabalham, estudam e desenvolvem as suas actividades principais; ou com espaço insuficiente para o número e perfil demográfico dos habitantes (a taxa de sobrelotação aumentou de 9,6% em 2018 para 10,6% em 2021), havendo cada vez mais adultos e famílias a partilhar casa com outras pessoas.

O custo da habitação, seja arrendada ou comprada com recurso a endividamento bancário, também aumentou nos últimos anos, o que conduziu ao aumento da taxa de sobrecarga das despesas com habitação, uma vez que os salários e as pensões não acompanharam a subida especulativa dos preços.

Décadas de opções erradas de sucessivos governos conduziram à situação presente. O parque público da habitação é praticamente inexistente (apenas 2% do total e menor que noutros países), ou tem condições deficientes (por exemplo, a proporção dos fogos de “habitação social” com certificação energética melhorada era de apenas 7% em 2020). Um estudo de 2015 do IHRU indica que entre 1987 e 2011, a maior fatia dos apoios do Estado (3/4) foi para a compra de habitação própria, através de bonificações de juros, restando pouco mais de 15% para a “habitação social” (os dados não incluem as autarquias). O investimento previsto no PRR é insuficiente, tal como o diagnóstico de que partiu.

A especulação imobiliária foi facilitada e fomentada de modo muito acentuado nos últimos anos e liberalizaram-se as rendas, tendo sido tomadas apenas medidas de atenuação dos seus

efeitos mais gravosos, quando aquilo que se exige é a revogação do novo regime de arrendamento urbano (lei dos despejos).

O disparo nos preços da habitação criou graves problemas laborais e sociais. Os trabalhadores têm, cada vez mais, de fazer contas ao que resta do salário após o pagamento dos encargos com a habitação, sejam proprietários ou arrendatários, o que, num contexto de aumento do custo de vida e de aumento das taxas de juro tende a agravar a sua situação social. Os jovens e todos os que entram no mercado de trabalho e procuram o primeiro alojamento são particularmente penalizados, pois, em geral, conjugam baixos salários, elevada precariedade e preços de habitação inflacionados, acabando por ficar a residir em casa dos pais (mais de metade dos jovens entre os 25 e os 34 anos vive com os pais, sendo de 33,6% a idade média de saída – o valor mais elevado da EU e 7 anos acima da média).

O custo da habitação

Os preços da habitação (venda) cresceram 69% entre 2015 e 2021. Já o valor das rendas para os novos arrendamentos aumentou 37,5% entre 2017 e 2021.

Nas rendas de habitação, o valor a nível nacional para os novos arrendamentos é calculado em cerca de 500€ para um alojamento de 81 m² no 1º trimestre deste ano. O valor mediano foi, neste trimestre, de 6,16€ por m² em Portugal. Mas existem fortes variações territoriais, sendo de 9,10€ na Área Metropolitana de Lisboa. Fazendo o mesmo cálculo, obtém-se uma renda mensal de 737€. No concelho do Porto os valores são semelhantes.

O peso do valor dos novos arrendamentos na remuneração tem vindo a subir, tomando-se como comparação a remuneração bruta mensal regular declarada à segurança social e tendo como referência um alojamento com 81 metros quadrados.

% da renda de habitação na remuneração bruta

	2017	2018	2019	2020	2021	2022T1
Rendas por m2 (€)	4,39	4,80	5,32	5,61	6,04	6,16
Área padrão (m2)	81	81	81	81	81	81
Custo mensal (€)	355,6	388,8	430,9	454,4	489,2	499,0
Remuneração (€)	999,0	1014,0	1040,0	1061,0	1043,0	1058,0
%	35,6	38,3	41,4	42,8	46,9	47,2

Fonte: INE; novos arrendamentos; remuneração bruta mensal regular declarada à segurança social (valores de Junho de cada ano, excepto em 2022 em que se usa o valor de Março)

Assim sendo, a taxa de sobrecarga das despesas com habitação (proporção de pessoas com despesas anuais com habitação superiores a 40% do rendimento disponível, deduzidas transferências sociais para habitação) foi de 5,9% em 2021 para a população em geral, tendo aumentado face a 2020, mas entre a população pobre foi de 24%.

A CGTP-IN REIVINDICA:

-
- **A CRIAÇÃO DE UM PROGRAMA NACIONAL DE HABITAÇÃO, PREVISTO NA LEI DE BASES DA HABITAÇÃO;**
 - **A ALTERAÇÃO DO REGIME DO ARRENDAMENTO URBANO, REVOGANDO A LEI EXISTENTE (LEI N.º 31/2012, DE 14/8) E CRIANDO MEDIDAS ADEQUADAS DE PROTECÇÃO DOS ARRENDATÁRIOS;**
 - **A FIXAÇÃO DE UM LIMITE PARA ACTUALIZAÇÃO DAS RENDAS EM 2023 TENDO EM CONTA O FORTE AUMENTO DO CUSTO DE VIDA;**
 - **O ALARGAMENTO SIGNIFICATIVO DO PARQUE PÚBLICO DE HABITAÇÃO A PREÇOS ACESSÍVEIS, INDO ALÉM DO INVESTIMENTO PREVISTO NO PRR, POR FORMA A CONDICIONAR O MERCADO DA HABITAÇÃO, CONTRIBUINDO DECISIVAMENTE PARA PÔR TERMO À DINÂMICA ESPECULATIVA;**
 - **O APOIO AO ACESSO À HABITAÇÃO, TENDO EM CONTA AS CARÊNCIAS EXISTENTES;**
 - **O APOIO PÚBLICO À EFICIÊNCIA ENERGÉTICA DOS EDIFÍCIOS.**

Política fiscal – justiça fiscal, mais receita fiscal com menos impostos sobre o trabalho

Uma das vertentes da ofensiva do capital incide sobre as questões fiscais. Partindo de uma percepção generalizada, sentida pelos trabalhadores e o povo, de que há demasiados impostos, procura-se uma redução ainda maior da receita fiscal, amputando o Estado dos meios financeiros que necessita para cumprir as obrigações que a Constituição lhe atribui.

A proposta da CGTP-IN para uma política fiscal mais justa garante mais receita, com o alívio dos impostos que recaem sobre os rendimentos de quem trabalha e trabalhou. Trata-se, também nesta área, de uma opção de classe, pondo o grande capital a pagar aquilo que deve e que hoje, através dos diversos mecanismos que tem à sua disposição, não paga ou paga muito pouco. Há injustiça fiscal, há impostos a mais sobre o trabalho e impostos a menos sobre o capital.

Importa ainda desmontar a ideia feita de que há impostos a mais, a de que a receita fiscal, junto com as contribuições para a segurança social (a chamada “carga fiscal”) é muito elevada no nosso país. Como o gráfico abaixo demonstra, não só não é muito elevada, como as receitas oriundas dos impostos e das contribuições sociais são inferiores no nosso país às da média da União Europeia, isto num quadro em que as respostas que se exigem ao Estado são tão ou mais elevadas que as do conjunto UE.

Receita fiscal e das contribuições sociais em % do PIB



Fonte: INE, Contas Nacionais; EUROSTAT

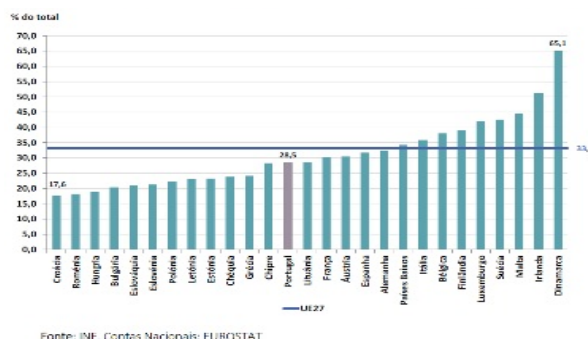
A questão não está, assim, num excesso do total da receita fiscal e contributiva em Portugal, mas está na forma como esta é obtida.

Como a CGTP-IN há muito denuncia, temos uma estrutura fiscal injusta, que tem uma exagerada receita oriunda dos impostos indirectos e um peso reduzido dos impostos directos.

Receita com origem nos impostos indirectos



Receita com origem nos impostos directos



Fonte: INE, Contas Nacionais; EUROSTAT

Os gráficos anteriores demonstram este desequilíbrio, mas ainda escondem outro. O de que, nos impostos directos, o capital paga cada vez menos e o trabalho cada vez mais.

O IRC, que já chegou a gerar receitas de perto de 2/3 do IRS, não chega agora 1/3. O grande capital usa benefícios fiscais, isenções, borlas e outros esquemas para fugir ao pagamento de impostos no nosso país. Deslocalizar a sede empresas e transferir lucros para paraísos fiscais são alguns dos mais conhecidos.

A CGTP-IN REIVINDICA:

-
- A NECESSIDADE DE ASSEGURAR MAIS RECURSOS FINANCEIROS ORIUNDOS DE UMA EFECTIVA TAXAÇÃO DOS RENDIMENTOS DO CAPITAL E DA RIQUEZA POR VIA DA TRIBUTAÇÃO DOS DIVIDENDOS DISTRIBUÍDOS, DA TAXAÇÃO DAS TRANSACÇÕES FINANCEIRAS E DA TRIBUTAÇÃO DA RIQUEZA TRANSFERIDA PARA PARAÍÇOS FISCAIS, BEM COMO ATRAVÉS DO ENGLOBALAMENTO OBRIGATÓRIO DE TODOS OS RENDIMENTOS NO IRS;
 - O EFECTIVO COMBATE ÀS VÁRIAS FORMAS DE FUGA E FRAUDE FISCAL.