

# **PRIORIDADES DA POLÍTICA REIVINDICATIVA**

**DA CGTP-IN**

**2026**







<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2. O aumento geral e significativo de todos os salários: uma exigência central para os trabalhadores e o desenvolvimento do país</b>	<b>7</b>
2.1 O aumento geral e significativo de todos os salários: urgente, possível e necessário	<b>10</b>
<b>3. Repor o direito de Contratação Colectiva</b>	<b>13</b>
3.2. Valorizar carreiras e profissões	<b>14</b>
3.3. Resistir e lutar pela contratação colectiva com direitos	<b>15</b>
<b>4. Liberdade Sindical e o direito à Greve, pilares da Democracia</b>	<b>17</b>
4.1 Afirmar e concretizar a liberdade sindical	<b>17</b>
4.2 O direito à greve: arma ao serviço de quem trabalha	<b>18</b>
<b>5. Legislação laboral: derrotar o pacote laboral, exigir a revogação das normas gravosas</b>	<b>21</b>
<b>6. 35 horas para todos sem perda de retribuição – combater a desregulação</b>	<b>24</b>
6.1 Tempo de trabalho	<b>24</b>
6.2 Combater a desregulação do tempo e dos horários de trabalho	<b>25</b>
<b>7. Garantir o emprego com direitos. Erradicar a precariedade</b>	<b>28</b>
7.1 Emprego com direitos	<b>28</b>
7.2 Trabalhadores migrantes	<b>30</b>
7.3 Digitalização	<b>31</b>
7.4 Efectivação do direito à formação profissional	<b>33</b>
<b>8. Defender e melhorar os Serviços públicos e as funções sociais do Estado</b>	<b>34</b>
8.1 Saúde	<b>35</b>
8.2 Segurança Social	<b>36</b>
8.3 Escola Pública universal, de qualidade e inclusiva que garanta a igualdade.	<b>39</b>
8.4 Habitação	<b>40</b>
<b>9. Política fiscal</b>	<b>43</b>
9.1 Mentiras e deturpações ao serviço do grande capital	<b>43</b>
9.2 Medidas para uma política fiscal mais justa	<b>47</b>



# 1.

## INTRODUÇÃO

**O** Governo PSD/CDS tem em marcha uma política de assalto aos direitos fundamentais, atingindo de forma articulada o trabalho, os trabalhadores e os serviços públicos. No plano laboral, mas também na saúde, na protecção social, na habitação, no sector empresarial do Estado e na educação, a estratégia em curso visa fragilizar quem trabalha e abrir as portas a novas áreas de negócio ao grande capital, com o objectivo de aumentar a exploração e a acumulação de lucros.

Esta tentativa de assalto aos direitos, plasmada no Programa de Governo e nas iniciativas que já estão no terreno, colide frontalmente com as conquistas inscritas na Constituição da República Portuguesa (CRP), numa altura em que esta cumpre os seus 50 anos.

Ao nível da **legislação laboral**, não só permanecem por resolver os constrangimentos que actualmente afectam os trabalhadores, como o pacote laboral do Governo vem ainda agravá-los. Não se trata apenas de uma ou outra medida lesiva, mas sim de um ataque articulado que aposta na crescente individualização das relações laborais, para reduzir o poder de compra dos salários, precarizar os vínculos, facilitar os despedimentos, desregular os horários e degradar ainda mais as condições de trabalho e de vida no nosso país, aumentando a exploração e as desigualdades. **É uma opção deliberada pelo grande capital em prejuízo dos trabalhadores.**

Na **saúde**, a resposta insuficiente do SNS, é aproveitada para reforçar o papel dos grupos económicos privados que operam neste sector, transformando um direito universal num negócio lucrativo. Na habitação, o mercado continua orientado para garantir lucros e a especulação e não para garantir o direito de todos a um tecto. Na **educação**, persistem a falta dos trabalhadores necessários para garantir a sua qualidade e o desinvestimento, a par de revisões retrógradas nos planos curriculares.

Na **Segurança Social**, o Governo prepara o desvio de recursos públicos para fundos privados e especulativos parte do dinheiro que hoje está reservado ao funcionamento do sistema público, solidário e universal.

As **Prioridades da Política Reivindicativa da CGTP-IN** partem da evidência de que os trabalhadores e o país precisam de outra política.

**É urgente promover uma política que distribua melhor a riqueza criada pelos trabalhadores.** O aumento geral e significativo de todos os salários não pode continuar a ser adiado, nem condicionado a falsas justificações de "produtividade" ou "crise e incerteza", que não são mais que escapatórias para garantir os níveis de lucros de um reduzido número de grandes empresas e de quem as detém. Para o aumento dos salários é essencial libertar o exercício do direito à contratação colectiva da chantagem patronal que as regras em vigor potenciam e não os sujeitar a tectos, como os que resultam dos

acordos entre patrões, UGT e Governo. É, igualmente, fundamental revogar as normas gravosas da legislação laboral, em vez de acentuar ainda mais o seu carácter injusto, como resulta das propostas avançadas para esta área.

Para garantir o **acesso à saúde**, é fundamental investir no SNS, cumprir a Lei de Bases da Saúde, combater a proliferação de PPP e romper com décadas de desvalorização dos profissionais e suborçamentação crónica das unidades do SNS. Também na **educação**, a resposta aos problemas passa pelo reforço do sector público e pela valorização dos trabalhadores docentes e não docentes.

Na **habitação** é urgente aumentar a oferta pública, a preços acessíveis, travar a especulação, impor limites máximos às rendas mobilizar os lucros colossais dos bancos para mitigar o aumento das prestações dos créditos à habitação.

Defender a **Segurança Social** e a melhoria dos serviços públicos, reforçando o papel do Estado como prestador e garante de direitos e não como promotor da sua mercantilização, com negócios que garantem elevados lucros a uma minoria à custa da maioria, dos trabalhadores, dos jovens e dos reformados, é uma questão que ganha ainda mais força em 2026.

O momento exige uma forte presença nos locais de trabalho, requer disponibilidade para ouvir os trabalhadores, para esclarecer e mobilizar para a luta organizada, em unidade pela defesa e melhoria dos direitos.

**Travar esta ofensiva é imperativo** e passa pela afirmação de que outra política, com os valores e **conquistas de Abril** que a **Constituição da República Portuguesa** incorpora, não só é possível, como é urgente e necessária.

# 2.

## O AUMENTO GERAL E SIGNIFICATIVO DE TODOS OS SALÁRIOS: UMA EXIGÊNCIA CENTRAL PARA OS TRABALHADORES E O DESENVOLVIMENTO DO PAÍS

Os baixos salários, nos quais assenta o modelo de exploração imposto há décadas, são hoje um entrave ao desenvolvimento do país. Os salários em Portugal são 60,5% dos da média da União Europeia e 54,8% dos da média dos países da Zona Euro (últimos dados disponíveis são de 2023), levando muitos trabalhadores a procurar lá fora os salários e condições de trabalho que lhes são negadas no nosso país. As consequências são transversais, quer em termos demográficos, quer, entre outras dimensões, do perfil produtivo que predomina na nossa economia (alicerçado em actividades mais desqualificadas e indutoras de menor valor) sem esquecer o efeito que os baixos salários têm na vida de quem os recebe (hoje e nas futuras pensões), **num país marcado por uma forte e persistente desigualdade na repartição da riqueza.**



Fonte: EUROSTAT; salário médio anual ajustado a tempo completo refere-se a 2023 (último ano com dados disponíveis).

**A contrastar com a situação por que passa quem trabalha e trabalhou no nosso país, estão os detentores dos grandes grupos económicos “nacionais”.** Depois de fecharem o ano de 2024 com lucros líquidos (já depois de descontados os impostos) diários de 25 milhões de euros, **os primeiros seis meses de 2025 colocam este valor próximo dos 30 milhões de euros ao dia.** Estes valores, que no ano de 2022 eram apontados como sendo resultado da “recuperação pós-pandemia”, consolidam-se e espelham uma acumulação e centralização de capital insustentável para o equilíbrio económico, a redução das desigualdades e o próprio desenvolvimento do país. O grosso destes resultados vem do sector financeiro e energético, sendo que no caso da banca e em parte do energético, resulta da apropriação de rendimentos pelo uso de uma posição de mercado dominante e a possibilidade para a imposição de preços que penalizam, tanto as micro, pequenas e médias empresas, como os trabalhadores, reformados e suas famílias.

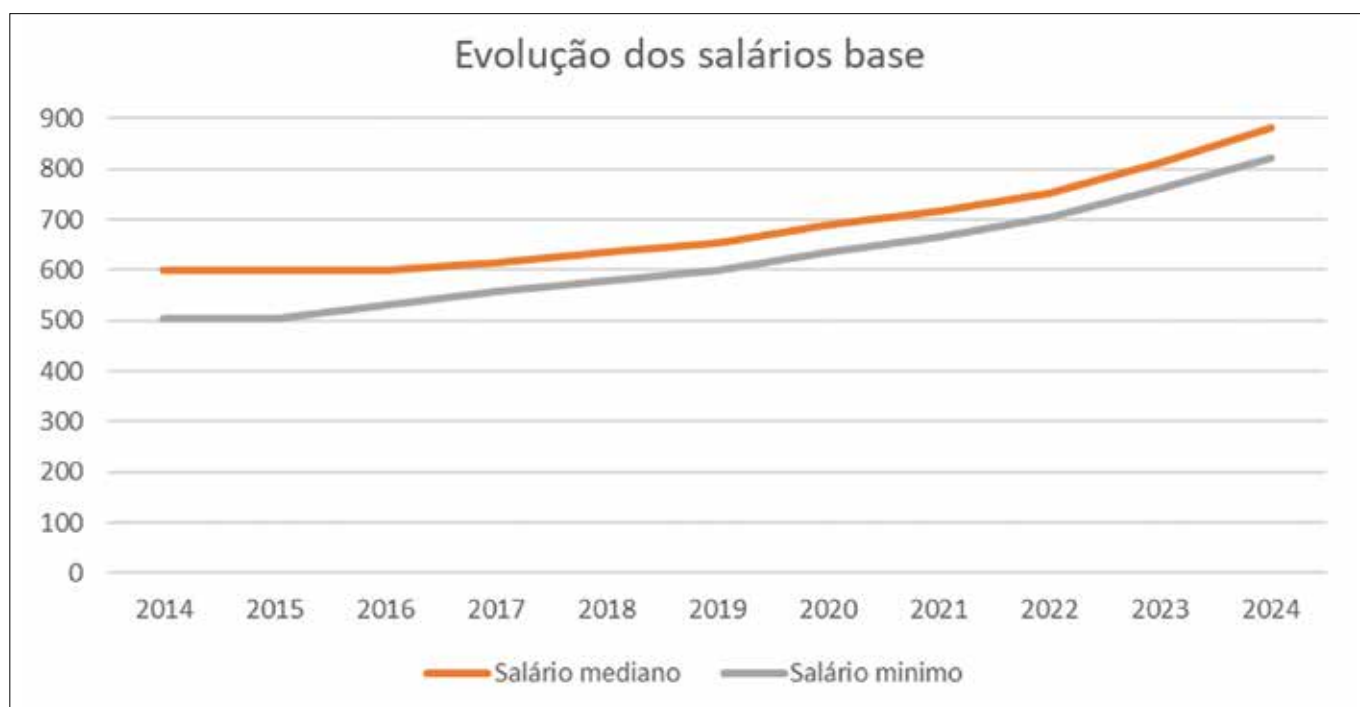
<b>LUCROS LÍQUIDOS/DIA</b>					
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025*</b>
BANCA	3 990 071	7 152 312	12 378 481	13 890 718	14 800 890
BCP – Millenium	68 471	355 274	2 596 189	2 741 049	3 152 028
NOVO BANCO	526 545	1 605 326	2 049 915	2 054 058	2 416 359
SANTANDER/TOTTA	818 356	1 662 740	2 551 808	2 713 425	2 783 978
BPI	840 548	1 000 000	1 435 542	1 611 622	1 513 812
CGD	1 736 151	2 528 973	3 745 026	4 770 564	4 934 713
ENERGIA	7 192 200	9 791 153	8 716 685	4 931 744	9 977 286
EDP	3 027 397	3 205 479	3 647 644	2 261 342	4 541 436
REN	266 173	306 222	408 767	417 841	363 055
GALP ENERGIA	1 682 192	4 041 096	3 402 740	3 357 867	4 244 065
EDP RENOVÁVEIS	2 216 438	2 238 356	1 257 534	-1 105 307	828 729
TELECOMUNICAÇÕES e COMUNICAÇÕES	499 322	717 126	662 559	877 004	743 675
NOS	394 116	614 914	496 805	748 146	646 961
CTT	105 205	102 212	165 753	128 859	96 714
Comércio e Serviços	2 355 178	2 642 871	3 470 967	2 471 301	1 948 462
SONAE SGPS	1 029 151	1 097 666	1 158 638	783 630	462 274
JERÓNIMO MARTINS	1 326 027	1 545 205	2 312 329	1 687 671	1 486 188
INDÚSTRIA DE CIMENTOS, PAPEL, PASTA DE PAPEL E CORTIÇA	1 762 186	2 841 058	2 060 797	2 198 094	1 411 455
SEMAPA	684 806	1 156 335	920 381	850 137	628 729
NAVIGATOR	469 640	1 075 449	753 285	786 258	470 985
ALTRI	338 904	416 712	115 048	291 781	76 243
F. RAMADA	41 340	54 888	28 530	78 962	12 293
CORTICEIRA AMORIM	227 496	137 674	243 553	190 956	223 204
CONCESSÃO AUTO-ESTRADAS BRISA	678 627	847 838	757 850	892 939	860 773
<b>TOTAL Resultados Líquidos</b>	<b>16 477 584</b>	<b>23 992 360</b>	<b>28 047 339</b>	<b>25 261 800</b>	<b>29 742 541</b>

Se no caso dos lucros destas grandes empresas, a realidade é de resultados significativos, do lado dos salários e dos que destes dependem (90% dos agregados familiares tem como fonte de receita principal o seu salário ou pensão) a situação é bem distinta.

Os dados divulgados pelo INE sobre as remunerações brutas mensais reais por trabalhador<sup>1</sup>, revela que a remuneração bruta base<sup>2</sup> e a remuneração bruta regular<sup>3</sup> média em Dezembro de 2024 era inferior à de Março de 2021. Os mesmo dados revelam que, em termos nominais para Março de 2025, os valores líquidos<sup>4</sup> médios de remuneração base e regular eram, respectivamente, 947€ e 1.012 euros.

O **nível de salários é tão baixo**, que a sua evolução recente tem sido "empurrada" pelo aumento do SMN (gráfico em baixo), ainda que este continue muito aquém do possível e necessário. Ao mesmo tempo, há uma **cada vez maior compressão dos salários em torno de valores próximos do SMN**. Este facto tem impactos múltiplos, desde logo, ao nível da desvalorização das profissões, competências e qualificações e da negação de progressão nas carreiras.

Já os dados do Sistema de Estatísticas da Segurança Social (SESS/GR), revela que, em 2024, **18,3% do total dos trabalhadores recebiam apenas o SMN** (778,8 mil trabalhadores) e que **50% recebiam um salário base bruto igual ou inferior a 880€** (valor do salário base bruto mediano<sup>5</sup>), ou seja, os vencimentos base de metade dos assalariados no nosso país estavam esmagados entre o SMN e um valor que se situava apenas 60€ acima deste.



Fonte: EUROSTAT; salário médio anual ajustado a tempo completo refere-se a 2023 (último ano com dados disponíveis).

<sup>1</sup> Na verdade, os dados dizem respeito ao posto de trabalho, segundo o INE, "cada trabalhador é contabilizado tantas vezes quanto o número de "empregos" registados na Segurança Social e na Caixa Geral de Aposentações, pelo que o total de trabalhadores corresponde ao total de postos de trabalho".

<sup>2</sup> Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho (Inclui apenas a componente "Remuneração base", da variável Natureza da remuneração (SS), e a componente "Vencimento base", da variável Tipo de remuneração (CGA)).

<sup>3</sup> Remuneração líquida mensal que corresponde ao somatório da remuneração de base com outras componentes remuneratórias regulares, nomeadamente subsídios de alimentação, diuturnidades ou prémios de antiguidade, prémios, bónus e outras prestações regulares de carácter mensal.

<sup>4</sup> O valor líquido médio foi apurado pela CGTP-IN, partindo dos dados brutos e descontando 14,4% de IRS (aplicando a taxa correspondente da tabela de retenção na fonte) e 11% para a Segurança Social.

<sup>5</sup> O salário mediano é aquele cujo valor divide os 50% que mais ganham da outra metade dos que menos recebem.

Recorrendo às declarações mensais de remunerações (Instituto de Informática da Segurança Social, que não contabiliza cerca de 360 mil trabalhadores da Administração Pública que descontam para a CGA), em **Maio de 2025, 57% destes trabalhadores<sup>6</sup> tinha um salário bruto base inferior a 1.000€**. Eram 2 milhões 501 mil trabalhadores nesta situação.

## 2.1 O AUMENTO GERAL E SIGNIFICATIVO DE TODOS OS SALÁRIOS: URGENTE, POSSÍVEL E NECESSÁRIO

**O aumento geral e significativo de todos os salários, em pelo menos 15%, num valor não inferior a 150€, é uma questão central em 2026.** É urgente para os trabalhadores que têm salários baixos e que vêem negada a elevação das suas condições de vida. É fundamental para o país que, por via dos baixos salários, não consegue fixar os que aqui querem viver e trabalhar e desperdiça qualificações e competências essenciais ao desenvolvimento nacional.

**A evolução recente dos salários está longe de acompanhar os aumentos dos preços de alguns bens essenciais.** Só desde 2022, o preço dos **bens alimentares** aumentou 30% e os custos com a habitação dispararam; entre 2019 e 2023, subiram 35,5%, no arrendamento, e 47,3% no valor das vendas dos alojamentos. Tudo isto quando alimentação e habitação representam 57,2% do total das despesas das famílias com menores rendimentos<sup>7</sup>.

Ao contrário do que é repetido, o nível de riqueza que é produzido em Portugal faz com que seja possível, desde já, o aumento geral e significativo de todos os salários, bastando para tal uma outra distribuição dessa mesma riqueza que hoje é apropriada pelo grande capital e se reflecte nos seus lucros colossais.

A reivindicação da CGTP-IN, assumindo por simplificação um aumento de 150€ para todos os trabalhadores, representa menos de 10 mil milhões de euros, que compara com os 33,4 mil milhões de euros apropriados por 1 615 grandes empresas na economia nacional<sup>8</sup> (0,3% do total de empresas no nosso país).

**Um aumento de 15% em todos os salários, tem como efeito um aumento dos custos totais marginal, de apenas 2,1%.** O valor oscila, mas, em termos médios e por dimensão de empresa, nunca ultrapassa os 2,6%. É certo que há sectores ao nível das micro, pequenas e médias empresas onde o valor é superior, mas o que isto significa é que há outros onde este é ainda inferior ao que consta no quadro:

### IMPACTO DO AUMENTO DE 15% DOS SALÁRIOS NOS CUSTOS TOTAIS DAS EMPRESAS

	% dos gastos com pessoal nos gastos totais	Impacto de um aumento de 15% nos custos totais
Total micro	16,7%	2,5%
Total pequenas	17,5%	2,6%
Total médias	15,5%	2,3%
Total Grandes	11%	1,6%
Total todas as empresas	14%	2,1%

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

<sup>6</sup> Os dados dizem respeito a "postos de trabalho", pelo que trabalhadores com mais que um emprego são contabilizados mais que uma vez (conforme o número de "postos de trabalho" que ocupem).

<sup>7</sup> Fonte INE, inquérito às despesas das Famílias, 2022/2023

<sup>8</sup> Dados da apropriação das grandes empresas são do INE.

Ao invés da generalidade dos custos, **aquilo que as empresas gastam em salário tem retorno**. Se o valor da factura da electricidade ou o que se deixa no posto de combustível serve para alimentar os lucros das grandes empresas, os salários são determinantes para manter e aumentar vendas, escoar produtos, dinamizar a economia e promover a criação de emprego. O exemplo dos anos da troica, com cortes nos salários, despedimentos, desigualdade e recessão e, com todas as limitações e insuficiências, o período que se seguiu, com alguma devolução de rendimentos e direitos, são a prova do papel positivo que os salários podem ter na economia.

### VENDAS E SERVIÇOS NO MERCADO INTERNO, POR DIMENSÃO DE EMPRESA

Micro	91,7%
Pequena	87,3%
Média	77,3%
PME	84,7%
Grande	69,0%
Total	77,8%

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

Assim, o aumento geral e significativo de todos os salários, não só é urgente e possível, como necessário. Mais de 9 em cada 10€ de vendas das micro empresas é feito no mercado interno, assim como mais de 8 em cada 10€ das vendas das PME. Estas empresas estão dependentes do poder de compra dos salários e pensões para realizar a sua actividade. As micro e PME não só têm condições, como são as que mais precisam e as principais beneficiadas de um aumento geral e significativo dos salários.

Outro elemento que tem sido levantado, é o de que um aumento dos salários é "comido" pelos impostos. A fiscalidade, e não os níveis de exploração, seriam os responsáveis pelos baixos salários.

	<b>Δ IRS (1)</b>	<b>Δ Segurança Social (2)</b>	<b>Aumento líquido do salário (3)</b>
<b>Por cada 150€</b>	<b>20,34€</b>	<b>52,13€</b>	<b>113,16€</b>

Notas:

(1) Os valores do IRS são obtidos aplicando uma taxa de 13,56% correspondentes à taxa média de IRS (os dados da taxa média são da Autoridade Tributária e referentes a 2023 – último ano com dados disponíveis);

(2) Os valores para a Segurança Social têm em conta a contribuição a cargo do trabalhador e por conta da empresa;

(3) O aumento líquido do salário é obtido deduzindo aos 150€ (valor mínimo da reivindicação, que usamos por motivos de simplificação), 11% para a Segurança Social e os 13,56% referentes ao IRS.

Partindo dos dados médios do IRS e da taxa social única em vigor, de um aumento **de 150€, 113,16€ vão "limpos" para o bolso do trabalhador, ou seja 75,4%**. Tendo em conta o número de assalariados no nosso país, o aumento da receita para a Segurança Social poderia atingir um valor de 3 mil milhões de euros, para além do aumento da receita fiscal, que poderia ultrapassar os 2,1 mil milhões de euros por ano.

O exemplo de 2024, que se vai repetir em 2025, de manipulação das taxas de retenção na fonte do IRS, é elucidativo: ao descer a taxa de retenção, os trabalhadores ficam momentaneamente com mais dinheiro no bolso, satisfazem necessidades via consumo e impulsionam a economia. O "reverso da medalha" vem na altura do acerto do IRS, em que aquilo que entrou no bolso sai e, ou se recebe menos, ou, ao invés de receber, passa-se a pagar, ou ainda se paga muito mais do que caso a retenção não tivesse

sido reduzida. Isto releva, por um lado, o impacto positivo que a procura interna tem para o crescimento da economia e, por outro, que este aumento tem de ocorrer por via do aumento geral e significativo de todos os salários e não por manipulações ao nível do IRS.

O aumento geral e significativo de todos os salários é urgente, possível e também necessário. É neste contexto, de necessidades que ficam por satisfazer a quem trabalha e às suas famílias por insuficiência do salário, de profundas desigualdades na repartição da riqueza entre o trabalho e o capital e de um modelo de desenvolvimento que não pode continuar refém dos baixos salários, que a **CGTP-IN reivindica:**

- **O aumento do salário de todos os trabalhadores em pelo menos 15%, num valor não inferior a 150€;**

### **Salário Mínimo Nacional – uma importante alavanca para o conjunto dos salários**

A aposta no aumento geral e significativo de todos os salários, passa, também, pelo aumento do salário mínimo nacional (SMN). Estima-se que 18,3% dos trabalhadores (778 mil) recebam o SMN no final de 2024. Com um valor líquido que actualmente é de 774,30€, o salário mínimo nacional está muito longe de cumprir o preceito constitucional, que obriga o Estado a instituí-lo e a actualizá-lo *“tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento”* (alínea a) do nº2 do artigo 59º da CRP).

Recuperando o conceito do **“rendimento adequado”**<sup>9</sup>, verificamos que o SMN está longe de garantir um padrão de vida digno à larga maioria dos trabalhadores. **O valor do salário líquido, para um agregado com dois adultos e duas crianças (a tipologia que garante a sustentabilidade demográfica do país), deveria ter sido, em 2024, de 1.307€<sup>10</sup>** mensais (a 14 meses), valor que compara com os 774,30€ que recebeu, em termos líquidos, um trabalhador com o SMN.

**Assim, a CGTP-IN reivindica:**

- **A fixação do SMN nos 1050€ a 1 de Janeiro de 2026, de forma a aproximar o valor do SMN daquele que é necessário para garantir uma vida digna no nosso país.**

O aumento geral e significativo de todos os salários requer a revogação das normas gravosas da legislação laboral, nomeadamente aquelas que fragilizam a efectivação do direito à contratação colectiva. Requer, acima de tudo, a continuação e intensificação da acção reivindicativa, o esclarecimento, organização e mobilização dos trabalhadores para o desenvolvimento da luta pela elevação das condições de trabalho e de vida no nosso país, pela ruptura com a política que opta pelos lucros de uma minoria assentes na exploração da larga maioria, que são os trabalhadores.

<sup>9</sup> O rendimento adequado deve ser suficiente para garantir “um padrão de vida digno na actualidade, em Portugal, inclui, para além da alimentação, habitação e vestuário, tudo o que é necessário para uma pessoa poder ter saúde, sentir segurança, relacionar-se com os outros e sentir-se respeitada e integrada na sociedade. Permite realizar escolhas livres e informadas sobre coisas práticas da vida e formas de realização pessoal, nomeadamente no acesso à educação e ao trabalho, à cultura e ao lazer.” Pereirinha e Pereira (2025), Salário digno em Portugal: da necessidade às possibilidades de uma política, Almedina, no prelo.

<sup>10</sup> Valor actualizado para 2024 (aplicando somente o índice de inflação) dos dados de referência constantes no trabalho de Pereirinha e Pereira (2025), Salário digno em Portugal: da necessidade às possibilidades de uma política, Almedina, no prelo.

# 3.

## REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA

O **direito constitucional à contratação colectiva vem sendo fragilizado**, o que se reflecte de forma negativa nas condições de vida e de trabalho. A **manutenção do regime de caducidade das convenções colectivas**, que o governo PPD/CDS quer fragilizar ainda mais, a persistência da **inexistência de um princípio geral de tratamento mais favorável ao trabalhador** que constitua um bloqueio à regressão dos direitos laborais, o conseqüente enfraquecimento da posição de trabalhadores e sindicatos na relação de forças estabelecida com as entidades patronais, visam impedir que a Contratação Colectiva se constitua como uma verdadeira pedra de toque do desenvolvimento económico e social do país.

A evolução dos números relativos à publicação dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva (IRCT) deixa margem para poucas dúvidas. Além de uma tendência geral para a redução da cobertura, persiste uma forte quebra do número de Contratos Sectoriais (CCT) e Acordos Colectivos (ACT) publicados, com uma diminuição do número de trabalhadores abrangidos pela renovação dos seus contratos.

O facto é que nunca mais foram recuperados os níveis de cobertura do período anterior a 2003, ano em que foi introduzido na lei laboral o mecanismo de caducidade e revogado o princípio geral do tratamento mais favorável. A reposição parcial e minimalista deste Princípio, em 2009, não logrou alterar o desequilíbrio em desfavor dos trabalhadores que já se havia produzido nas relações de trabalho.

**A persistência dos bloqueios negociais** – especialmente quando estão em causa matérias que colocam em causa a estabilidade dos horários de trabalho, o crescimento dos salários, a progressão na carreira, a valorização das profissões e das qualificações – continua a fazer parte do dia a dia das mesas negociais, na medida em que o patronato assume uma atitude de bloqueio, **usando a caducidade como arma de chantagem**, quando se trata de dar expressão à contratação colectiva como instrumento de progresso social e económico. Pelo contrário, o patronato, coadjuvado pelos sucessivos governos e pelas alterações que foram promovendo desde 2003, assumiu como objectivo claro o retrocesso nos direitos.

Não obstante em algumas matérias ainda ser obrigatória a negociação em termos mais favoráveis, o facto é que tal é manifestamente insuficiente para impedir que, através dos IRCT, **alguns promovam uma degradação paulatina**, constante e cada vez mais intensa dos conteúdos publicados. Em matéria de salários e condições retributivas, assistimos, nos últimos 20 anos, à transição dos salários mais assentes em componentes base e de carácter fixo, para passarem a depender mais de montantes e prestações variáveis e pontuais. No caso dos horários do trabalho, assistimos à entrada de mecanismos de desregulação dos horários de trabalho, por exemplo o banco de horas, que se foram adicionar aos já existentes, como o trabalho por turnos e trabalho suplementar. Já nas carreiras, o patronato concluído

com os sindicatos da sua preferência, foi fazendo entrar mecanismos de contenção da progressão na carreira, destruição das profissões e das categorias profissionais e a sua submissão a enviesados sistemas de avaliação de desempenho.

**É neste contexto em que, para as estruturas da CGTP-IN e MSU, ganha maior importância a resistência e firmeza.**

Uma importante questão da actualidade reside, pois, na discussão que tem de ser feita em torno da qualidade da contratação colectiva assinada, na necessidade da melhoria desta qualidade nas questões centrais da negociação – salários, horários, carreiras – e no impedimento de que a inserção de novas matérias, como a formação profissional, a segurança e saúde no trabalho ou o teletrabalho, seja feita à custa dos direitos mais importantes e de que estes são instrumentais.

Urge, portanto, **criar condições para que este combate se faça e inverter o caminho de destruição da contratação colectiva iniciado pelo PSD/CDS em 2003 e prosseguido pelos sucessivos governos até hoje.** É fundamental voltar a colocar a contratação colectiva no centro do sistema de regulação das relações de trabalho numa perspectiva de progresso e como fonte de mais e melhores direitos e assim assegurar as condições para que a negociação aconteça de forma favorável aos trabalhadores.

### 3.2. VALORIZAR CARREIRAS E PROFISSÕES

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

A conjugação dos aumentos insuficientes do SMN, com o bloqueio da contratação colectiva e consequente fraca evolução dos salários, está a conduzir a uma forte compressão dos níveis salariais. **São 2,3 milhões de trabalhadores presos a uma remuneração bruta base que se situa entre os 800€ do SMN e os 1.000€.**

#### REMUNERAÇÃO BASE MENSAL DO TRABALHO DEPENDENTE – MAIO 2025

Euros	Mulheres (nº)	Homens (nº)	Total (nº)	% total acumulado	Nº de trabalhadores acumulado
<= 600	49 808	59 640	109 448	2,5	2 501 395
601 a 800	50 021	36 486	86 507	4,4	
801 a 1000	1 101 861	1 203 579	2 305 440	56,8	
1001 a 1500	427 067	581 679	1 008 746	79,7	
1501 a 2000	194 164	219 441	413 605	89,1	
2001 a 3000	123 518	162 504	286 022	95,6	
3001 a 4000	40 053	63 448	103 501	97,9	
4001 ou mais	28 374	62 226	90 600	100,0	
Total	2 014 866	2 389 003	4 403 869		

Estes dados revelam **o logro que é para os trabalhadores o denominado acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, salários e competitividade** (do anterior Governo PS), ou a sua forma revista, mas no fundamental idêntica, do acordo tripartido sobre valorização salarial e crescimento económico (do Governo PSD/CDS), ambos subscritos com as associações patronais e a UGT.

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

É fundamental perspectivar uma estratégia de reequilíbrio que assegure a inversão da situação em cada empresa e sector, o que dificilmente é conseguido em apenas um ano. Isto significa que, além da importância e necessidade de apresentação de propostas de negociação salarial anuais, é preciso, simultaneamente, **construir propostas que, tendo como base as tabelas salariais de cada empresa ou sector, prevejam a valorização das carreiras e profissões e dos respectivos níveis salariais.**

A estratégia sindical passa ainda por combater a tentativa de substituição dos aumentos dos salários pela atribuição de prémios, subsídios e outras componentes remuneratórias.

### 3.3. RESISTIR E LUTAR PELA CONTRATAÇÃO COLECTIVA COM DIREITOS

A consagração do direito de contratação colectiva, **através da livre negociação e sem a chantagem da caducidade**, de forma a que este direito resulte em conteúdos convencionais de qualidade e capazes de impulsionar o progresso social e económico do país, é uma prioridade da CGTP-IN.

**Os problemas colocados pela norma da caducidade só se resolvem com a sua revogação.** A multiplicação de processos de mediação, conciliação ou arbitragem, não resolvem o problema que está na origem dos bloqueios, pois nenhum destes mecanismos impede, na realidade, a caducidade e o recurso a alguns destes expedientes acarreta riscos e perigos para os trabalhadores e seus direitos. Delegar as decisões sobre os direitos dos trabalhadores a terceiros não é a solução.

É fundamental o envolvimento e mobilização dos trabalhadores em torno da defesa da contratação colectiva, da efectivação e aplicação dos direitos nela contidos (independentemente do tipo de vínculo contratual dos trabalhadores), da manutenção e melhoria dos direitos que consagra, da valorização das tabelas salariais, das carreiras, profissões.

**A proposta de alteração à legislação laboral do Governo do PSD/CDS**, no que diz respeito à contratação colectiva, **não resolve** nenhum dos graves problemas que existem no Código de Trabalho, ao contrário, **agrava-os**. Mantém e facilita a caducidade, abre a possibilidade de mexer nos conteúdos dos contratos colectivos para reduzir as condições de trabalho, dá ao patrão a possibilidade de escolher que contrato colectivo quer aplicar atacando o princípio da filiação sindical e reduz, ainda mais, a abrangência de aplicação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Este é mais **um ataque profundo ao direito constitucional de contratação colectiva**. Urge ampliar o trabalho de denúncia e esclarecimento, mobilizando todos para o combate a estas propostas, mas também pela exigência de revogação das normas que já hoje constam na legislação e que prejudicam quem trabalha.

É preciso resistir às pressões e chantagens. Mesmo sob um intenso ataque, a contratação colectiva continua a ser um elemento e fonte de direitos e progresso social, que se traduz na vida dos trabalhadores como um factor positivo que eleva as condições de trabalho.

**Neste sentido a CGTP-IN propõe:**

- A revogação do mecanismo de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas de trabalho determinando-se que a convenção colectiva se mantém em vigor até ser substituída por outro IRCT;
- A reposição do princípio geral e abrangente do tratamento mais favorável ao trabalhador, que se constitua como uma cláusula de não regressão das leis laborais;
- A revogação do regime da escolha de convenção aplicável por trabalhador não filiado em associação sindical;
- A revogação das formas de caducidade ligadas à extinção de associação patronal;
- A resolução de todos os casos em que houve a publicação de avisos de cessação de vigência, com a reposição dos direitos perdidos pelos trabalhadores;
- A promoção da contratação colectiva, o que exige a resolução dos casos de bloqueio na revisão das convenções colectivas;
- O respeito pela negociação colectiva na administração pública assegurando-se, entre outros, o direito de revisão salarial anual e a valorização das carreiras;
- A valorização das carreiras e profissões e dos respectivos níveis salariais, fazendo reflectir nos salários a experiência, competências, qualificações e responsabilidades, corrigindo injustiças e desequilíbrios.

# 4.

## LIBERDADE SINDICAL E O DIREITO À GREVE, PILARES DA DEMOCRACIA

### 4.1 AFIRMAR E CONCRETIZAR A LIBERDADE SINDICAL

**O** exercício da liberdade sindical representa uma das mais importantes conquistas saídas da revolução de Abril, e um dos pilares fundamentais do regime democrático conquistado em 25 de Abril de 1974. Sem Liberdade Sindical os trabalhadores ficam mais condicionados no uso de uma importante arma com que contam para fazer frente aos avanços patronais e para concretizar as suas justas reivindicações, que é a sua organização colectiva.

A inclusão da Liberdade Sindical no capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias demonstra a importância civilizacional que lhe foi atribuída e que hoje tem, e o seu papel na concretização dos valores constitucionalmente consagrados.

Não obstante a importância dos direitos sindicais para a concretização de valores como a democracia, a justiça social ou a dignidade humana, todos os dias os trabalhadores e seus sindicatos se confrontam com acções de ingerência, limitação e agressão à sua liberdade sindical.

**51 anos depois da Revolução e Abril continuam a existir empresas onde é dificultado – quando não impedido – o acesso aos locais de trabalho e aos trabalhadores pelos representantes sindicais.** Os casos de obstaculização da afixação e distribuição de informação sindical ou o impedimento e condicionamento de reuniões no local de trabalho continuam a fazer parte do dia a dia de milhares de quadros e activistas sindicais que lutam por um país melhor, a par de medidas discriminatórias e repressivas a membros de organizações representativas dos trabalhadores.

Estas tentativas patronais de limitar o exercício da Liberdade Sindical, feitas com a cobertura do Governo, visam isolar cada trabalhador, individualizar ainda mais a relação de trabalho, tentando por em causa a sua unidade, organização, capacidade reivindicativa e de luta, nomeadamente procurando dificultar a ligação dos trabalhadores aos sindicatos.

A negação das condições de exercício da actividade sindical constitui **não só uma violação directa da liberdade sindical das associações e dos seus representantes sindicais**, mas **também um impedimento ao próprio exercício da liberdade sindical pelos trabalhadores**, na medida em que os impede de contactar, conhecer, informar e ser informados, de se sindicalizarem e participar activamente na vida dos seus sindicatos.

Ao invés de remover obstáculos que limitam o exercício da liberdade sindical, **o governo PSD/CDS quer atacar este direito constitucional, propondo impor limitações, nas empresas sem trabalhadores sindicalizados**, ao direito de reunião durante o horário de trabalho, bem como fazer depender da vontade patronal a afixação de informação sindical nas empresas em que não haja trabalhadores sindicalizados conhecidos.

É por isso fundamental combater e denunciar firmemente todas as tentativas de limitação da liberdade sindical, persistindo no seu pleno exercício.

Na actual situação é essencial, alargando experiências existentes, iniciar e desenvolver a acção sindical com audácia e determinação em locais de trabalho, serviços e empresas em que não há organização ou intervenção regular, enfrentando e superando resistências patronais e mobilizando os trabalhadores para a luta em defesa dos seus direitos.

#### **Por estas razões a CGTP-IN reivindica:**

- O respeito pleno pela liberdade sindical, seja para os trabalhadores, em relação aos sindicatos, seja para os sindicatos e seus dirigentes e delegados sindicais, em relação aos trabalhadores e em todos os locais de trabalho;
- A plena aplicação do artigo 460.º do código do trabalho garantindo uma maior protecção aos sindicatos no acesso aos locais de trabalho sem trabalhadores sindicalizados declarados e em todos os restantes locais de trabalho, sem excepção;
- Afirmar o direito de todos os trabalhadores ao exercício das várias dimensões da liberdade sindical, independentemente do seu vínculo laboral e das condições em que o trabalho seja prestado;
- Agravar o regime contra-ordenacional e da responsabilidade criminal em matéria de ingerência sindical por parte das entidades e associações patronais, reforçando também os mecanismos para a sua efectivação;
- Agravar o regime contra-ordenacional aplicável às situações em que os representantes sindicais e outros representantes dos trabalhadores tenham direitos de consulta, informação e acesso a documentação, e cujo exercício e acesso sejam negados, obstaculizados ou protelados, prevendo o aumento das molduras sancionatórias no caso de reiterado incumprimento patronal;
- Garantir uma protecção mais eficaz em relação às situações de repressão, perseguição, discriminação e assédio de trabalhadores em função do exercício dos direitos sindicais, relativamente ao exercício do seu direito à sindicalização, à eleição e representação;
- Reforçar os 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.

## **4.2 O DIREITO À GREVE: ARMA AO SERVIÇO DE QUEM TRABALHA**

**O direito à greve é uma das mais importantes armas ao dispor dos trabalhadores para a defesa das suas legítimas aspirações e para defender e conquistar direitos.**

Não admira, pois, que o Direito à greve seja alvo de inúmeras tentativas de condicionamento, que vão desde o **uso abusivo e discricionário da requisição civil à fixação de serviços mínimos**, que, quando analisada a realidade concreta, afinal se tornam serviços máximos.

Por outro lado, regista-se **a coacção exercida sobre piquetes de greve** e a utilização de pretextos,

como a necessidade de assegurar condições de segurança ou definir serviços de natureza urgente e essencial onde tal não seja necessário. Outra situação que se verifica, para procurar limitar a expressão e impacto da greve é a **substituição ilegal de trabalhadores em greve**, prática que deve continuar a ser denunciada e combatida. Assiste-se, também, a uma tentativa de manipulação da opinião pública, no sentido de responsabilizar os sindicatos e os trabalhadores em greve pelos efeitos das mesmas, omitindo as razões que estão na sua origem.

Estes ataques diversos, característicos da ofensiva ideológica que enfrentamos, e que a CGTP-IN tem classificado como inconstitucionais e profundamente lesivos dos interesses dos trabalhadores e das suas organizações de classe, **procuram afastar os trabalhadores do exercício deste direito constitucional**, de fundamental importância para alterar a correlação de forças a favor de quem trabalha e produz a riqueza. Ataques que contam ainda com as insuficiências no funcionamento da ACT.

Do uso de faltas não justificadas aos procedimentos disciplinares discricionários e de sanções abusivas contra grevistas e representantes sindicais, da substituição ilegal e assumida de grevistas à tentativa de condicionamento da adesão à greve, são recorrentes as situações em que as reclamações para a ACT apenas encontram o silêncio ou, mesmo quando têm resposta, esta não vem em tempo de impedir a ilegalidade.

Tendo em conta a importância do Direito à greve para os trabalhadores e suas estruturas representativas de classe, **o actual governo PSD/CDS avança para mais um ataque brutal com propostas de alteração à legislação laboral** que procuram alargar o rol de actividades classificadas como “necessidade social impreterível” e através da imposição e serviços mínimos obrigatórios neste tipo de actividades, ao invés da sua consideração aplicada ao caso e necessidades concretas de cada greve.

É importante ter em conta que esta proposta de alargamento a outras actividades já encontram expressão nas práticas dos sucessivos governos que, de forma arbitrária, vêm abusivamente obrigando à organização de serviços mínimos em actividades que não se enquadram no conceito de “necessidade social impreterível” e nas exigências materiais que conduzem a uma tal classificação. No fundo, a tentativa consiste, no limite, em considerar como essenciais e impreteríveis todas ou o maior número possível de actividades económicas, **visando assim esvaziar o direito à greve e reduzir o seu impacto**.

A **Administração Pública** não está isenta deste ataque ao exercício do direito à greve. São exemplo disso sectores como a **Saúde e a Educação** que, repetidamente, veem decisões de Tribunais Arbitrais a impor serviços mínimos superiores aos que se verificam num dia normal de trabalho, numa clara violação do direito à greve.

Contudo, independentemente das dificuldades, a necessidade de melhoria das condições de vida e de trabalho, a exigência de respostas a problemas que se arrastam e agravam, constituem factores de intensificação da luta sindical, da organização e mobilização dos trabalhadores, em direcção a uma tomada de consciência que os catapulte **não apenas para parar a ofensiva, mas, acima de tudo, para conseguir a conquista de novos direitos e liberdades**.

Neste sentido, a CGTP-IN não deixará de continuar a intervir na defesa dos trabalhadores que recorrem de forma cada vez mais determinada e expressiva aos seus sindicatos de classe, fazendo uso da crescente disponibilidade para a luta, que é o que constitui a sua maior arma contra a degradação das condições de vida e de trabalho.

É fundamental continuar a mobilizar os trabalhadores em defesa dos seus direitos, para a acção colectiva, nomeadamente o direito à greve, exercendo-o, sempre que necessário, em toda a sua amplitude, superando limitações e condicionamentos.

**Assim, a CGTP-IN reivindica:**

- O respeito integral pelo direito de greve constitucionalmente garantido;
- Limitação da obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos durante uma greve apenas aos sectores e actividades em que a não prestação de tais serviços põe directa, imediata e efectivamente em causa outros direitos fundamentais de igual dignidade constitucional;
- A eliminação das normas que restringem o direito à greve, nomeadamente o recurso abusivo e generalizado aos serviços mínimos;
- O combate ao alargamento do conceito de “necessidade social impreterível” a novas actividades económicas, visando esvaziar e retirar eficácia às greves;
- O agravamento do regime contra-ordenacional e criminal aplicável às violações ao direito à greve, dissuadindo e penalizando de forma efectiva os comportamentos patronais que visam impedir, condicionar, ingerir ou punir os trabalhadores pelo seu exercício;
- A protecção dos direitos dos trabalhadores e dos quadros sindicais em situação de greve, impedindo a discriminação entre trabalhadores, neste caso a decorrente do exercício daqueles direitos;
- A afirmação da primazia da Constituição da República Portuguesa sobre toda a legislação nacional e europeia que limite o direito à greve, afirmando o carácter de aplicação directa deste direito fundamental.

# 5.

## LEGISLAÇÃO LABORAL: DERROTAR O PACOTE LABORAL, EXIGIR A REVOGAÇÃO DAS NORMAS GRAVOSAS

**A** política de desregulação e flexibilização da legislação laboral e de desvalorização do direito do trabalho, seguida há décadas pelos sucessivos governos, traduziu-se num modelo de relações laborais profundamente desequilibrado, baseado na individualização da relação de trabalho, no reforço dos poderes unilaterais do patronato, na redução do custo do factor trabalho e no enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores.

**O Governo PSD/CDS-PP, seja no seu Programa, seja no pacote laboral recentemente apresentado, não só não revoga as normas gravosas da legislação laboral, como as agrava no sentido da fragilização dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores e de agravamento do já de si precário equilíbrio entre as partes na relação laboral, sempre em favor dos interesses das empresas.**

Assim, a proposta de alteração da legislação laboral visa promover mudanças significativas no Código do Trabalho<sup>11</sup> e atender às reivindicações das associações patronais.

Tais propostas foram apresentadas com a justificação da necessidade de flexibilizar uma legislação demasiado rígida – **a mesma e estafada tese que é aplicada há mais de 20 anos** – fazendo tábua rasa das consequências para os trabalhadores das sucessivas e negativas alterações introduzidas desde que entrou em vigor o Código do Trabalho. Propõe-se mudanças em mais de cem artigos, o que, com indisfarçado entusiasmo das confederações patronais, configura **um assalto aos direitos de quem trabalha** e incide, uma vez mais, sobre algumas das matérias centrais que regulam a relação laboral.

O pacote laboral do PSD/CDS aponta para um aprofundamento do desequilíbrio em favor do patronato, negligenciando as necessidades com que os trabalhadores actualmente se debatem. **As propostas vão no sentido de aumentar a precariedade dos vínculos laborais, facilitar os despedimentos, destruir a contratação colectiva, desregular os tempos de trabalho e limitar a liberdade sindical e o direito à greve.**

Em vez de resolver os problemas diários dos trabalhadores, como instabilidade, precariedade, má qualidade de vida e dificuldades na conciliação da vida pessoal/familiar com a profissional, estas alte-

<sup>11</sup> As alterações à legislação laboral, seus conteúdos e consequências, bem como o posicionamento da CGTP-IN, pode ser consultado em pormenor em <https://cgtp.pt/images/images/2025/07/combater.pdf>.

rações, caso se concretizem, iriam agravá-los. Em suma, este pacote representa mais uma intenção de promover o retrocesso nos direitos dos trabalhadores, fomentar as condições para intensificar a exploração e aumentar as desigualdades.

Em suma, em matéria de legislação laboral, o Governo PSD/CDS aposta num claro retrocesso dos direitos laborais e sociais e para um agravamento da exploração.

**A CGTP-IN, não só rejeita e combaterá o retrocesso que representa este anteprojecto do Governo, como exige alterações na legislação laboral que reequilibrem as relações laborais, que potenciem um aumento geral e significativo de todos os salários, que reduzam o tempo de trabalho para as 35 horas e regulem os horários, que libertem a contratação colectiva da chantagem patronal que a norma da caducidade possibilita, que garantam o pleno exercício do direito à greve, que reponham os 25 de férias, sem quaisquer condicionalismos.**

A mobilização e esclarecimento dos trabalhadores para o desenvolvimento e intensificação da luta, serão condições determinantes para derrotar o assalto aos direitos que o Governo PSD/CDS quer impor aos trabalhadores.

#### **Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:**

- A revogação do regime da caducidade e sobrevivência dos contratos colectivos;
- A reposição plena do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- O aprofundamento da clarificação do direito de livre e pleno exercício da actividade sindical, sem quaisquer restrições ou limitações, nas empresas e em todos os locais de trabalho pelas organizações sindicais, independentemente da existência prévia de organização sindical;
- 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 diuturnidades por cada ano de antiguidade;
- O aumento do acréscimo remuneratório por prestação de trabalho suplementar em dia útil, dias de descanso semanal obrigatório e em dia feriado, a partir da primeira hora ou fracção em que é prestado o trabalho suplementar, bem como a previsão dos correspondentes descansos compensatórios;
- A consagração de 25 dias úteis de férias remuneradas para todos os trabalhadores;
- A redução do período normal de trabalho semanal para as 35 horas sem perda de retribuição;
- A revogação de todos os regimes de adaptabilidade, bancos de horas e horários concentrados;
- A limitação dos regimes de trabalho nocturno, trabalho por turnos e de laboração 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 a situações de substituição de trabalhadores temporariamente impedidos de prestar actividade e a situações de acréscimo de actividade muito delimitadas e sujeitas a controlo prévio;
- A limitação das possibilidades de celebração de contratos de utilização de trabalho temporários aos mesmos estritos motivos que justificam a contratação a termo;
- A revogação do regime dos contratos de trabalho de muito curta duração;

- A revogação do regime do contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção lectiva;
- A aplicação aos trabalhadores independentes em situação de dependência económica de todas as normas legais aplicáveis aos trabalhadores por conta de outrem e a sua integração no regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem;
- A alteração das normas legais aplicáveis ao trabalho nas plataformas digitais, de modo a prever conversão automática das relações de trabalho dos trabalhadores nestas plataformas em contratos de trabalho efectivo com as empresas gestoras das mesmas, mediante fiscalização eficaz de todas as situações, bem como a considerar fraude à lei quaisquer medidas tomadas pelas empresas em causa para evitar a aplicação destas normas;
- O respeito integral pelos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, nomeadamente quanto ao salário e outras prestações pecuniárias, horários de trabalho, direito à privacidade, conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, através da introdução de medidas efectivas que garantam tais condições e impeçam a transferência de custos das entidades patronais para os trabalhadores;
- A regulação da introdução de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial nos processos de recrutamento, de avaliação e controlo da actividade profissional e na organização do trabalho, proibindo nomeadamente a tomada de decisões sobre estas matérias de forma totalmente automatizada e exigindo a intervenção humana sempre que estejam em causa direitos fundamentais dos trabalhadores;
- A alteração do processo legal de eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, agilizando-o.

# 6.

## 35 HORAS PARA TODOS SEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO – COMBATER A DESREGULAÇÃO

### 6.1 TEMPO DE TRABALHO

O tempo de trabalho foi desde sempre, e continua a ser, um dos pilares fundamentais da luta por condições de trabalho e de vida mais dignas, sendo também um foco constante de conflito entre o direito dos trabalhadores a terem mais tempo para si e a tentativa dos patrões para dele se apropriarem.

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

Portugal é um dos países da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo: 41 horas semanais em média no conjunto dos sectores de actividade (40 horas nos serviços, 41 horas, na indústria, construção, energia e água e 42 horas na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca)<sup>12</sup>. Perto de 60% dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo trabalham entre 36 e 40 horas e 16% trabalham 41 ou mais horas.

Apesar dos progressos da ciência e da técnica que permitem produzir mais em menos tempo e criar as condições para reduzir o tempo de trabalho para que os trabalhadores possam dedicar mais tempo à família, ao lazer e à vida social, as opções políticas, comandadas pelos interesses de quem explora, estão a inviabilizar esta redução. Por isso, em vez de redução, o que enfrentamos na realidade é um aumento da duração do trabalho, com períodos de trabalho cada vez mais longos, horários mais desregulados e irregulares, organizados em função do exclusivo interesse das empresas, e ritmos de trabalho mais intensos, com reflexos negativos na vida de milhões de trabalhadores. Os avanços científicos e técnicos, conquista da humanidade, têm que ser postos ao serviço dos povos e dos trabalhadores e não, como tem acontecido, ao serviço do capital para uma cada vez maior acumulação de riqueza.

<sup>12</sup> Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

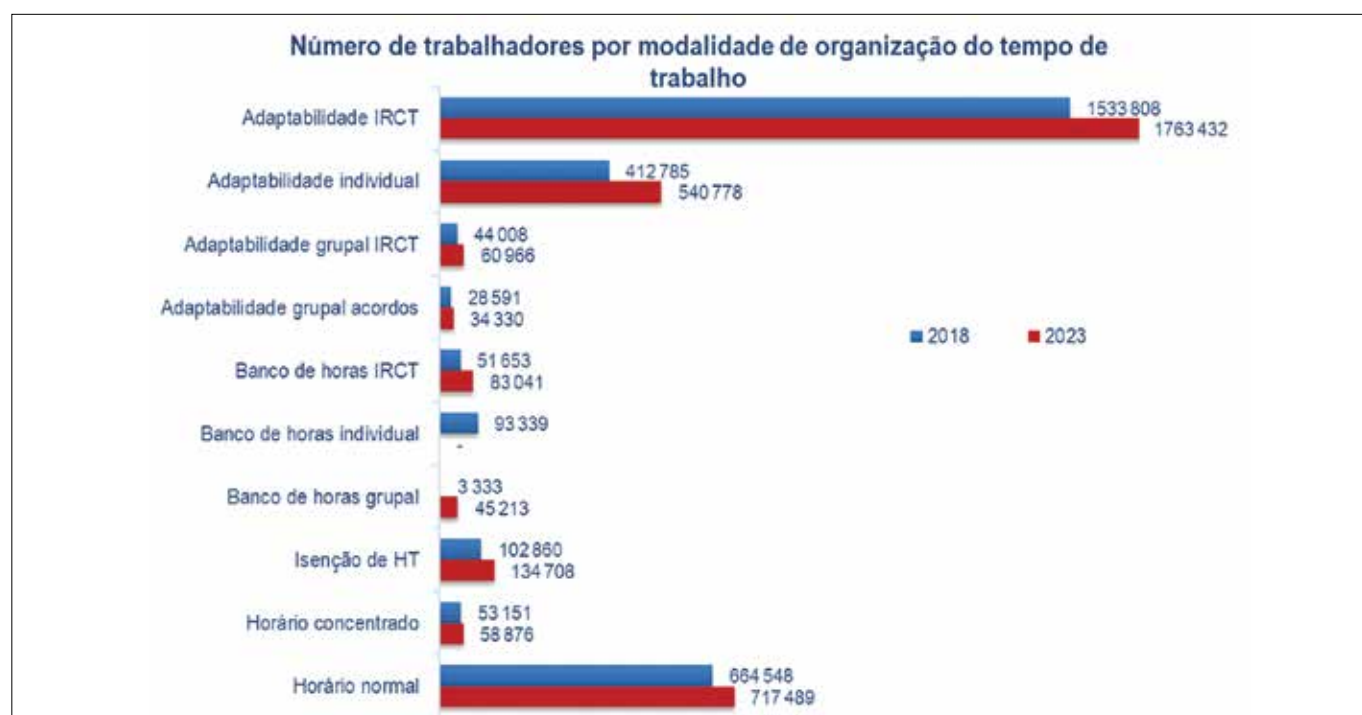
O argumento de que a redução do período normal de trabalho semanal não é viável economicamente tem sido sistematicamente desmentido ao longo da história. A experiência de países, sectores e empresas que reduziram a duração do tempo de trabalho prova que a eficiência económica e a produtividade não baixam.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

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

## 6.2 COMBATER A DESREGULAÇÃO DO TEMPO E DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

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

Mais de **2,7 milhões de trabalhadores por conta de outrem do sector privado e do sector empresarial do Estado estão sujeitos à desregulação dos seus horários de trabalho** através de vários regimes de adaptabilidade (70%), bancos de horas (4%), isenção de horário (4%) e horários concentrados (2%). Apenas 717 mil trabalhadores (21% do total), têm um horário regular, percentagem que tem vindo a reduzir-se.



Numa outra perspectiva de análise sabe-se que mais de **1 milhão e 900 mil trabalhadores por conta de outrem trabalham por turnos, ao serão, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários**<sup>13</sup>. Isto significa que 44,5% dos assalariados têm horários atípicos. Este número cresceu relativamente a 2021, quando havia menos de 1 milhão e 800 mil trabalhadores nessa situação, correspondendo a 43,8% do total.

Desagregando por tipo de horário: mais de 1 milhão e 600 mil assalariados trabalham ao Sábado, mais de 1 milhão ao Domingo, 1 milhão ao serão, 684 mil por turnos e 500 mil à noite, não se podendo somar estes números, uma vez que muitos acumulam vários destes tipos de horário.

### TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM SEGUNDO O TIPO DE HORÁRIO DE TRABALHO

	2023							
	Total	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Indústria, construção, energia e água	Serviços	Total	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Indústria, construção, energia e água	Serviços
<b>Total</b>	<b>4 310,5</b>	<b>95,3</b>	<b>1 119,3</b>	<b>3 095,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Turnos	684,1	x	109,8	571,9	15,9	x	9,8	18,5
Serão	1 001,1	9,9 §	169,3	821,9	23,2	10,4 §	15,1	26,5
Noite	504,4	8,4 §	117,9	378,2	11,7	8,8 §	10,5	12,2
Sábado	1 639,9	39,3	276,7	1 323,9	38,0	41,2	24,7	42,8
Domingo	1 040,8	18,2	96,2	926,4	24,1	19,1	8,6	29,9
<b>Algun destes</b>	<b>1 916,2</b>	<b>43,3</b>	<b>357,5</b>	<b>1 515,4</b>	<b>44,5</b>	<b>45,4</b>	<b>31,9</b>	<b>48,9</b>
<b>Nenhum destes</b>	<b>2 394,3</b>	<b>52,0</b>	<b>761,8</b>	<b>1 580,5</b>	<b>55,5</b>	<b>54,6</b>	<b>68,1</b>	<b>51,1</b>

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego. A soma dos diferentes tipos de horário é superior ao total porque um mesmo trabalhador pode ter mais do que um dos horários considerados.  
§: Dado com fiabilidade reduzida. X: Dado não disponível

O impacto negativo da desregulação dos horários de trabalho na saúde e segurança dos trabalhadores é significativo.

**O trabalho por turnos, o trabalho nocturno, a intensificação dos ritmos de trabalho e outras formas de organização do tempo de trabalho**, que interferem com os normais ritmos biológicos do ser humano, afectam negativamente o sono, a alimentação e outras componentes fisiológicas e, conseqüentemente, a saúde dos trabalhadores, bem como a sua vida social e familiar. Está mais que provado que os trabalhadores que laboram nestes regimes enfrentam um maior número de problemas de saúde, doenças profissionais e acidentes de trabalho.

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

<sup>13</sup> Dados do Inquérito ao Emprego (INE) com frequência bianual. Últimos dados disponíveis relativos a 2023.

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

Perante esta realidade, as medidas de incentivo à natalidade e de promoção da conciliação entre trabalho e vida familiar têm-se resumido ao alargamento dos períodos de funcionamento das creches e à concessão de incentivos às empresas para criarem estes equipamentos internamente, dando, assim, cobertura ao prolongamento das jornadas de trabalho e à proliferação desnecessária de horários atípicos e normalizando um conceito de conciliação que assenta na privação do direito dos filhos a terem tempo com os seus pais.

É neste contexto que **o Governo PSD/CDS-PP se propõe desregular ainda mais os horários de trabalho. No pacote laboral apresentado, aprofunda-se a desregulação dos tempos de trabalho ao ressuscitar o famigerado banco de horas individual**, satisfazendo assim o desejo dos patrões por este instrumento de desregulação da vida dos trabalhadores, e ainda **alargando os efeitos do banco de horas grupal**, com os trabalhadores que não aceitem a proposta do patrão a poderem ser coagidos a trabalhar no regime proposto, mesmo contra a sua vontade e em detrimento da sua vida pessoal e familiar. O governo quer, ainda, limitar os **direitos de parentalidade e dificultar ainda mais a conciliação do tempo de trabalho**, com o tempo para a família, seja nos casos da amamentação, seja para os trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

Assim, o que temos pela frente são **mais medidas tomadas exclusivamente no interesse do patronato**, com o objectivo principal de embaratecer o trabalho e introduzir novos factores de desequilíbrio na relação laboral, dando mais poderes às entidades patronais, designadamente no que respeita à regulação do tempo de trabalho e, logo, condições de trabalho ainda mais difíceis para todos os trabalhadores e, em particular, para os trabalhadores com responsabilidades familiares.

#### **Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:**

- A instituição do período normal de trabalho máximo de 35 horas semanais para todos os trabalhadores sem redução de retribuição;
- A revogação de todos os regimes de adaptabilidade, de bancos de horas e de horários concentrados previstos no Código do Trabalho;
- A limitação dos regimes de trabalho nocturno, trabalho por turnos e laboração contínua a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou produção;
- A reposição e melhoria do valor do acréscimo remuneratório por prestação de trabalho suplementar, definido como todo o trabalho realizado fora do horário de trabalho contratual, restado em dia útil, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado;
- A instituição de um limite máximo do tempo de prestação de trabalho por turnos ou em regime nocturno, que garanta ao trabalhador o direito de não prestar trabalho nestes regimes durante toda a sua vida activa;
- A aplicação de um regime mais favorável de reforma para os trabalhadores que tenham prestado grande parte da sua vida activa por turnos e/ou em regime nocturno;
- A garantia de dois dias de descanso semanal consecutivos, em regra Sábado e Domingo;
- O alargamento do regime de horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangendo os que têm filhos até 16 anos de idade e os cuidadores informais, bem como a limitação das possibilidades de recusa de concessão deste regime por parte das entidades patronais;
- A consagração de 25 dias úteis de férias remuneradas para todos os trabalhadores.

## 7.

GARANTIR O EMPREGO COM DIREITOS.  
ERRADICAR A PRECARIEDADE

## 7.1 EMPREGO COM DIREITOS

**E**m Portugal, **três quartos dos novos contratos de trabalho são precários**, apesar da maioria dizer respeito a **actividades permanentes**, desrespeitando o princípio da segurança do emprego consagrado constitucionalmente e o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um contrato de trabalho efectivo.

A **precariedade laboral atinge perto de 1 milhão e 300 mil trabalhadores em Portugal**, ou seja, 29,6% do total, sendo o segundo país da União Europeia em que mais se recorre a vínculos precários. Esta situação agrava-se entre os jovens trabalhadores com menos de 25 anos, com uma taxa de precariedade de 50%.

## PRECARIEDADE DO EMPREGO EM PORTUGAL

	2023
Contratos a termo no sector privado e SEE, milhares (QP, MTSSS)	1061,1
Peso dos contratos a termo no sector privado e SEE, % (QP, MTSSS)	30,9
Contratos a termo na Administração Pública, milhares (SIOE, DGAEP)	85,2
Peso contratos a termo na Administração Pública, % (SIOE, DGAEP)	11,4
Falsas prestações de serviços e outros no total dos sectores, milhares (IE,INE)	130,8
<b>Total de contratos não permanentes, milhares</b>	<b>1277,0</b>
Trabalhadores por conta de outrem, milhares (IE, INE)	4310,5
<b>Precariedade do emprego (% dos TCO)</b>	<b>29,6</b>

Os **trabalhadores com vínculos precários ganham menos 20%** do que os trabalhadores com vínculos permanentes, vão mais facilmente para o desemprego (40% do desemprego deve-se ao fim de contratos precários), **têm menos acesso a prestações de desemprego** dada a insuficiência ou irregularidade dos seus descontos, estando também **mais sujeitos à pobreza** que os trabalhadores permanentes (10,4% face 6,2% entre os trabalhadores permanentes, mesmo após transferências sociais).

A precariedade é mais elevada no sector privado (31%), mas na Administração Pública mais de 85 mil trabalhadores têm contratos a prazo (num total de 11,4% dos trabalhadores do sector), acrescentando mais 17 mil trabalhadores com contratos à tarefa ou avença. A contratação com vínculos precários continua a ser recorrente no sector.

Os baixos salários e a precariedade laboral levam um número considerável e crescente de trabalhadores a ter mais do que um emprego para conseguir salários que lhes permitam viver. Em 2024 eram 266 mil, crescendo 4,4% face ao ano anterior, e correspondendo a 5,2% do emprego total, mas este é um número que pode estar subestimado.

Na **proposta de alteração à legislação laboral o governo aprofunda o ataque aos direitos dos trabalhadores e inclui medidas muito gravosas**, como é o caso facilitação dos despedimentos, quando propõe que as empresas até 250 trabalhadores (a maioria) deixem de ser obrigadas, num processo disciplinar, a apresentar prova das acusações que fazem, a ouvir as testemunhas dos trabalhadores e a ter em conta o parecer do sindicato ou da comissão de trabalhadores. Outra proposta vai no sentido de permitir aos patrões que **recusem a reintegração de um trabalhador mesmo quando o despedimento for considerado ilícito** por decisão de tribunal. Por outro lado, revogam a proibição total da renúncia aos créditos laborais (proibição da remissão abdicativa), que visa proteger os créditos dos trabalhadores, e impõem **a obrigação de prestar caução para pedir a reintegração na empresa** em caso de despedimento ilícito, vedando aos trabalhadores a manutenção do seu posto de trabalho por razões económicas.

No seu **pacote laboral**, o Governo introduz medidas que **agravam a precariedade**, quer através do **agravamento do regime dos contratos a termo**, com aumento dos motivos que justificam estes contratos, repondo a possibilidade de contratar a termo quem nunca teve um contrato por tempo indeterminado e acrescentando a possibilidade de **contratar deste modo reformados por invalidez e velhice**, e com o aumento dos respectivos tempos de duração, quer através do alargamento dos **contratos de muito curta duração** ou, ainda, desagravando a penalização das empresas utilizadoras de trabalho temporário. Também o **enfraquecimento da presunção de laboralidade dos trabalhadores das plataformas digitais e a redução da protecção dos trabalhadores independentes** em situação de dependência económica contribuirá certamente para o aumento da precariedade.

### **A CGTP-IN reivindica:**

- Que todos os postos de trabalho permanentes sejam ocupados por um trabalhador com vínculo efectivo;
- O combate a todas as formas de precariedade laboral, a regularização dos vínculos precários dos trabalhadores que ocupam postos de trabalho permanentes em todos os sectores e a aplicação do vínculo público de nomeação a todos os trabalhadores na Administração Pública;
- A criação de emprego com direitos como política do Estado, incluindo o investimento feito com recurso a fundos europeus, mantendo e efectivando a proibição de contratação a prazo com apoios públicos, o fim dos abusos e rotatividade nos estágios, o fim da utilização do chamado Trabalho Socialmente Necessário (sejam os Contratos Emprego-Inserção ou o Programa MAIS – Medidas +Activação e +Inclusão) para substituir empregos permanentes na Administração Pública e na chamada economia social, com fiscalização efectiva e sancionamento do seu uso abusivo;

- Um sistema de fiscalização que assegure uma actuação contínua contra a utilização abusiva da contratação a termo e de todas as formas ilegais de contratação, e a articulação e intervenção conjugada e permanente das inspecções do trabalho, da segurança social e da Autoridade Tributária, com orientações claras para a protecção dos trabalhadores e cumprimento dos seus direitos;
- A valorização das carreiras profissionais em conjugação com a obtenção de qualificações, com reflexos nos salários e nas progressões ao longo da vida de trabalho.
- A melhoria da segurança e saúde no trabalho, o aumento da eficácia no combate aos riscos profissionais, tendo em conta o desenvolvimento tecnológico, o surgimento de novos perigos associados ao trabalho, garantindo níveis superiores de prevenção e protecção face aos acidentes e às doenças profissionais.

## 7.2 TRABALHADORES MIGRANTES

Ao mesmo tempo que impõe a precariedade e os baixos salários, levando milhares de trabalhadores portugueses a emigrar (80 mil só em 2024), **o patronato contrata massivamente trabalhadores imigrantes sem, contudo, lhes garantir os salários e as condições de trabalho dignas a que está obrigado.**

Estes saem dos seus países em busca de melhores condições de vida, recebendo, em regra, menos que os trabalhadores portugueses: **os salários medianos dos trabalhadores estrangeiros declarados à Segurança Social são 15% a 17% mais baixos do que os dos trabalhadores portugueses**, consoante o grupo etário<sup>14</sup>. Mas descontam para a segurança social e pagam impostos quando conseguem ficar em situação regular e contribuem para a economia nacional, colmatando necessidades de mão de obra.

Estes trabalhadores, no geral, estão **mais sujeitos à precariedade do emprego** (34%), ao desemprego (taxa de desemprego de 12,9% em 2024 a face a 6% entre os portugueses) e à pobreza (27,6% face a 16,1% entre os portugueses). Há ainda um claro aproveitamento dos trabalhadores imigrantes em situação irregular, sujeitos a condições de vida, de habitação e de trabalho indignas, seja por desconhecimento dos seus direitos, seja por medo de serem denunciados.

Alguns dos **sectores que mais empregam trabalhadores imigrantes** – agricultura, pesca, turismo e restauração, actividades administrativas e construção – **são precisamente os que praticam os salários mais baixos**. Nestes sectores é comum que muitos trabalhadores recebam apenas o salário mínimo nacional e enfrentem elevados níveis de precariedade no emprego e condições de trabalho adversas, como os dados seguintes comprovam.

<sup>14</sup> Caracterização dos trabalhadores estrangeiros por conta de outrem em Portugal, Boletim Económico do Banco de Portugal, Junho de 2024.

Actividades	% de estrangeiros no total de trabalhadores	Remuneração bruta mensal base (euros)	% de trabalhadores a receber SMN	% de trabalhadores com contratos não permanentes
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	41,1	858	44,5	47,3
Alojamento, restauração e similares	31,1	924	36,1	45,5
Actividades administrativas	28,1	892	16,2	54,4
Construção	23,2	1011	31,4	44,7
<b>Total das actividades</b>	<b>13,4</b>	<b>1 270</b>	<b>21,2</b>	<b>30,8</b>

Fontes: Trabalhadores estrangeiros – estudo do Banco de Portugal; SMN - Sistema de Estatísticas da Segurança Social, ISS/MTSSS, Março 2025; Remunerações - INE com base nas DMRSS e CGA, 1º trimestre 2025; Tipo de contrato (sector privado) - GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal 2023.

As medidas do Governo não só não resolvem estes problemas, como os **agravam, com a adopção de uma política de imigração assente no reforço do controlo de fronteiras e no agravamento das condições de admissão de cidadãos estrangeiros**, aproveitando e fomentando visões racistas e xenófobas que visam cavar divisões artificiais entre trabalhadores e distraí-los das verdadeiras causas e responsáveis pela exploração e pelas suas más condições de vida e de trabalho.

### A CGTP-IN reivindica:

- Uma política de imigração e de asilo que melhore o acolhimento e integração dos cidadãos estrangeiros que escolham Portugal para viver e trabalhar e respeite os direitos humanos, os princípios da dignidade humana e da igualdade de direitos e que combata o *dumping social*, fazendo respeitar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual e os demais direitos consagrados na Constituição;
- A criminalização de práticas de exploração laboral dos trabalhadores migrantes, com a responsabilização em todas as fases da cadeia de contratação e subcontratação, bem como o reforço dos meios técnicos e humanos das instituições competentes para a fiscalização e sancionamento das situações de exploração laboral dos trabalhadores imigrantes (AIMA, ACT, CLAIM).

## 7.3 DIGITALIZAÇÃO

No 1º trimestre de 2025, mais de 1 milhão e 100 mil trabalhadores trabalharam em casa, 23% dos quais sempre, 38% alguns dias por semana, 24% fora do horário de trabalho e 14% pontualmente.

O **isolamento provocado pelo teletrabalho** tem impactos ao nível do exercício dos direitos sindicais, do aumento da prestação de trabalho suplementar por vezes sem pagamento como tal, da introdução de novos riscos laborais, bem como da invasão do espaço da esfera privada do trabalhador e da sua família. É também uma forma usada pelas empresas para reduzir custos, sem que essa redução se repercuta em ganhos ou aumentos salariais para os trabalhadores visados. Muito pelo contrário, para

o trabalhador são transferidos custos que antes cabiam às empresas, como a manutenção das instalações e a sua operacionalidade.

A par do teletrabalho **multiplicam-se também as formas do que é muitas vezes designado como “trabalho eventual”**, cujo termo visa tão só mascarar a contratação à peça, um retrocesso civilizacional sem precedentes que faz o trabalho recuar aos tempos em que não existia o direito do trabalho e os trabalhadores se confrontavam com formas extremas de precariedade laboral. É, pois, esse tipo de trabalho, muitas vezes apresentado sob a designação da “economia digital” e as conhecidas “plataformas digitais”. Trabalhadores contratados à peça, sem garantias mínimas como horário, categoria profissional, salário mínimo, liberdade sindical, a que se adiciona ainda a necessidade de adquirirem os seus próprios equipamentos e trabalho, desenvolvendo a actividade sem seguros de acidentes de trabalho e sem garantias de SST.

É neste quadro que **o governo PSD/CDS vem propor alterações à presunção de laboralidade para os trabalhadores de plataformas digitais**, dificultando o reconhecimento da existência de contrato de trabalho, fazendo frente e bloqueando os avanços que se iam fazendo na jurisprudência a este respeito. Em simultâneo, o patronato quer utilizar a automação, a inteligência artificial e todo o processo de digitalização, não para humanizar o trabalho, garantir melhores condições de vida e facilitar a conciliação entre a actividade profissional e a vida pessoal, mas para o inverso, ou seja, para precarizar ainda mais a relação de trabalho, repercutindo-se os avanços tecnológicos, não num desagravamento do peso do trabalho nas vidas dos trabalhadores, mas o contrário.

Ao invés de exigir respeito pelas leis nacionais, os sucessivos governos criaram leis à medida dos monopólios digitais multinacionais, como foi o caso da Lei TVDE e transpuseram para o Código do Trabalho a Directiva sobre o Trabalho em Plataformas Digitais

**A CGTP-IN entende que os avanços tecnológicos não podem estar ao serviço do capital e da sua sede de lucro, mas sim da valorização do trabalho e dos trabalhadores e da elevação das condições de trabalho e de vida.** Nunca se produziu tanto, com tanta qualidade e em tão pouco tempo, contudo, esses ganhos estão apenas a acumular-se nas contas do grande capital. Uma política de redistribuição justa da riqueza é necessária e a tecnologia não pode servir de pretexto para destruir avanços civilizacionais, mas o contrário: o desenvolvimento tecnológico deve ser um motor de progresso e desenvolvimento social.

### **Neste sentido, a CGTP-IN reivindica:**

- O respeito integral pelos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, nomeadamente quanto ao salário e outras prestações pecuniárias, horários de trabalho, direito à privacidade, conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, plena igualdade no acesso às oportunidades de progressão na carreira e no salário, através da introdução de medidas efectivas que garantam tais condições e impeçam a transferência de custos das entidades patronais para os trabalhadores;
- O enquadramento de todas as formas de trabalho desregulado, sejam das plataformas digitais ou de outros sectores económicos, na legislação laboral vigente, obrigando esse patronato a assumir as suas responsabilidades sociais e laborais;
- O reconhecimento da qualidade de trabalhador por conta de outrem a todos os trabalhadores que trabalhem para plataformas digitais, directa ou indirectamente;
- Obrigar a que todos os monopólios transnacionais do digital sejam obrigados a cumprir as leis nacionais, entre elas o Código do Trabalho e a Constituição;
- Garantir que a Inteligência Artificial seja um factor de progresso e avanço dos direitos laborais, permitindo a melhoria das condições de trabalho e aumento da produtividade e dos salários.

## 7.4 EFECTIVAÇÃO DO DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**Portugal continua a possuir a maior percentagem de trabalhadores da UE com baixas qualificações**, o que significa que, sem prejuízo da evolução verificada, se mantém o défice estrutural de qualificações apesar dos milhares de milhões de euros gastos por sucessivos governos e sucessivos quadros comunitários.

Continuam a persistir importantes **bloqueios no acesso à formação e qualificação profissional**, e que se prendem com a crescente irregularidade dos horários de trabalho, a precariedade laboral, a crescente mobilidade geográfica e a recusa, por parte das entidades patronais, em adequarem os horários, locais e ritmos de trabalho à frequência de cursos de educação e formação. Em 2023 (últimos dados disponíveis) apenas 18% das empresas e 41% dos trabalhadores estiveram envolvidos em formação profissional no trabalho, de acordo com o último Relatório Anual de Formação Contínua, do GEP/MTSSS. Por outro lado, a maioria dos trabalhadores têm dificuldade em ver reflectidos nos seus salários e carreiras os resultados do seu investimento em mais e melhores competências profissionais.

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

Esta realidade, ligada à promoção da mobilidade geográfica em virtude da aplicação das estratégias e regras europeias, nomeadamente as que facilitam o reconhecimento transeuropeu das qualificações adquiridas, constitui uma armadilha para o país, na medida em que acaba por facilitar a emigração dos trabalhadores mais qualificados, devido à falta de oportunidades adequadas em território nacional.

**Apenas a inversão deste modelo assente nos baixos salários, baixas qualificações e precariedade, poderá permitir a criação e condições que fixem e valorizem as qualificações e profissões dos trabalhadores.**

### A CGTP-IN reivindica:

- O foco da oferta formativa nas necessidades dos trabalhadores e não nas empresas, e o reforço da intervenção dos trabalhadores e suas estruturas representativas na escolha, diagnóstico, planeamento e avaliação das soluções formativas desenvolvidas nas empresas;
- Financiar de forma regular o sistema de qualificação e formação profissional, contornando o carácter cíclico da dependência em relação aos fundos comunitários;
- Aumentar a obrigatoriedade das entidades patronais proporcionarem 40 horas de formação apenas a 10% dos trabalhadores em cada ano e obrigá-las 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 precariedade e dos regimes de horários de trabalho, bem como o reforço do estatuto do trabalhador-estudante, instituindo mecanismos que obriguem as entidades patronais a conciliar os horários com a frequência de ensino e formação profissional;
- Que o IEFP e restante sector público assumam a sua função de fornecedores de soluções públicas gratuitas de formação e qualificação de trabalhadores empregados e desempregados, nomeadamente apostando na formação à distância e alargando a oferta para trabalhadores empregados e a eficácia da formação entre os desempregados.

# 8.

## DEFENDER E MELHORAR OS SERVIÇOS PÚBLICOS E AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO

**O**s serviços públicos e as funções sociais do Estado são assegurados pelos trabalhadores da Administração Pública e precisam de um financiamento e investimento adequados. Sucessivos governos, aproveitando as políticas da UE para justificar as suas opções, têm limitado os direitos e os salários destes trabalhadores, empurrando milhares para fora da Administração Pública. Ao mesmo tempo, **não asseguram o financiamento necessário** ao bom funcionamento e melhoria dos serviços, conduzindo, de forma directa ou indirecta, a uma **crescente dependência do sector privado**, dominado por grandes grupos económicos e pela lógica do lucro, absolutamente contrária ao interesse público.

Acresce **a transferência de encargos e responsabilidades do Estado para as autarquias**, em áreas de enorme relevância para a vida das populações (saúde, educação, entre outras), que se verifica sem as devidas transferências de meios técnicos e financeiros, revelando que, mais do que um processo de descentralização política e administrativa, se trata de um processo de **efectiva desresponsabilização de funções por parte do Estado, o que agrava desigualdades e assimetrias regionais**.

As **intenções e medidas previstas pelo Governo PSD/CDS sob a capa da Reforma do Estado e da Administração Pública** visam aprofundar e acelerar o caminho de enfraquecimento e descaracterização dos serviços públicos e das Funções Sociais do Estado.

Apostando na **individualização das relações de trabalho**, em detrimento do vínculo público de nomeação, o governo coloca em causa o direito à estabilidade no emprego fomentando o vínculo privado e a precariedade, ao mesmo tempo que cria condições para precarizar os próprios Serviços Públicos.

**Sob a égide da “simplificação e digitalização”** o governo apresenta as linhas gerais de uma Reforma do Estado cujo objectivo central vai muito além disso. Trata-se de um processo que, a concretizar-se, desconfigurará a Administração Pública, a sua capacidade de decisão especializada, com o objectivo de, a curto prazo, transformar o Estado num mero regulador em áreas como a Educação e a Saúde.

**A CGTP-IN denuncia ainda a opção pelo reforço das verbas para a guerra, em detrimento do reforço dos serviços públicos e funções sociais do Estado**, depauperados e essenciais para responder às necessidades de quem trabalha e trabalhou no nosso país.

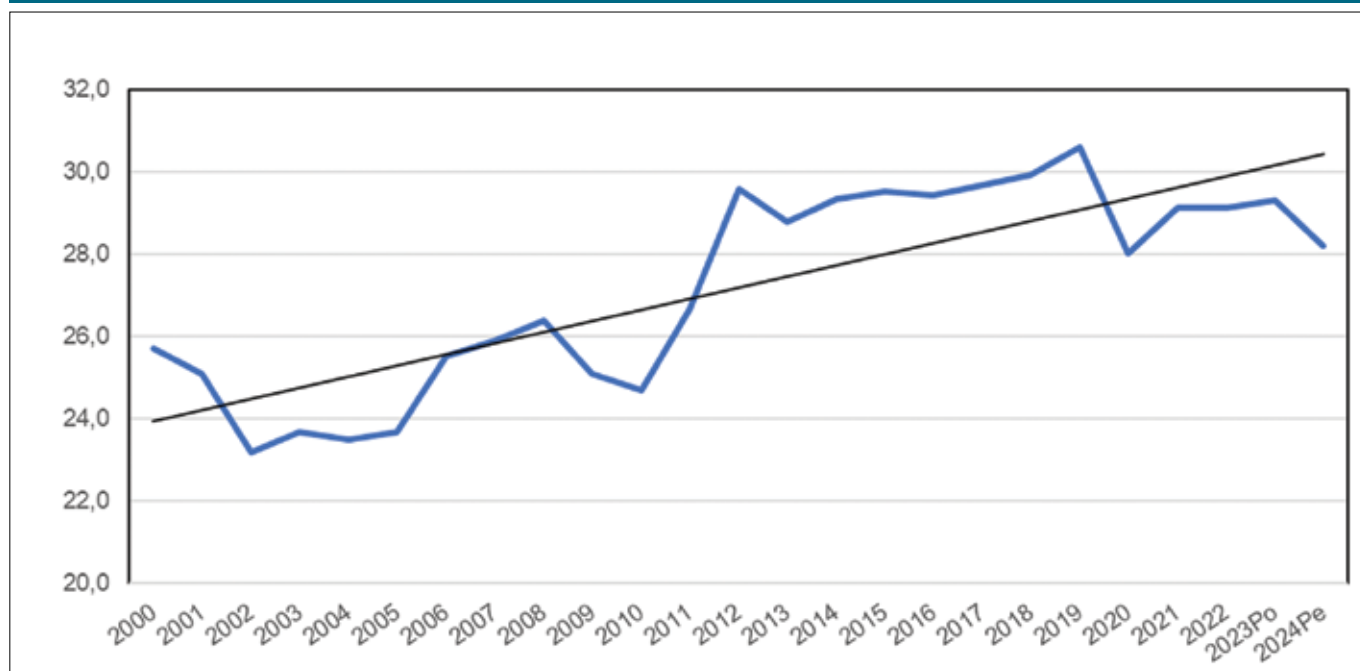
## 8.1 SAÚDE

O Serviço Nacional de Saúde (SNS) tem sido uma fonte de progressos em todas as áreas. No entanto, ao longo das últimas décadas tem havido um grande desinvestimento público no SNS. As opções de direita de sucessivos governos, fragilizaram profundamente o direito à Saúde consagrado na Constituição, traduzindo-se num **subfinanciamento crónico**, conduzindo a elevados défices, e **visando a sua destruição para transformar a saúde no negócio da doença para os grandes grupos económicos**. Caminho que o Governo PSD/CDS quer aprofundar e que serve objectivamente os interesses dos grupos privados, a quem é entregue todos os anos uma parte substancial do Orçamento do Estado através da aquisição de bens e serviços. Em 2024 mais de metade do orçamento do SNS foi transferido para o sector privado, num total de 8,4 mil milhões de euros.

No campo laboral assistiu-se à **desvalorização profissional com a degradação progressiva dos salários, das carreiras, dos horários e das condições de trabalho** e o crescimento das prestações de serviços, e na generalização do modelo de gestão baseado na nomeação política.

Vários indicadores apontam para as dificuldades de acesso ao SNS. Em Maio de 2025 perto de 1 milhão e 650 mil de utentes não tinham médico de família. Há vários serviços de urgência totalmente inoperantes, com urgências gerais e obstétricas fechadas frequentemente, aumento dos partos em ambulâncias e noutros locais desadequados e até ocorrência de mortes; doentes urgentes obrigados a ligar para o 112 à porta dos hospitais; longas listas de espera para consultas e cirurgias. A percentagem das despesas de saúde das famílias nas despesas correntes de saúde é elevada (28% em 2024) e é uma das mais altas da OCDE.

### PERCENTAGEM DAS DESPESAS DAS FAMÍLIAS NAS DESPESAS CORRENTES COM A SAÚDE



Fonte: INE, Conta Satélite da Saúde. Os valores de 2022 e 2023 não são definitivos.  
Linha de tendência a preto.

Os grupos económicos privados da saúde ocupam já uma posição determinante. **Ao invés de reforçar a resposta pública, o Programa do Governo PSD/CDS prevê a reestruturação da gestão do SNS, reorganizando-o em Sistemas Locais de Saúde com a participação do sector privado e social;** realizar convenções com médicos de família do sector social ou privado e contratualizar consultas de especialidade nesses sectores para cumprir tempos de espera; lançar novas Parcerias Público-Privadas em Unidades Locais de Saúde que abrangem hospitais e centros de saúde, um programa de saúde oral com unidades sociais e privadas de medicina dentária; reforço da rede de cuidados continuados e paliativos, incluindo através de novas Parcerias Público-Sociais.

**A desresponsabilização do Estado prossegue também com a transferência de facto de algumas competências para o sector social,** devendo estes dois sectores ser meramente supletivos da acção do Estado - tal como define a Lei de Bases da Saúde, que o Governo pretende alterar - e não ser substitutos ou estar em concorrência e/ou igualdade com o público.

### **A CGTP-IN defende o reforço do SNS, pelo que considera prioritário:**

- 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 e aplicando as 35h a todos os trabalhadores;
- Uma política de financiamento e investimento público que responda às necessidades dos serviços, impedindo o seu encerramento, a eliminação de todas as taxas moderadoras e a autonomia das unidades de saúde, totalmente públicas, que possibilite uma gestão eficaz, nomeadamente a contratação de profissionais;
- Uma aposta clara na melhoria e na universalidade dos cuidados de saúde primários no quadro do SNS, tendo por base a promoção da saúde e prevenção da doença, bem como o alargamento da rede pública de cuidados continuados e paliativos;
- O fim das parcerias público-privadas e a criação das condições para reduzir a dependência da compra de serviços a privados;
- A reversão do processo de transferência de competências para as autarquias do qual resulta o agravamento das desigualdades regionais;
- A alteração da regulamentação do estatuto do Serviço Nacional de Saúde, de modo a reflectir os conteúdos mais progressistas da nova Lei de Bases de Saúde e priorizar a implementação dos sistemas locais de saúde.

## **8.2 SEGURANÇA SOCIAL**

**O sistema de segurança social público, 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.

### **Defender o sistema de segurança social público, universal e solidário e reforçar a sua sustentabilidade**

O sistema público de segurança social encontra-se há anos sob pressão, sendo constantemente

posto em causa, por um lado pela ânsia patronal de reduzir as suas responsabilidades no âmbito do sistema público de segurança social através da redução das taxas contributivas, e, por outro, pela enorme sede do sector financeiro e segurador em expandir o negócio dos fundos privados de pensões, alargando os seus lucros.

### **A preservação e reforço deste sistema, tal como consagrado na Constituição da República, são fundamentais.**

Neste momento, o sistema previdencial do sistema público de segurança social apresenta uma robusta situação financeira e o Fundo de Estabilização Financeira (FEFSS) está em condições de garantir 24,48 meses de pensões. Não se verificam, por isso, razões para grande alarmismo em torno da sustentabilidade financeira do sistema.

**O Governo do PSD/CDS-PP nomeou um grupo de trabalho, coordenado por um representante do sector segurador**, para estudar a reforma do sistema previdencial, em especial do sistema de pensões público.

Por sua vez, o Programa do actual Governo refere-se repetidamente ao incentivo e promoção da poupança para a reforma, nomeadamente através da concessão de benefícios fiscais a trabalhadores e empresas associados à criação e participação em regimes complementares de pensões, indiciando que o caminho que se pretende seguir é o da progressiva substituição do regime público de pensões por regimes privados.

Para a CGTP-IN, **o actual sistema de pensões, público, de base contributiva, fundado na solidariedade laboral e geracional, e gerido em regime de repartição, é o mais adequado à garantia dos direitos de todos a uma pensão** e, por isso, recusamos liminarmente qualquer tentativa de enfraquecer ou fragilizar o sistema público de pensões através do desvio das poupanças dos trabalhadores para fundos de pensões privados, especulativos e sem garantias, incentivados pela via da concessão de benefícios fiscais e/ou de isenções de taxa social única.

O programa deste Governo faz igualmente referência, ainda que sem concretizar, a uma redução das taxas contributivas, que a CGTP-IN considera completamente inaceitável, nomeadamente por ser absolutamente contrária à necessidade de garantir o financiamento sustentado do sistema previdencial.

### **No que toca ao reforço do financiamento do sistema público de segurança social, a CGTP-IN defende três linhas de orientação fundamentais:**

- O aumento geral e significativo de todos os salários e a criação de emprego estável e com direitos;
- A maximização da receita em domínios essenciais, nomeadamente através de um mecanismo eficaz de cobrança das dívidas ao sistema, do combate à subdeclaração de salários e deixando de utilizar o Sistema Previdencial como instrumento de política económica.
- A previsão de novas formas de financiamento, designadamente a criação de uma taxa sobre o Valor Acrescentado Líquido cuja receita cresce, e não substitui, as receitas de contribuições.

### **Melhorar a protecção social no âmbito do sistema público**

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

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

das pensões antecipadas continua incompleto, permitindo a aplicação do factor de sustentabilidade a muitas pensões, nomeadamente às de quem se reforma na sequência de desemprego de longa duração; o regime de actualização das pensões continua a revelar-se insuficiente e inadequado para garantir a reposição do poder de compra de todos os reformados e pensionistas; o acesso às prestações do sistema de solidariedade mantém-se muito restringido, por via das regras da condição de recursos, deixando fora do âmbito destas prestações de última linha muitas famílias em situação de vulnerabilidade social e económica.

### **A CGTP-IN reivindica:**

- A eliminação de todas as isenções totais ou parciais de pagamento das contribuições para a segurança social da responsabilidade das entidades empregadoras, bem como o diferimento de pagamento das mesmas;
- A implementação de um sistema eficaz e célere de cobrança das dívidas ao sistema previdencial;
- A intensificação do controlo e fiscalização das declarações de remunerações, a fim de detectar situações de subdeclaração e/ou não declaração de salários e outras componentes retributivas que são base de incidência;
- A actualização regular de todas as prestações atribuídas no âmbito do sistema de segurança social;
- A reposição e melhoria do poder de compra de todos os reformados e pensionistas, mediante um aumento significativo do valor de todas as pensões;
- A reforma por inteiro e sem penalizações para os trabalhadores que tenham 40 ou mais anos de descontos, independentemente da idade;
- A reposição dos 65 anos como idade de acesso à pensão de velhice;
- A revogação da aplicação do factor de sustentabilidade nas situações em que ainda persiste;
- A reforma antecipada sem qualquer penalização para os desempregados de longa duração;
- Medicamentos grátis a cidadãos com mais de 65 anos ou portadores de doenças crónicas;
- A revisão do regime de protecção social no desemprego, incluindo a reposição da indexação das prestações de desemprego ao valor do salário mínimo, a redução dos prazos de garantia para acesso ao subsídio de desemprego, o alargamento do período de concessão do subsídio de desemprego especialmente para os trabalhadores que fiquem em situação de desemprego com idade igual ou superior a 55 anos e a alteração das regras de cálculo da condição de recursos para acesso ao subsídio social de desemprego (eliminar a regra da capitação e restringir o conceito de agregado familiar);
- O aumento do valor do subsídio de doença, na generalidade das situações, para 75% da remuneração de referência, independentemente da duração do período de incapacidade para o trabalho, mantendo-se a atribuição do valor de 100% no caso de determinadas doenças (COVID 19, tuberculose);
- A reposição da universalidade do abono de família para crianças e jovens;
- A revisão das regras de avaliação da condição de recursos para efeitos de atribuição de prestações sociais no que toca ao conceito de agregado familiar e à capitação de rendimentos;
- A diversificação de receitas do sistema previdencial da segurança social, no quadro do reforço da sustentabilidade do sistema;
- O investimento na melhoria do funcionamento dos serviços, nomeadamente através da contratação de trabalhadores e sua valorização a fim de assegurar a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos.

### 8.3 ESCOLA PÚBLICA UNIVERSAL, DE QUALIDADE E INCLUSIVA QUE GARANTA A IGUALDADE.

**A Constituição da República consagra a educação como um direito universal fundamental para o progresso social**, destacando o seu papel crucial na promoção da igualdade de oportunidades, na superação das desigualdades e no desenvolvimento pleno dos indivíduos.

Contudo, **Portugal continua abaixo do nível de financiamento médio** dos países da OCDE e da União Europeia nos gastos por aluno dos ensinos básico e secundário. A despesa pública total com educação (incluindo o ensino superior), não vai além de 3,8% do PIB, ficando muito aquém das recomendações internacionais -6%.

**A rede escolar enfrenta uma dupla pressão:** o aumento recente do número de alunos no pré-escolar e 1º ciclo não é acompanhado por uma expansão de infraestruturas; pelo contrário, o número de estabelecimentos continua a diminuir, acentuando a concentração de alunos. Simultaneamente, o **corpo docente encontra-se envelhecido**, a falta de professores agrava-se, fruto da desvalorização salarial, da sobrecarga de trabalho, do abandono precoce da profissão por falta de atratividade e das aposentações sem renovação adequada de quadros, afectando a aprendizagem de milhares de alunos. **O mesmo acontece com os trabalhadores não docentes**, em número insuficiente face às necessidades, sem uma carreira específica e muitos em situação de precariedade.

**Prossegue o processo de transferência de competências na educação**, incluindo de responsabilidades com a manutenção, reparação e construção de edifícios escolares, com as autarquias a assinalar insuficiências de meios para garantir o seu exercício, o que pode levar, em pouco tempo, ao acentuar de assimetrias entre concelhos e à privatização de serviços. **A anunciada reforma do MECI**, avançada sem auscultação da comunidade educativa, que extingue direções-gerais e transfere competências para estruturas dependentes das CCDR e dos municípios, agrava este cenário ao subordinar a gestão da Educação a lógicas tecnocráticas e a interesses de mercado, agravando desequilíbrios regionais, pondo em causa o carácter nacional dos concursos de professores, a equidade no sistema e a matriz democrática da Escola Pública

**O ensino superior público continua com vários problemas por resolver.** As instituições dependem dos fundos comunitários e das famílias, a desigualdade entre estratos económicos e sociais distintos acentua-se, excluindo cada vez mais os filhos dos trabalhadores. Em várias instituições, mais de 50% dos docentes são contratados em condições precárias para funções essenciais, sem garantias de estabilidade laboral e recebendo salários substancialmente inferiores aos dos docentes de carreira, mas tantas vezes com cargas lectivas mais elevadas. Os que têm carreira têm dificuldades em progredir, os seus salários foram desvalorizados pelos congelamentos na Administração Pública e são significativamente mais baixos que os de outros países europeus, dificultando a atracção e a retenção de profissionais qualificados.

**A investigação científica tem sido relegada para o fim da lista de prioridades.** Quase 90% dos investigadores trabalham em condições precárias, muitas vezes durante décadas, com sucessivos contratos de bolsas ou a termo, que impedem estabilidade e planeamento de vida. A reforma anunciada para este setor, que extingue estruturas centrais como a DGES e a FCT, ameaça a autonomia e o carácter público das instituições, reforçando a lógica de mercado e a instabilidade institucional.

Para a CGTP-IN impõe-se o reforço dos meios para o sistema científico público, financeiros e materiais, bem como a garantia de condições laborais estáveis para os investigadores. É fundamental assumir uma estratégia nacional para a Ciência que não esteja dependente dos ditames da União Europeia nem esteja ao serviço dos objectivos das empresas, exigindo-se antes a adopção de uma perspectiva de desenvolvimento do país.

**O Governo continua sem apresentar respostas concretas de carácter estrutural para os inúmeros problemas que afectam a Educação e a Ciência antes prevendo medidas que só os irão agravar**, de que são exemplos a intenção de aumentar propinas ou a transferência das responsabilidades do Estado na área das creches e jardins de infância para o chamado sector social ou privado, aprofundando desigualdades e fragilizando o carácter universal e gratuito do sistema educativo.

### **A CGTP-IN reivindica:**

- Uma Escola Pública de qualidade, inclusiva e para todos, com efectiva igualdade de oportunidades, com maior investimento, de forma a atingir os 6% do PIB, respeito pela autonomia das escolas e uma gestão democrática que urge recuperar;
- A efectiva redução do número de alunos por turma e o reforço dos apoios aos alunos com necessidades específicas, incluindo psicossociais;
- A contratação de todo o pessoal docente e não docente necessário para o normal funcionamento das escolas garantindo estabilidade no emprego e uma adequada valorização salarial;
- A valorização do trabalho e dos profissionais da educação, o que exige a contabilização de todo o tempo de serviço prestado por todos os docentes e a resolução do grave problema da precariedade, com integração nos quadros de todos os trabalhadores com vínculos precários que dão resposta a necessidades permanentes;
- O alargamento da rede pública de educação pré-escolar e a criação de uma rede pública de creches de frequência gratuita que cubra todos os custos suportados pelas famílias;
- A garantia da universalidade e gratuidade da educação e do ensino (incluindo dos materiais e das actividades complementares em todos os graus de ensino), o que implica também a eliminação do numerus clausus e das propinas no ensino superior público e o aumento dos apoios no âmbito da Acção Social Escolar, incluindo residências universitárias públicas;
- A suspensão do processo de transferência de competências para os municípios, a reversão das situações já concretizadas e o início de um amplo e debate sobre descentralização;
- O combate à precariedade no ensino superior e na ciência, com integração nas carreiras de todos os docentes e investigadores em funções permanentes, valorização salarial e garantia de financiamento estável para investigação.
- A revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), reforçando a gestão democrática, a colegialidade e o carácter público das instituições;
- Uma negociação colectiva justa e a valorização das carreiras no setor privado e social, com salários e condições equiparadas ao ensino público e um financiamento adequado que garanta qualidade, equidade e respeito pelos profissionais.

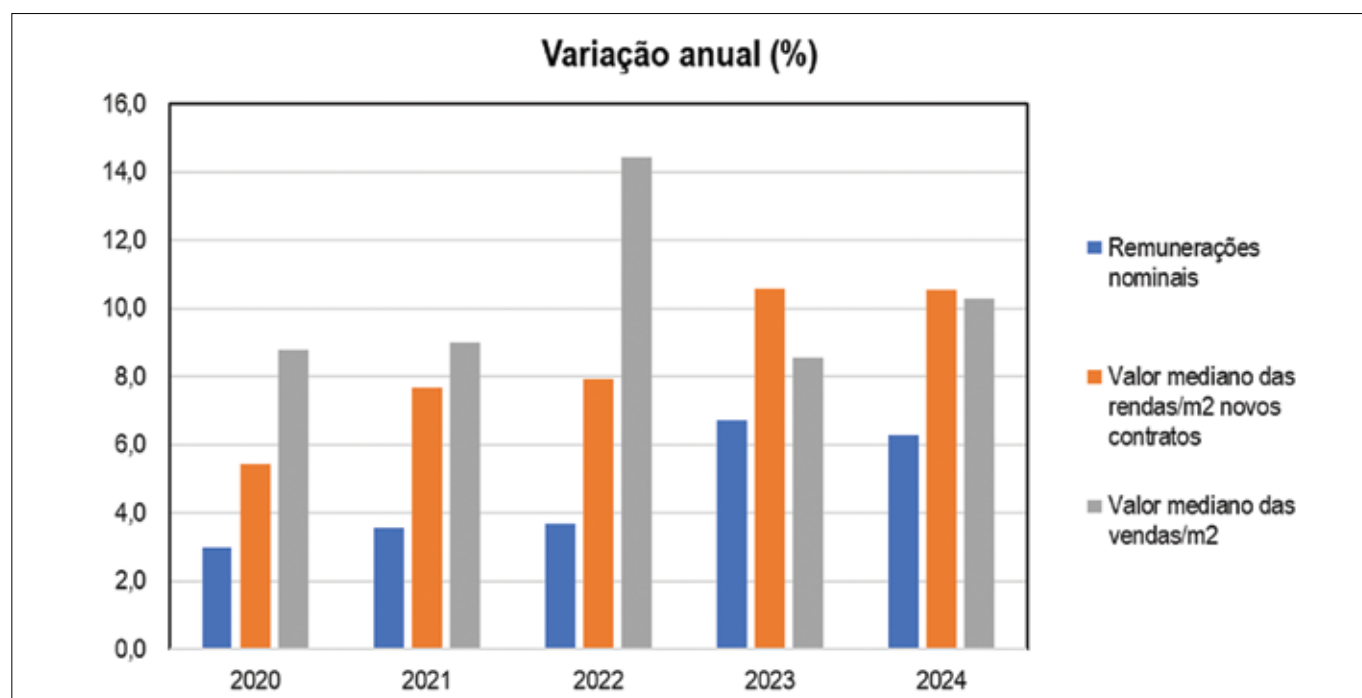
## **8.4 HABITAÇÃO**

**O problema estrutural da habitação está a agravar-se**, acentuando-se cada vez mais a divergência entre os preços da habitação e os rendimentos médios das famílias, sem que as medidas tomadas pelos últimos governos tenham contribuído para melhorar a situação que, muito pelo contrário, continua a deteriorar-se.

**A subida completamente descontrolada das rendas**, que os salários não acompanham, tem conduzido a um aumento inoportável da taxa de esforço das famílias e ao crescimento do número de despejos, muito facilitados pela lei do arrendamento urbano, bem como à necessidade de pura e simplesmente abandonar a casa de habitação por impossibilidade total de suportar os valores de renda pedidos. O número de pessoas, incluindo famílias, em situação de sem abrigo ou a viver em habitações precárias está a aumentar, e estamos a assistir ao surgimento de novos bairros compostos de construções clandestinas onde se vive sem um mínimo de condições.

**Mas a crise da habitação atinge também as famílias que, muitas vezes por falta de alternativas acessíveis no mercado de arrendamento, contraíram empréstimos para compra de habitação própria.** Apesar da relativa descida e estabilização das taxas de juro, o facto é que a taxa de esforço destas famílias aumentou. Por outro lado, devido aos preços especulativos das casas no mercado imobiliário, mesmo a compra de casa para a qual muitas famílias eram empurradas deixou de ser uma alternativa viável ao arrendamento.

Os salários médios têm crescido sempre abaixo quer do valor mediano das rendas dos novos contratos de arrendamento por m<sup>2</sup>, quer do valor mediano das vendas por m<sup>2</sup>. Assim, em termos acumulados as rendas dos novos contratos de arrendamento aumentaram 50% entre 2019 e 2024 e o valor das vendas aumentou 62% face a um aumento nominal dos salários de apenas 25% no mesmo período.



Fonte: INE - Remuneração bruta mensal média por trabalhador, Estatísticas de Rendas da Habitação ao nível local, Estatísticas de preços da habitação ao nível local e Taxas de juro implícitas no crédito à habitação.

**O Governo não apresenta nada de novo nesta área:** as medidas continuam a passar pelo aumento da oferta através da promoção da construção privada, e inclusive por um Programa de Parcerias Público Privadas para construção e reabilitação, sem garantias de que os alojamentos a construir sejam postos à disposição da grande massa da população, trabalhadores, jovens, pensionistas e camadas desfavorecidas, a preços acessíveis seja no arrendamento, seja na aquisição de habitação própria. Continua a não se verificar a promoção de habitação pública com carácter geral, representando o parque habitacional público apenas 2% do total, sendo a escassa oferta prevista apenas destinada a pessoas mais vulneráveis.

As poucas medidas preconizadas em matéria de arrendamento vão no sentido de uma maior desprotecção dos inquilinos, dando-se prioridade àquilo que se designa como "estabilidade e confiança do mercado de arrendamento" em detrimento do direito à habitação digna que a Constituição atribui a todos os cidadãos. Por esta razão, recusa-se o exercício de qualquer controlo sobre o preço das rendas e o mercado de arrendamento em geral, optando-se pela subsidiação como solução para compensar a pesada taxa de esforço das famílias. Numa palavra, tudo continua entregue ao mercado.

**Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:**

- A colocação dos lucros da banca a cobrir o aumento imposto nos empréstimos aos que foram empurrados para a compra de casa;
- Medidas de controlo do valor excessivo das rendas, nomeadamente a fixação de tectos máximos em função dos rendimentos dos arrendatários;
- A alteração do regime de arrendamento urbano, revogando a lei existente e criando medidas adequadas à protecção dos arrendatários;
- A criação de um programa nacional de habitação, previsto na Lei de Bases da Habitação;
- 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.

# 9.

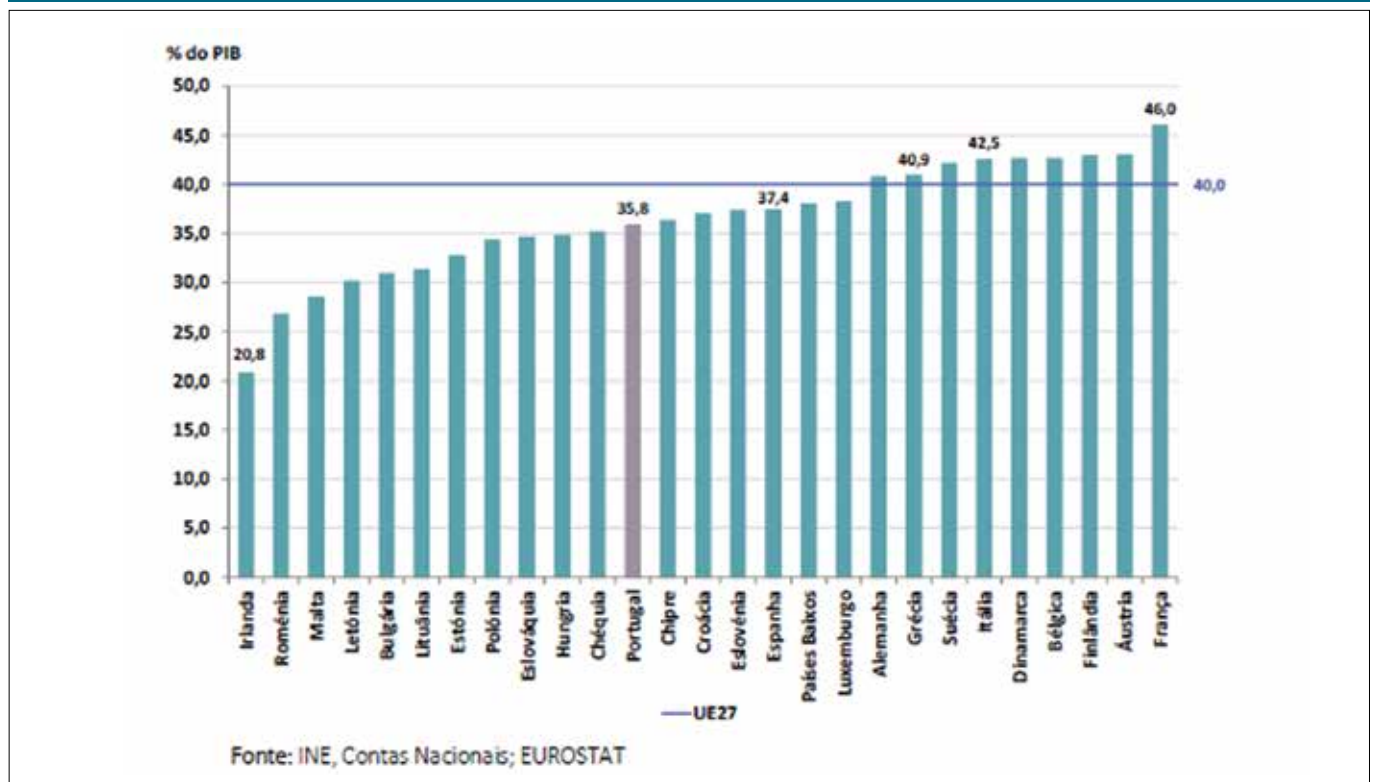
## POLÍTICA FISCAL

### 9.1 MENTIRAS E DETURPAÇÕES AO SERVIÇO DO GRANDE CAPITAL

A fiscalidade ganhou maior centralidade nos tempos mais recentes. **Dando cobertura a opções ideológicas que visam a transformação de direitos sociais em negócios para os grandes grupos privados**, que procuram esvaziar o Estado dos recursos financeiros necessários às suas obrigações, assiste-se a uma ampla campanha, na maioria dos casos, assente na falsidade.

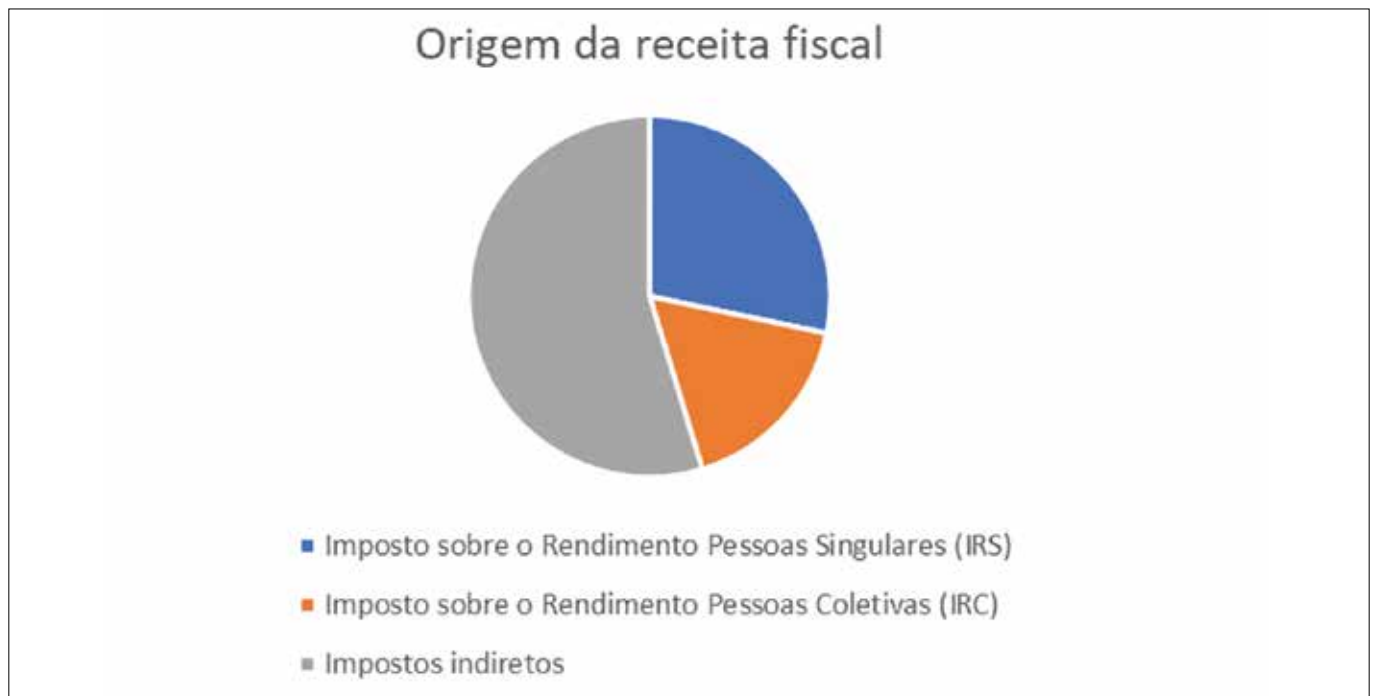
Refere-se que temos uma elevada "carga fiscal", quando em Portugal o total da receita fiscal e contributiva em percentagem da riqueza criada é inferior à da média da EU (gráfico em baixo).

#### RECEITA FISCAL E CONTRIBUTIVA EM % DO PIB



Se é certo que o total da receita fiscal e contributiva em % do PIB é inferior 4,2pp em Portugal do que a média na UE, a situação muda se o foco de análise for a tributação mais injusta, a que resulta da aplicação de impostos indirectos, que incidem de forma indiscriminada e não consideram o rendimento de cada um. O peso dos impostos indirectos no total da receita fica 8,7pp acima da média destes impostos no resto da UE.

É neste contexto, em que **a maioria da receita fiscal tem como origem a tributação indirecta (mais injusta)** dos rendimentos (55% do total) e que, **do lado dos impostos directos, são os que incidem sobre salários e pensões aqueles que mais pagam**, que a **CGTP-IN defende uma inversão de 180º na estrutura de impostos**.



FONTE: Direcção-Geral do Orçamento

**O desequilíbrio do sistema fiscal português verifica-se assim nestes dois grandes níveis:** ao nível da receita total e do peso dos impostos indirectos, mas também no que concerne aos impostos directos, onde o IRS, que incide essencialmente sobre rendimentos do trabalho, é responsável por 61% e o IRC, que tem como origem os lucros das empresas, apenas 37% da receita total que vem dos impostos directos.

Com níveis de apropriação da riqueza em que pouco mais que 1.600 grandes empresas absorvem mais de 50% do excedente bruto de exploração (lucros), o IRC espelha esta realidade, com 1.600 grandes empresas a serem responsáveis pelo pagamento de 54% do total de IRC.

**Ao contrário do que é repetido até à exaustão, a maioria das empresas não paga IRC.**

DISTRIBUIÇÃO DAS DECLARAÇÕES			2021	%	2022	%	2023	%
NÚMERO TOTAL DE DECLARAÇÕES			540 719	100,0%	562 049	100,0%	585 754	100,0%
COM PAGAMENTO	Com imposto no exercício	Com IRC Liquidado (a) > 0	241 698	44,7%	267 076	47,5%	282 392	48,2%
		Com IRC Liquidado = 0 e Imposto a Pagar (b)	77 608	14,4%	77 006	13,7%	78 757	13,4%
		SUBTOTAL	319 306	59,1%	344 082	61,2%	361 149	61,7%
	Sem imposto no exercício	C/ Pag. Especial por Conta	1 677	0,3%	251	0,0%	25	0,0%
	Total com Pagamentos		320 983	59,4%	344 333	61,3%	361 174	61,7%
SEM PAGAMENTO			219 736	40,6%	217 716	38,7%	224 580	38,3%

FONTE: Autoridade Tributária. Dados referentes a 2023 (últimos disponíveis). Notas: (a) Implica sempre o pagamento de imposto, mesmo que, em consequência de retenções na fonte e / ou pagamentos por conta, o sujeito passivo venha a ter direito a reembolso.

(b) Resultante de IRC de exercícios anteriores, reposição de benefícios fiscais, resultado da liquidação, derrama municipal, tributações autónomas e juros.

Como se constata nos dados da Autoridade Tributária (AT), apenas 48,2% das empresas estão sujeitas ao pagamento de IRC por via da aplicação da sua taxa, sendo que as restantes, ou não pagam por não terem lucros ou fazerem abatimentos, ou apenas pagaram por via das tributações autónomas<sup>15</sup>.

**Outro dado que importa desmontar, é o da “taxa de IRC demasiado elevada”,** que pode atingir os 31%, quando a taxa efectiva de IRC é de 18,5% (sendo que a AT faz o apuramento incluindo não só a taxa normal do IRC, mas também as derramas e as próprias tributações autónomas).

A diferença entre a taxa no papel e aquilo que efectivamente pagam as empresas é justificada, entre outros esquemas, pela atribuição de benefícios fiscais (BF) em sede de IRC. Dados da AT, indicam que o 1% das empresas que mais BF recebe, acumula 51,4% do total de BF atribuídos, que em 2023 foram de 1,8 mil milhões de euros.

<sup>15</sup> A tributação autónoma surgiu para combater situações de evasão fiscal. O objectivo passa por ultrapassar a dificuldade em perceber se a justificação apresentada para um determinado gasto empresarial ou profissional é ou não válida. A tributação autónoma incide sobre **gastos imputados ao negócio**, mas que não estão directamente ligados aos bens que produz. Por exemplo: Despesas de representação (visitas a clientes, refeições, viagens); encargos com viaturas (aquisição, combustíveis, portagens, seguros e serviços de oficina); despesas não documentadas (sem documento de suporte); ajudas de custo e compensações por deslocação em viatura própria, entre outras.

Maiores sociedades privadas que receberam Benefícios Fiscais no IRC			
% de Incentivos absorvidos por 1% das empresas que mais receberam		926 135 754€ (51,4% do total)	
EMIRATES SUCURSAL EM PORTUGAL	15 759 077,18€	BRITISH AIRWAYS	7 128 244,82€
DEUTSCHE LUFTHANSA AKTIENGESELLSCHAFT	15 587 176,15€	SAIPEM PORTUGAL COMERCIO MARITIMO SOC UNIPESSOAL LDA	7 080 080,84€
THE NAVIGATOR COMPANY, S.A.	14 059 993,38€	TECNIMEDE SOCIEDADE TECNICO- MEDICINAL S A	7 023 149,51€
CONTINENTAL MABOR - INDUSTRIA DE PNEUS S A	12 210 198,94€	VODAFONE PORTUGAL - COMUNICAÇÕES PESSOAS S A	6 947 308,27€
REN - REDE ELECTRICA NACIONAL SA	11 880 114,40€	E-REDES - DISTRIBUIÇÃO DE ELETRICIDADE, S.A.	6 560 565,80€
COFICAB PORTUGAL COMPANHIA DE FIOS E CABOS LDA	11 215 411,03€	CRIP DOIS S A	6 147 194,95€
PETROGAL, S.A.	9 855 601,08€	IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA S A SOCIEDAD ANONIMA OPERADORA - SUCURSAL EM PORTUGAL	6 022 213,62€
NOS COMUNICAÇÕES, S.A.	8 550 620,09€	GALP GAS NATURAL S A	5 964 134,04€
UNITED EUROPEAN CAR CARRIERS UNIPESSOAL LDA ZONA FRANCA DA MADEIRA	8 141 014,43€	SONAE ARAUCO PORTUGAL, S.A.	5 253 053,24€
EDP GEM PORTUGAL, S.A.	7 569 108,43€	BIAL - HOLDING, S.A.	5 169 807,20€
GRUPO PESTANA S G P S A	7 425 272,35€	MODELO CONTINENTE HIPERMERCADOS S A	4 969 820,34€
GENERALI SEGUROS, S.A.	7 251 874,49€	PINGO DOCE DISTRIBUICAO ALIMENTAR SA	4 658 146,64€

FONTE: Autoridade Tributária. Dados referentes a 2023 (últimos disponíveis).

Conforme se constata no quadro, **são empresas inseridas em grupos económicos que acumulam milhões de euros de lucros anuais, que distribuem milhões de euros sob a forma de dividendos, às quais o Estado decide prescindir de imposto que era devido.**

Assim, alterações que, em sede de IRS, não têm em conta os rendimentos, mas antes a idade e, no IRC, são dirigidas às grandes empresas, seja pela redução da taxa, seja pela manutenção e proliferação de benefícios fiscais, vão num sentido contrário às necessárias alterações rumo a um sistema fiscal mais justo.

## **9.2 MEDIDAS PARA UMA POLÍTICA FISCAL MAIS JUSTA**

A CGTP-IN tem um largo património de medidas na área fiscal. Algumas com mais de uma década, mas que, infelizmente, não só não perderam, como viram a sua actualidade reforçada.

Não procurando ser exaustivos, as medidas que propomos visam tornar o **sistema fiscal mais justo**, aliviando quem trabalha e trabalhou toda uma vida e está sobrecarregado com impostos, e pondo a pagar aqueles que acumulam centenas de milhões de euros e pagam pouco, ou nenhuns impostos.

Assim, ao **nível do IVA, a CGTP-IN defende que todos os bens essenciais sejam sujeitos à taxa reduzida**, e se estude a forma de reduzir a taxa normal de forma a que esta diminuição se repercuta, efectivamente, nos preços.

No **IRS**, para além da **criação de mais escalões por forma a aumentar a progressividade do imposto**, a CGTP-IN defende, entre outras medidas, a redução das taxas aplicadas aos escalões mais baixos intermédios, bem como o **englobamento obrigatório de todos os rendimentos**.

Já quanto ao **IRC**, é essencial que este **incida sobre todos os rendimentos gerados** ou realizados em território nacional, e que os benefícios fiscais excluam, como regra, as grandes empresas.

A CGTP-IN considera ainda que devem ser introduzidas **taxas sobre as transacções financeiras**, implementadas medidas que tributem o património mobiliário (acções e outros títulos) e que se acabe com os paraísos fiscais.

