



PRIORIDADES DA POLÍTICA REIVINDICATIVA DA CGTP-IN PARA 2022

I. ENQUADRAMENTO	2
II. AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS PARA RESPONDER AOS PROBLEMAS ESTRUTURAIS DO PAÍS ...	4
III. SEMANA DE 35 HORAS PARA TODOS OS TRABALHADORES	8
IV. EMPREGO DE QUALIDADE E COM DIREITOS.....	10
V. REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA. REVOGAR AS NORMAS GRAVOSAS DO CÓDIGO DE TRABALHO	19
VI. DESENVOLVER OS SERVIÇOS PÚBLICOS E AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO	22

I. ENQUADRAMENTO

Os últimos dois anos foram marcados pela degradação da situação económica e social, em virtude da pandemia e do acumular de décadas de uma política que fomenta a exploração, gera desigualdades e pobreza, promove a precariedade, perpetua os baixos salários e propicia a desregulação dos horários de trabalho. Uma política assente numa fiscalidade injusta que sobrecarrega os rendimentos do trabalho para isentar os do grande capital, pautada por um baixo investimento público.

Esta realidade, que caracterizámos no XIV Congresso, foi acentuada e agravada pelas consequências económicas e sociais do surto epidémico que, a somar à insuficiência e desequilíbrio das medidas do governo, tornaram ainda mais prementes as prioridades que então definimos.

Para o ano de 2022, perspectiva-se a recuperação da actividade económica, que só não será mais robusta, devido à opção do governo em manter-se amarrado às imposições da União Europeia (UE) – como a CGTP-IN denuncia, nomeadamente na sua apreciação ao Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) –, bem como a uma legislação laboral que continua impregnada de normas que agravam e atentam contra os mais elementares direitos dos trabalhadores, seja no quadro da contratação colectiva, com a norma da caducidade e a negação do princípio do tratamento mais favorável, seja no plano mais geral, com a sucessiva introdução de alterações que conduzem à fragilização dos direitos dos trabalhadores e à crescente individualização das relações de trabalho.

É neste quadro que se vai desenvolver a acção reivindicativa da CGTP-IN no ano de 2022. Uma acção que será determinante para elevar as condições de trabalho e de vida e para a valorização do trabalho e dos trabalhadores, mas também para dar um forte impulso à recuperação da actividade económica e desenvolvimento do país.

O aumento geral dos salários, desde logo do SMN assume um papel central, bem como a valorização das profissões e carreiras. Só com o aumento geral dos salários os trabalhadores e as suas famílias poderão fazer face às suas necessidades, não aceitando a CGTP-IN que, em pleno século XXI, subsistam situações de pobreza que afectam quem trabalha e trabalhou, os que estão desempregados ou os filhos dos trabalhadores, ao mesmo tempo que largas camadas da população se veem privadas, por motivos económicos, de aceder a bens e serviços essenciais.

O aumento geral dos salários é possível. Ao contrário do que é repetidamente afirmado, a questão não passa exclusivamente por produzir mais para só então aumentar os salários. Os níveis de desigualdade na repartição da riqueza entre o trabalho e o capital é que impedem um aumento robusto dos salários, que se situe acima do crescimento da economia, combatendo, desta forma, a exploração.

Por outro lado, o aumento geral dos salários conduz ao crescimento do consumo privado, à dinamização da produção num tecido produtivo que tem no mercado interno o seu principal destino, com a criação de mais emprego, crescimento da receita fiscal e das contribuições para a segurança social.

A CGTP-IN reitera que o aumento geral dos salários não só é possível, como é urgente e necessário.

No quadro da prestação de trabalho, ganham uma crescida relevância as questões relacionadas com os horários e o tempo de trabalho.

Um elevado número de trabalhadores trabalha aos sábados, domingos e feriados, ou faz trabalho nocturno e/ou por turnos. A utilização de bancos de horas só não é mais gravosa porque em muitas empresas a luta dos trabalhadores os derrotou. Prolifera o recurso injustificado à laboração contínua, em particular na indústria, mas com tendência a alargar-se a outros sectores.

Os trabalhadores são assim, cada vez mais, sujeitos à lógica do lucro que domina o mercado, tornando-se em meras peças da sua engrenagem. Os avanços científicos, o progresso da tecnologia e a utilização de

novas técnicas e métodos de produção são usados para aumentar as desigualdades e a exploração, para manter e intensificar ritmos de trabalho, ao invés de serem colocados à disposição da sociedade e do seu progresso.

A CGTP-IN lutará pela redução do limite máximo de trabalho para as 35 horas semanais, sem perda de retribuição. Os avanços produtivos e a melhoria da produtividade têm de ser repartidos por todos. Combateremos, ainda, a desregulação dos horários de trabalho, os bancos de horas, o trabalho por turnos e noturno injustificado, o trabalho aos sábados, domingos ou dias feriados em sectores em que tal não se justifique.

Ao nível da prestação de trabalho, a acção reivindicativa da CGTP-IN vai continuar a pautar-se pela luta pela criação de emprego com direitos, contra a precariedade e degradação da qualidade do emprego, pelo cumprimento do direito ao trabalho efectivamente digno.

A precariedade é um flagelo que afecta, directa ou indirectamente, todos os trabalhadores, conduz à instabilidade no emprego que se transfere para a vida de centenas de milhares de assalariados, obrigando a adiar – e muitas vezes negando – projectos de vida, causando ainda entraves à elevação do perfil produtivo. A precariedade é um instrumento usado pelo capital, e sustentado pelos sucessivos governos, para, por um lado, impor aos trabalhadores um salário, em média, 30% mais reduzido, aumentando desta forma os lucros, mas também para exercer pressão sobre os trabalhadores no exercício dos seus direitos.

É inadmissível alargar as situações em que as empresas podem recorrer a este expediente, ou as modalidades em que é posta em prática.

A CGTP-IN exige a revogação das alterações à legislação laboral introduzidas pelo PS em 2019, com o apoio de PSD, CDS e UGT, bem como todas as que anteriores governos realizaram, que conduzem à negação do princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um vínculo de trabalho efectivo. Rejeitamos, ainda, que aos trabalhadores das plataformas digitais se negue o direito a um vínculo de trabalho estável, bem como a generalização do teletrabalho, ao mesmo tempo que exigimos a garantia dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente a devida compensação pelos custos em que os trabalhadores incorrem, o respeito pelo horário de trabalho, a manifestação de vontade expressa do trabalhador em optar por esta modalidade e a efectivação dos direitos sindicais.

A valorização do trabalho e dos trabalhadores exige o aumento dos salários, a regulação dos horários e a redução do tempo de trabalho, bem como a estabilidade dos vínculos. Quaisquer alterações em matéria laboral que mantenham ou agravem a situação nestas dimensões, nunca se constituirão como a resposta de fundo aos problemas que afectam os trabalhadores e cerceiam o potencial de desenvolvimento do país.

Nas reivindicações para 2022, a CGTP-IN insere ainda como prioritárias a garantia da qualidade e o reforço das Funções Sociais do Estado e dos serviços públicos como condição fundamental para dar resposta aos direitos dos trabalhadores e das populações constitucionalmente consagrados, para desenvolver o país e promover a coesão social e territorial.

Depois de décadas de ataque, os últimos anos foram lapidares para relevar a importância e o papel central do Estado na vida dos trabalhadores e das populações. Ficaram também evidentes as suas limitações e as melhorias que urge empreender, desde logo ao nível da valorização dos trabalhadores, mas também no reforço da oferta, pelo Estado, de bens e serviços públicos.

Para a CGTP-IN, é ainda premente dotar o Estado dos meios financeiros para fazer face às necessidades da população. A política fiscal tem de ser mais justa e garantir mais recursos, com a redução das receitas que têm como origem os rendimentos de quem trabalha ou trabalhou e o aumento da taxa sobre o capital.

A organização, esclarecimento, mobilização e unidade dos trabalhadores para a luta será, em última instância, o factor determinante para atingirmos os objectivos a que nos propomos.

II. AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS PARA RESPONDER AOS PROBLEMAS ESTRUTURAIS DO PAÍS

Uma retoma económica forte e sustentada, apoiada numa política de desenvolvimento de médio e longo prazo, exige mudanças estruturais que são incompatíveis com a manutenção de um modelo de baixos salários.

- **Modelo económico-social**

Nos últimos anos foram marcantes as políticas que inverteram a política de austeridade, permitiram recuperar rendimentos e alguns direitos laborais e sociais, aumentaram o salário mínimo, reforçaram a segurança social, em que se destaca os aumentos extraordinários de pensões, e permitiram avanços nas políticas sociais.

A CGTP-IN nunca desvalorizou políticas para as quais contribuiu, mas sempre as considerou insuficientes para uma mudança no modelo de baixos salários, precariedade e insuficiente desenvolvimento das políticas sociais.

O crescimento económico foi de 2,7% em média anual no período 2016-2019, em relação virtuosa com a melhorias das condições socioeconómicas da população. Contudo, este crescimento poderia ter sido superior, sem os constrangimentos resultantes de políticas europeias restritivas, incluindo o Semestre Europeu, o Tratado Orçamental e o designado Pacto de Estabilidade e Crescimento. O investimento público foi sacrificado, sendo negativo em termos líquidos, em nome da redução da dívida pública. A economia tornou-se excessivamente dependente do turismo, enquanto a balança comercial de bens apresentou expressivos saldos negativos.

A política orçamental foi orientada para a obtenção de elevados saldos primários (sem o pagamento de juros) positivos, o que reduziu a capacidade para realizar um investimento forte nas políticas sociais que o país precisa (saúde, segurança social, educação, habitação, equipamentos sociais, etc.). Apesar de fundamental no combate à epidemia, ficou demonstrado que o SNS estava mal preparado, em consequência da política de agravamento da exploração e empobrecimento na época da *troika* e de um insuficiente investimento no período posterior.

No plano laboral e de emprego, houve a recuperação de alguns direitos, fruto da luta dos trabalhadores, de que a reposição das 35 horas na Administração Pública constitui um exemplo relevante. Mas disposições fundamentais, vindas do Código de Trabalho de 2003 e das suas alterações, incluindo as efectuadas no período da *troika*, permaneceram inalteradas. Mantiveram-se normas que negam o direito de contratação colectiva e ocorreram novas caducidades de convenções colectivas. A precariedade não foi combatida através de medidas que lhe dessem um efectivo combate, e ainda que o programa PREVPAP tivesse permitido dar resposta a algumas situações, o seu resultado final ficou muito aquém do necessário e, mesmo, do que fora anunciado pelo Governo aquando do seu lançamento. A revisão do Código de Trabalho de 2019 foi contraditória porque, se houve alguma limitação na contratação a termo, também teve lugar a introdução de novos instrumentos de precariedade laboral, incluindo a extensão do período experimental para algumas categorias de trabalhadores e o alargamento dos contratos de muita curta duração.

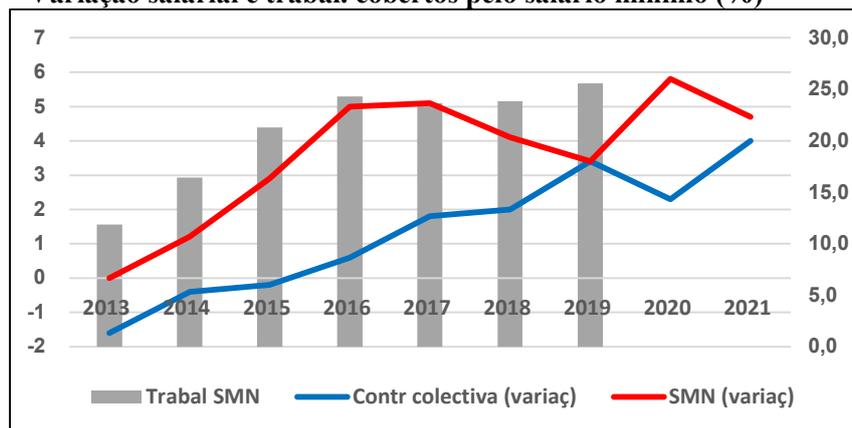
Não se respondeu, em suma, a problemas estruturais em que ressaltam um aparelho produtivo frágil, dependência alimentar elevada, balança de bens negativa, dependência energética, desindustrialização, emigração e baixa natalidade.

- **Aumentar os salários**

O actual modelo económico-social continua a assentar em baixos salários, elevada precariedade, negação do direito de contratação colectiva, más condições de trabalho e fraca efectividade das normas laborais. Assenta também numa baixa produtividade porque esta depende essencialmente da estrutura produtiva e de uma baixa dotação de capital por trabalhador.

Para se desenvolver, o país precisa de aliar estratégias económicas a emprego com direitos, o que desde logo implica o aumento significativo dos salários. A melhoria ocorrida no salário mínimo foi importante, mesmo que insuficiente, desde logo porque constitui um instrumento de combate à pobreza dos trabalhadores. Mas não foi acompanhada pelo crescimento dos restantes salários, desde logo os acordados por contratação colectiva. Em muitas convenções colectivas o salário mínimo tem “comido” os níveis de remuneração mais baixos (nalguns casos, o grosso das tabelas salariais). Não está em causa o salário mínimo e a sua elevação, antes o aumento salarial de todos os trabalhadores e a valorização das carreiras e profissões.

Variação salarial e trabal. cobertos pelo salário mínimo (%)



Fontes: CGTP-IN com base dados DGERT e GEP; trabal. abrangidos pelo SMN no eixo da direita; o aumento salarial de 2021 refere-se ao 1º semestre

Os salários na Administração Pública continuaram congelados. Nos últimos 13 anos, apenas ocorreu uma actualização de 0,3% e o subsídio de refeição subiu 50 cêntimos, que se traduziram numa forte desvalorização e significativa perda de poder de compra por parte dos trabalhadores. Esta situação é incompatível com a modernização e reforço dos serviços públicos e com a valorização do trabalho, dos trabalhadores, das suas carreiras e profissões, pondo em causa, ainda, o indispensável e urgente rejuvenescimento da Administração Pública, por dela resultar uma crescente falta de atractividade das profissões, deixando a nu a opção política pela fragilização dos direitos dos trabalhadores, com impacto directo nos serviços públicos.

- **Aumentar os salários para impulsionar as qualificações**

O aumento das qualificações é necessário, mas não é, por si só, suficiente. Embora o nível de habilitações não seja equivalente ao de qualificações, constitui uma aproximação para efeitos de comparação com outros países. Em 2019, Portugal ocupava o último lugar no que concerne à população com ensino secundário e

ensino superior a nível europeu. No entanto, a população do grupo 25-34 anos estava já acima da zona euro em 2020. Denotando-se uma recuperação geracional importante, a verdade é que tal não se repercute nos salários e na qualidade das relações de trabalho, sendo precisamente os jovens os mais afectados pela precariedade laboral e, conseqüentemente, auferindo menos do que os trabalhadores com vínculo permanente.

A educação e a formação contínua constituem investimentos estratégicos, mas sem respostas no aparelho produtivo, o que exige o aumento dos salários, os portugueses continuarão a emigrar. Embora a emigração tenha abrandado, saíram mais de 400 mil trabalhadores no período 2016-2020, sendo 38,4% a título permanente.

População 25-34 anos com educação terciária (%)

	2010	2015	2020
Zona euro	32,7	36,4	41,5
Luxemburgo	44,2	50,3	60,6
França	42,7	44,8	49,4
Suécia	42,3	46,5	49,2
Espanha	40,3	41,0	47,4
Portugal	25,5	33,1	41,9
Áustria	20,7	38,6	41,3
Alemanha	26,0	29,6	35,1
Itália	20,8	25,2	28,9

Fonte: Eurostat

- **Aumentar os salários para garantir uma vida melhor e combater as desigualdades**

Portugal continua a ser um país fortemente marcado pelas desigualdades. Esta realidade e as suas implicações sociais e para o próprio desenvolvimento do país, são cada vez mais difíceis de negligenciar, mas normalmente tende-se a apresentar apenas as desigualdades entre assalariados.

A CGTP-IN há muito que denuncia e combate as situações de discriminação, seja a que penaliza os trabalhadores com vínculos precários, as mulheres e os jovens, ou a que se acentua entre cargos de chefia e os restantes trabalhadores de uma mesma empresa (leque salarial).

No entanto, as disparidades entre assalariados produzem-se já depois de uma desigual distribuição do rendimento entre o trabalho e o capital. Sem combater o desequilíbrio na repartição da riqueza entre o trabalho e o capital, será impossível resolver a questão das desigualdades, e não há outra forma de romper com esta situação que não seja um aumento geral e robusto dos salários e das pensões.

O nível de vida que a generalidade dos trabalhadores tem como resultado dos seus salários, não lhes permite o acesso a bens e serviços básicos, negando-se, assim, uma vida digna a quem vive e trabalha no nosso país, ao mesmo tempo que se condiciona a própria reposição da força de trabalho, com os indicadores demográficos a reflectirem esta realidade.

Esta política de baixos salários tem levado à emancipação cada vez mais tardia dos jovens, atrasando a sua formação pessoal, a decisão de sair de casa e formar uma família.

Estudos recentemente apresentados sobre o rendimento adequado, ou seja, sobre o montante necessário para conseguir aceder aos bens e serviços que possibilitam uma vida digna, indicam que o salário líquido de cada membro de um casal com dois filhos (a tipologia que permite a reposição da força de trabalho), deveria ser, no mínimo, de 1.150€.

Este valor (1.150€) tem de servir e ser comparado com o SMN, pois a cada trabalhador deve ser proporcionada o essencial para aceder a uma vida digna. Assim, a reivindicação da CGTP-IN de fixação do SMN nos 850€ torna-se ainda mais urgente e necessária, sendo apenas uma etapa, inserida numa dinâmica de aumento geral das retribuições, rumo a uma efectiva valorização do trabalho e dos trabalhadores, garantindo-lhes melhores condições de vida. Esta medida será, também, muito importante no combate às desigualdades e contribuirá, no plano económico, social e demográfico, para um desenvolvimento sustentável do nosso país.

- **Aumentar os salários para promover o emprego e dinamizar a economia**

Para além dos aspectos já referidos, o aumento geral dos salários constitui-se como condição necessária para a dinamização da economia e a respectiva criação de emprego.

A procura interna, ou seja, o consumo e o investimento das famílias e restantes agentes económicos, continua a ser o principal factor do crescimento da economia e, para consumir mais, as famílias precisam de mais recursos, ou seja, de mais salário.

Como demonstram os últimos anos, o aumento da massa salarial impulsionou o consumo, possibilitou às empresas produzir mais e vender mais, conduziu à criação de mais emprego para responder à procura crescente, o que levou ao aumento do produto nacional, que só não foi mais robusto, dado o carácter muito limitado do aumento dos salários e devido à insegurança resultante da precariedade no emprego que se transporta para a vida de centenas de milhares de trabalhadores.

Acresce ainda que, com mais emprego, produção e consumo, sobem as receitas fiscais que permitem ao Estado responder às necessidades das populações e aumentam as receitas para a Segurança Social, garantindo uma maior sustentabilidade da mesma, sem que se deixe de exigir a diversificação das suas fontes de financiamento.

- **Aumento geral dos salários: reivindicações fundamentais da CGTP-IN**

A CGTP-IN defende:

- O aumento geral dos salários em todos os sectores de actividade e a valorização das profissões e carreiras. Em cada sector ou empresa, tanto no privado, como no público, no âmbito da contratação colectiva ou de acções reivindicativas de empresa, deverão ser estabelecidos objectivos salariais que tenham como referência um aumento de 90€ por trabalhador;
- O fim da política injusta e discriminatória dos trabalhadores da Administração Pública com o aumento geral e real dos salários a partir de 1 de Janeiro de 2022, a reposição e efectiva valorização das carreiras, dos seus conteúdos profissionais específicos e a revogação do actual sistema de avaliação do desempenho (SIADAP), incluindo os sistemas específicos nele baseados;
- O aumento do salário mínimo nacional para 850€ a curto prazo;

III. SEMANA DE 35 HORAS PARA TODOS OS TRABALHADORES

O tempo de trabalho tem um papel fundamental na qualidade de vida, na saúde, no bem-estar dos trabalhadores, na conciliação entre os períodos de trabalho e os destinados à vida pessoal, e na própria produtividade.

A luta dos trabalhadores pela redução do tempo de trabalho acompanha toda a história do movimento operário e sindical desde o século XIX aos dias de hoje, com progressos muito significativos na duração da semana de trabalho, na limitação das horas extraordinárias, na redução ou regulamentação de trabalho penoso, perigoso ou insalubre, na conciliação entre a vida e o tempo de trabalho, na conquista de pausas e na limitação dos ritmos intensos, entre outros aspectos.

- **Semana de 35 horas para todos os trabalhadores**

O patronato tem desenvolvido uma acção constante para impedir novos avanços na redução do horário semanal, para prolongar o trabalho por via de horas não pagas e para reverter conquistas através da precarização das relações de trabalho, da flexibilização dos horários, da intensificação do trabalho (aumento da carga e dos ritmos de trabalho) e do alargamento do trabalho penoso.

Vivemos hoje a contradição entre o enorme salto nos avanços científicos e técnicos com uma aplicação cada vez mais rápida aos sistemas produtivos, a qual permite enormes ganhos de produtividade que são apropriados pelo patronato e horários de trabalho longos, penosos e intensos. Em 2020, os trabalhadores no nosso país a tempo completo trabalharam, em média, 40,5 horas semanais, situando-se Portugal no grupo de países europeus em que mais horas se trabalha semanalmente.

O argumento de que a redução da semana de trabalho não é economicamente viável tem sido sistematicamente desmentida ao longo da história. A experiência de países, sectores e empresas que reduziram a duração do tempo de trabalho prova que a eficiência económica não baixa. De um modo geral, os países economicamente mais desenvolvidos têm também durações de trabalho mais curtas. A França, a Suécia, a Dinamarca e a Alemanha eram os países que em 2017-2018 apresentavam um tempo de trabalho anual mais curto, segundo o Eurofound.

- **A organização do tempo de trabalho**

Os horários de trabalho têm sido progressivamente mais desregulados. Tem-se invocado que os trabalhadores desejam horários flexíveis que vão ao encontro das suas próprias necessidades. Trata-se de um argumento falacioso porque não estão em causa os horários de trabalho desejados pelos trabalhadores – por aumentarem a sua autonomia no trabalho e facilitarem a conciliação com a vida familiar e pessoal –, mas horários de trabalho flexíveis em proveito do patronato e à custa dos trabalhadores, incluindo a diminuição do pagamento de horas extraordinárias. Os horários flexíveis em proveito dos patrões são horários rígidos para os trabalhadores.

A flexibilidade do tempo de trabalho implica um prolongamento generalizado e uma constante irregularidade dos horários e dos tempos de trabalho, atribuindo às empresas a faculdade de os alterar unilateralmente, de um momento para o outro, bem como de estabelecer formas de organização de tempo de trabalho, como sejam os regimes de adaptabilidade ou os bancos de horas, sem atender às necessidades e responsabilidades, nomeadamente familiares, de cada trabalhador.

Tem-se generalizado o trabalho nocturno, por turnos e aos fins-de-semana, que colocam sérios entraves à conciliação entre a vida pessoal, familiar e laboral.

É hoje gritante a contradição entre um discurso que enfatiza a conciliação – um princípio consagrado na Constituição – e horários de trabalho mais desregulamentados que a põem em causa.

- **Tempo de trabalho e conectividade permanente**

As ferramentas digitais permitem a conectividade permanente - trabalhar a todo o momento e em qualquer lugar, face a um dia que, por mais avançadas que tais ferramentas sejam, não deixa de ter 24 horas. Segundo o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, dever-se-ia efectivar e regular o direito à desconexão ou desligamento profissional, prevenindo o alongamento dos horários e protegendo os trabalhadores.

Para a CGTP-IN, a utilização cada vez mais intensiva das tecnologias da informação e comunicação e o facto de estas possibilitarem formas de contacto permanente não deve fazer esquecer a necessidade de continuar a cumprir e fazer cumprir a lei e a contratação colectiva aplicável no que respeita quer à organização do tempo de trabalho, quer ao direito ao descanso dos trabalhadores. Não se trata, pois, de um eventual “direito a desligar”, mas sim do respeito e garantia do cumprimento dos horários de trabalho e da não fragilização do próprio conceito de horário de trabalho.

- **Horários de trabalho penosos ou perigosos**

Um elevado volume de trabalhadores tem horários de trabalho penosos ou perigosos ou que envolvem a prestação de trabalho em dias de descanso semanal. Os horários por turnos constituem um exemplo relevante pelo número de empregados envolvidos (777 mil em 2020) e pelas consequências na saúde. Não esqueçamos que parte deste trabalho é nocturno. Quanto ao trabalho perigoso, dispomos de pouca informação, mas o número de acidentes de trabalho tem-se situado quase sempre acima de 200 mil. Por sua vez, a população empregada com trabalho ao sábado representa 37,3% do total e a que trabalha ao domingo 20,5% (dados de 2020).

É hoje em dia comumente aceite que os impactos da desregulação dos horários de trabalho na saúde são profundos. Com as alterações na organização do tempo de trabalho aumentam as probabilidades de desenvolver diversos tipos de cancro. A OMS, em 2007, publicou uma informação em que considerou o trabalho por turnos como “potencialmente carcinogénico”; aumenta a probabilidade de problemas cardíacos; os trabalhadores que trabalham por turnos tendem a sofrer mais por *stress*, fadiga e depressão, transformando o trabalho por turnos num factor de risco psicossocial; os trabalhadores nocturnos e por turnos tendem a sofrer de distúrbios do sono. Pesquisas efectuadas concluem que um trabalhador diurno com um horário normal tem, em regra, 9% de probabilidade de contrair diabetes tipo 2; se trabalhar em regime de turnos o risco é de 42%.

A razão fundamental pela qual o trabalho por turnos e outras formas de flexibilidade tendem a criar mais problemas de saúde, deriva do facto de provocarem a instabilidade no ciclo circadiano dos trabalhadores. Somos seres diurnos pelo que o trabalho nocturno e por turnos tende a desorientar o nosso relógio biológico, influenciando o sono, a alimentação, a frequência e regularidade de satisfação de outras necessidades fisiológicas.

A isto acrescem os intensos ritmos de trabalho, os “objectivos” e “metas de produção” difíceis de alcançar e a falta de trabalhadores, provocando esgotamento, fadiga e inúmeros problemas do foro físico e mental.

- **Tempo de trabalho e tempo para a vida: reivindicações fundamentais da CGTP-IN**

A CGTP-IN defende:

- A instituição do período normal de trabalho máximo de 35 horas semanais para todos os trabalhadores, sem redução de retribuição, o que não invalida a luta pela redução dos horários dos trabalhadores que, tanto no sector público, como no privado, já conquistaram esse patamar máximo;
- A revogação dos regimes de adaptabilidade e do banco de horas grupal, bem como de outros regimes gravosos previstos no Código do Trabalho;
- A limitação dos regimes de trabalho nocturno, trabalho por turnos e laboração contínua a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou produção;
- A reposição e melhoria do pagamento do trabalho prestado ao domingo e em dia feriado e do trabalho suplementar, assim como os descansos compensatórios;
- O aumento do acréscimo remuneratório por prestação de trabalho suplementar quer em dia útil, quer em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em feriado e previsão de descanso compensatório correspondente;
- A instituição de um limite máximo de duração do trabalho por turnos e nocturno, que impeça um trabalhador de prestar trabalho toda a sua vida activa nesses termos;
- A aplicação de um regime mais favorável de reforma/aposentação para os trabalhadores que tenham prestado grande parte da sua vida activa por turnos e/ou em regime nocturno;
- A garantia de dois dias de descanso semanal consecutivos, sábado e domingo, em geral;
- A consagração de, no mínimo, 25 dias de férias.

IV. EMPREGO DE QUALIDADE E COM DIREITOS

- **Criar emprego de qualidade e com direitos. Combater a precariedade**

É necessário criar emprego, direccionando as políticas públicas para esse objectivo, quer aumentando o investimento público, quer através de outras medidas. Mas não emprego precário e com baixos salários, como se verificou em períodos de recuperação económica anteriores. Garantir emprego com direitos exige a melhoria da legislação do trabalho e a efectivação da legislação e dos direitos dos trabalhadores. A criação de emprego não pode estar separada da defesa do meio ambiente, que passa, necessariamente, pelo ordenamento do território e pela promoção de um efectivo desenvolvimento regional.

O combate à precariedade laboral com o objectivo de a erradicar implica uma estratégia global nacional, que ataque as causas na sua raiz e abranja todo o trabalho de carácter permanente prestado com vínculos precários, independentemente das formas que possa assumir, intervindo para que passem ao quadro efectivo todos os trabalhadores que ocupam postos de trabalho permanentes. Este combate abrange a precariedade na sua globalidade, em todas as formas, e tanto no sector privado como no público.

É necessário assumir de uma vez por todas que a contratação a termo é uma forma de contratação excepcional e que deve ter fundamentos muito limitados e restritos. A multiplicidade de fundamentos que

actualmente justificam o recurso a esta forma de contratação excepcional só contribui para facilitar arbitrariedades, abusos e ilegalidades.

A CGTP-IN irá bater-se pela efectivação do direito ao trabalho e à segurança no emprego, tal como está consagrado na Constituição. Irá exigir medidas de combate à precariedade, fazendo respeitar o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um vínculo de trabalho efectivo.

Impacto da epidemia no mercado de trabalho

Em 2020 o emprego recuou 2% face ao ano anterior, interrompendo o crescimento que se vinha verificando há seis anos. Os trabalhadores com vínculos precários foram os primeiros a ser despedidos, o que mostra a vulnerabilidade a que conduz este tipo de vínculos. O fim dos contratos não permanentes foi a principal razão para a perda de emprego e para o aumento do desemprego, agravando o que já se verificava em anos anteriores, tendo sido destruídos 136 mil empregos ocupados por trabalhadores com vínculos precários, sendo os jovens um número significativo destes.

No entanto, o trabalho precário aumentou no segundo semestre do ano - embora não retomando o nível anterior à pandemia - devido ao crescimento do falso trabalho independente e de outras formas ainda mais precárias que o contrato a termo (+38,5%).

Impacto da epidemia (milhares)

	2019	2020	Variação	2021 S1
Emprego	4776,2	4683,7	-92,5	4746,1
Até básico - 3º ciclo	2005,0	1838,8	-166,2	1725,6
Até 45 anos	2529,7	2393,9	-135,8	2352,9
TPCO	4084,2	4010,3	-73,9	4028,8
Contratos não permanentes	848,5	712,4	-136,1	692,4
"Lay-off" simplificado		899,0		317,0
Apoio à retoma progressiva		328,0		290,0
Trabalho em casa		748,5		863,0
Subutilização do trabalho	685,9	747,2	61,3	700,3
Desemprego	339,5	350,9	11,3	352,9
Desencorajados	166,5	224,9	58,1	180,3

Fonte: INE e Ministra do Trabalho (reunião CPCS de 21.07.2021). S1 = 1º semestre

Na Administração Pública - onde há hoje menos trabalhadores do que no final de 2011 - mais de 93 mil trabalhadores tinham contratos a prazo no final de Março de 2021, afectando 12,8% do total de trabalhadores, sendo o número e percentagem mais elevados desde o final de 2012. O PREVPAP ficou aquém das necessidades de regularização dos vínculos e a contratação precária continua a ser uma prática recorrente na Administração Pública (o número de trabalhadores com contratos a prazo aumentou mais de 15 milhares desde o início da pandemia, ou seja, cresceu 19%, havendo ainda que incluir os trabalhadores com contratos tarefa ou avença).

Num quadro em que o patronato recorre a novos despedimentos, usando a pandemia da Covid 19 como desculpa, a CGTP-IN defende a proibição dos despedimentos por motivo económico e a garantia de emprego para os trabalhadores que o perderam no quadro do surto epidémico e do aproveitamento que dele foi feito por parte do patronato.

A CGTP-IN defende:

- A mobilização das políticas públicas para a criação de emprego com direitos;
- A alteração das normas da revisão do Código de Trabalho que agravaram a precariedade;
- A regularização dos actuais vínculos laborais precários na Administração Pública, cumprindo o compromisso assumido, o fim da precariedade nas novas contratações e a conclusão imediata do programa de regularização extraordinária de vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP) com a integração de todos os trabalhadores dele excluídos;
- A eliminação do falso trabalho independente, do trabalho não declarado ou subdeclarado;
- A limitação dos contratos a termo às necessidades temporárias das empresas, sendo apenas: a substituição de trabalhador ausente ou que por qualquer motivo se encontre impedido de prestar trabalho e o acréscimo excepcional de actividade, sendo esta objectiva e claramente fundamentado em situações muito concretas e delimitadas. É necessário reduzir a duração máxima dos contratos de trabalho a termo e respectivas renovações;
- Um sistema de fiscalização que assegure uma actuação contínua contra a utilização abusiva da contratação a termo e de todas as formas ilegais de contratação laboral, e a articulação e intervenção conjugada e permanente das inspecções do Trabalho, da Segurança Social e da Autoridade Tributária;
- A alteração das medidas de políticas activas de emprego, proibindo a contratação a termo com apoios públicos;

• **Combater a utilização do trabalho temporário**

Não é possível combater a precariedade sem atacar directamente a proliferação do trabalho temporário. Com um número cada vez maior de trabalhadores envolvidos, estes estão submetidos a uma fortíssima precariedade e com salários muito baixos, quando na esmagadora maioria dos casos estamos perante um serviço que não é temporário, mas permanente, o que significa, à partida, que estes trabalhadores deveriam estar integrados nos quadros das empresas utilizadoras.

No entender da CGTP-IN, é urgente tomar medidas para eliminar as vantagens que advêm para a empresa utilizadora do recurso ao trabalho temporário, nomeadamente a sua desresponsabilização pela relação de trabalho, salários mais baixos e não aplicação de direitos, nomeadamente os constantes na contratação colectiva, reflectindo inclusivamente acerca da necessidade da existência desta figura e, consequentemente das empresas de trabalho temporário.

A CGTP-IN defende:

- O combate, determinado e imediato, à utilização do trabalho temporário. Os fundamentos da celebração quer do contrato de utilização de trabalho temporário, quer do contrato de trabalho temporário, bem como as regras relativas à duração dos contratos e respectivas renovações, devem ser exactamente as mesmas exigidas para a celebração de contratos a termo, que devem ser muito limitados, aplicando-se em todos os casos o mesmo nível de exigência no que respeita à formalização das fundamentações;
- A criação de instrumentos e mecanismos que permitam a fiscalização prévia dos contratos a termo e dos contratos de utilização de trabalho temporário, de modo a apurar desde logo a conformidade legal dos mesmos;

- A sanção para a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário ou de contrato de trabalho temporário em violação das respectivas regras legais deve ser sempre a integração do trabalhador na empresa utilizadora, a título de contrato de trabalho sem termo.

- **Combater a utilização da figura da externalização de serviços (outsourcing)**

O patronato tem utilizado a externalização de serviços como forma de contornar a integração de trabalhadores que prestam funções permanentes nos quadros das empresas, trabalhadores esses que são essenciais ao cumprimento do objecto para a qual foi criada. Procuram, com mais esta forma de precarização das relações de trabalho, desresponsabilizar-se pela relação de trabalho, pagar salários mais baixos, não aplicando direitos, nomeadamente os constantes na contratação colectiva.

É injustificável e inaceitável que haja empresas onde uma parte significativa dos trabalhadores seja contratada por esta via, sem os quais as empresas não podiam laborar.

A CGTP-IN defende:

- O combate ao recurso à externalização de serviços utilizada como forma de evitar o vínculo efectivo dos trabalhadores às empresas utilizadoras.

- **Condições dos trabalhadores deslocados e dos trabalhadores estrangeiros**

Há vários anos que se mantêm práticas de exploração de trabalhadores/as estrangeiros/as em Portugal, sobretudo nos sectores da hotelaria e da agricultura intensiva, que foram agravadas com a pandemia.

Muitos destes trabalhadores caem na malha das redes de tráfico de seres humanos (camufladas de empresas de trabalho temporário), que os aliciam para trabalhar em Portugal, com salários mais elevados do que nos seus países de origem. À chegada, deparam-se com salários muito mais baixos e péssimas condições de trabalho, sem quaisquer direitos ou vínculos laborais.

Estas condições levam-nos a procurar alojamentos precários (ainda assim, a custos elevados, cobrados pelas próprias redes de tráfico humano), sem quaisquer condições de habitabilidade, na maior parte das vezes, partilhados com dezenas de outros migrantes.

Perante a denúncia feita pelos sindicatos da CGTP-IN destas situações às entidades competentes, nomeadamente à ACT, pouco ou nada tem sido feito para acabar com este flagelo.

Neste quadro, a CGTP-IN defende:

- Que o Governo reforce, com meios técnicos e humanos, as instituições competentes para a fiscalização destas situações (ex. SEF, ACT), para que as mesmas actuem com a celeridade necessária, combatendo verdadeiras violações de direitos humanos, que continuam à vista de todos.

- Que o Governo regule as condições de alojamento dos trabalhadores estrangeiros, nomeadamente no que respeita a condições de habitabilidade, higiene e segurança.

- **Assegurar a formação contínua nas empresas e locais de trabalho**

Portugal continua a ter um enorme défice na concretização do direito à formação profissional por iniciativa das entidades patronais e na valorização, reconhecimento e motivação dos trabalhadores para a aquisição de novas competências e reconhecimento das suas qualificações. Muitas empresas continuam a olhar para a formação profissional como um custo, não reflectindo nos salários e nas carreiras profissionais o esforço e investimento dos trabalhadores na aquisição de mais competências. Essa realidade é visível também ao nível da utilização do estatuto do trabalhador estudante, que muitos trabalhadores veem igualmente negado, devido, nomeadamente, à precariedade dos vínculos de trabalho.

O sistema nacional de qualificações tem sido instrumentalizado, sendo colocado prioritariamente ao serviço das empresas não se responsabilizando as entidades patronais pelas suas próprias políticas de desenvolvimento de competências.

De forma a fazer dos locais de trabalho espaços de aprendizagem permanente, que valorizem o conhecimento, o investimento em competências e a inovação, **a CGTP-IN reivindica:**

- A valorização das carreiras profissionais em conjugação com a obtenção de qualificação, com reflexos nos salários e nas progressões ao longo da vida de trabalho;
- A elevação da qualidade da formação profissional ministrada nas empresas, ao abrigo das 40 horas de crédito formativo, através do reforço do regime jurídico-legal e da sua fiscalização, prevendo a obrigatoriedade de a formação ser ministrada por entidades certificadas e, na medida do possível, possuindo uma ligação ao catálogo nacional de qualificações, para que se repercuta numa melhoria constante e progressiva das qualificações oficiais dos trabalhadores;
- A alteração da obrigatoriedade das entidades patronais ministrarem as 40 horas de formação a, apenas, 10% dos trabalhadores em cada ano, aumentando esta percentagem e obrigando as entidades patronais a abranger todos os trabalhadores, ao longo dos 3 anos de caducidade do crédito;
- A remoção das barreiras no acesso à formação profissional e ao ensino para adultos em resultado da precariedade e dos regimes de horários de trabalho;
- O combate à bipolarização da formação ministrada pelas empresas, que tende a priorizar os trabalhadores mais qualificados em prejuízo dos que mais necessitam de formação;
- O reforço do papel do IEFP e do sector público em geral na formação de trabalhadores activos empregados e desempregados, que ficam à mercê das empresas e do mercado, concentrando-se o IEFP quase totalmente na formação e qualificação de desempregados;
- O reforço das normas legais que prevêm a obrigatoriedade de consulta aos sindicatos, de forma a abranger os estágios e situações de formação de jovens e adultos em regime dual, para que estas situações não sejam usadas como formas de exploração e mão de obra barata, garantindo que formandos e estagiários recebem a experiência de que necessitam.

- **Insolvências: reforçar os direitos dos trabalhadores na recuperação e créditos**

É preciso prevenir o duplo risco de uma recuperação económica baseada no aumento da precariedade e em reestruturações massivas, as quais estão já em curso em vários sectores, como na banca, transportes aéreos e nas telecomunicações. Mais do que causa objectiva, a epidemia tem sido desculpa, como evidenciam os casos da Altice e da banca.

O aumento das insolvências tem vindo a crescer e o Governo inscreveu no designado PRR a reforma do Código das Insolvências e Recuperação de Empresas. Importa reforçar os direitos dos trabalhadores em matérias de recuperação e créditos e de garantias em relação à protecção do património das empresas, de forma a assegurar a efectiva aplicação dos privilégios creditórios previstos para os trabalhadores.

A CGTP-IN defende:

- O reforço dos mecanismos legais de consulta, informação e participação dos representantes dos trabalhadores quando esteja em causa a alienação de património, a prestação e garantias reais e a aprovação e Planos de Recuperação, judiciais ou extrajudiciais, prevenindo o esvaziamento das empresas pelos credores que impedem os trabalhadores de recuperarem os seus créditos;
- A criação de mecanismos legais que facilitem o pedido de desconsideração da personalidade jurídica colectiva, quando esteja em causa a comprovada transmissão de património e activos da insolvente para outra empresa que seja detida pelos mesmos sócios e que vise a prossecução da mesma actividade;
- O alargamento dos períodos de garantia previstos para o fundo de garantia salarial, bem como os montantes máximos pagos aos trabalhadores, de forma a atenuar o impacto negativo que as insolvências têm nas condições de vida dos seus trabalhadores e famílias.

Estas acções devem ser articuladas com uma actuação no domínio da justiça laboral, que contribua para a efectivação desses e de outros direitos laborais e que se repercuta nos seguintes aspectos:

- O reforço financeiro do instituto do apoio ao direito e alteração da fórmula de cálculo para acesso ao apoio judiciário de forma a alargar este regime a um número mais elevado de trabalhadores, garantindo uma plena igualdade no acesso ao direito e aos tribunais;
- O aumento e alargamento subjectivo e objectivo das isenções de custas processuais ligadas ao processo de trabalho, com vista a embaratecer o acesso à justiça, em especial quando estão em causa direitos laborais.

- **Enquadrar na legislação laboral vigente o trabalho nas plataformas digitais**

Os avanços na ciência e tecnologia estão a ser aproveitados pelas empresas para aumentar a exploração dos trabalhadores, tentando ressuscitar práticas de exploração laboral do século XIX, remetendo-os para a desprotecção absoluta, como é o caso daqueles que laboram para empresas que usam plataformas digitais. Estes avanços têm de ter implicações na elevação das condições de trabalho e de vida, na melhor qualidade do emprego, na redução do tempo de trabalho e no aumento das retribuições.

O trabalho nas plataformas digitais assume múltiplas e diversificadas formas, todas elas caracterizadas pela extrema desregulação e consequente precariedade e instabilidade, decorrentes da completa desprotecção laboral e social do trabalhador. Na maioria destas situações nem se reconhece que se trata de trabalhadores, sendo classificados como empreendedores ou prestadores de serviços, precisamente com fim de afastar a existência ou reconhecimento de qualquer relação laboral juridicamente relevante entre a empresa que gere a plataforma e o trabalhador que presta o serviço com a sua intermediação. Este tipo de trabalho necessita urgentemente de ser enquadrado na legislação laboral vigente, acabando com o espaço de desregulação que constitui, hoje em dia, a actividade empresarial digital e garantindo condições de trabalho em igualdade com os restantes trabalhadores, nivelando as condições por cima e não por baixo.

A CGTP-IN defende:

- O aprofundamento dos mecanismos já existentes em sede de legislação laboral de modo a que passem a contemplar indícios da presunção de laboralidade mais adequados à realidade da prestação do trabalho através das plataformas digitais, nomeadamente o poder de conformação e direcção da prestação e o controlo do desempenho dos trabalhadores, a subordinação económica do trabalhador perante a plataforma, um reforço da fiscalização e controlo de todas as situações de utilização abusiva e ilegal de formas de contratação precária. Estas são medidas adequadas para um combate sério à precariedade das relações laborais.

- **Salvaguardar a igualdade plena de direitos do trabalhador presencial e do trabalhador em regime de teletrabalho**

A pandemia da COVID-19 veio impulsionar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, de uma forma acelerada e muito extensa, sendo este aproveitado pelo patronato para reduzir salários e direitos, isolar os trabalhadores, aumentar a precariedade, desregular os horários de trabalho e aumentar os ritmos e o tempo de trabalho, pondo em risco a segurança e saúde, incluindo o bem estar físico e psíquico, e de, inclusivamente, invadir o espaço pessoal dos trabalhadores, colocando em causa a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional e até violando a privacidade dos trabalhadores e suas famílias, através de esquemas de vigilância por via de meios electrónicos.

A intrusão do trabalho e do poder patronal na esfera reservada do trabalhador engloba toda a dimensão psicossocial que é afectada pelo facto de o trabalho passar a fazer parte do dia a dia da vida de todo um agregado familiar, não apenas como uma realidade longínqua, fisicamente distante e delimitada, mas como algo bem real que limita, intervém, ocupa, modela e condiciona a vida de todos os que ocupam o espaço doméstico, pelos riscos profissionais do foro psicossocial, sobretudo os associados à pressão e à carga mental do trabalho e da sua supervisão, sobre os membros da família, em especial as crianças.

Neste quadro, a CGTP-IN defende:

- A exigência de acordo escrito do trabalhador para passar ao regime do teletrabalho;
- O princípio da reversibilidade a todo o tempo;
- A obrigatoriedade do ressarcimento pecuniário do trabalhador em situação de teletrabalho, através do estabelecimento de uma prestação compensatória, um subsídio ou uma ajuda de custo, susceptível de ressarcir o trabalhador do custo acrescido, sem que a recepção dessa prestação pecuniária esteja dependente de qualquer necessidade de comprovação de realização das despesas;
- A igualdade de tratamento em situação de teletrabalho e em regime presencial, nomeadamente garantindo que o trabalhador não tem prejuízo material ou imaterial com o facto de estar em teletrabalho, e que essa situação não se reflecta num tratamento desigual, seja através da transferência de custos para a esfera do trabalhador, seja através do acesso à informação, seja em matéria de SST e reparação e acidentes de trabalho;
- A garantia do exercício dos direitos sindicais;
- A garantia de que a habitação do trabalhador e da sua família não se torna uma extensão da empresa ao serviço da entidade patronal;
- A regulação do tempo de trabalho em situação de teletrabalho, não podendo ser aproveitada para introduzir variáveis que, invocando um eventual “direito a desligar”, fragilizem o conceito de horário de trabalho e o efectivo respeito pelos seus limites, regulando períodos de conexão que vão para além do período normal de trabalho.

- **Promover a saúde laboral e rever o regime de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais**

Os problemas da saúde laboral têm ganhado relevância devido ao elevado número de acidentes de trabalho, aos problemas de saúde relacionados com o trabalho e à emergência de novas ameaças e riscos, como os associados a novos vírus, produtos químicos e introdução de novas tecnologias.

A sinistralidade mantém-se alta (mais de 200 mil acidentes de trabalho na média de 2010-2018, um número que não abrange os acidentes de trajecto). Continua a haver acidentes de trabalho mortais, o que é intolerável. Estão em causa vidas humanas e pesados custos económicos: só em 2018 foram perdidos 4,7 milhões de dias de trabalho. Embora tenha aumentado a informação disponível, trata-se de uma realidade mal conhecida, com destaque para a forte subdeclaração das doenças profissionais.

Os problemas de saúde relacionados com o trabalho e a exposição a riscos para a saúde física ou mental dos trabalhadores agravaram-se entre 2013 e 2020, como demonstram inquéritos realizados pelo INE. Os problemas de saúde relacionados com o trabalho são basicamente de dois tipos: problemas ósseos, articulares ou musculares, ou musculoesqueléticos - os quais são referidos por cerca de 60% das pessoas - e *stress*, depressão ou ansiedade (20%). A forte pressão dos prazos ou sobrecarga de trabalho constitui o principal risco referido em relação à saúde mental.

População empregada (%)

	2007	2013	2020
Com problemas de saúde relacionados com trabalho	8,0	6,8	6,9
Exposta a riscos que podem afectar a saúde física	42,8	75,6	82,2
Exposta a riscos que podem afectar o bem-estar mental	17,9	36,8	54,0

Fonte: INE

Intensificaram-se os riscos para a saúde resultantes da organização do tempo de trabalho, da intensidade do trabalho e do uso intensivo de tecnologias, como o trabalho com ecrãs de computador ou com telemóveis “inteligentes”. Os efeitos negativos respeitam à pressão psicológica (“stress”), à pressão sobre a visão, à ansiedade, a dores de cabeça, a distúrbios do sono e a problemas musculoesqueléticos.

A importância dos sistemas de saúde e segurança no trabalho ficou demonstrada com a necessidade de dar resposta à pandemia da doença COVID-19. A vida e os meios de subsistência de milhões de trabalhadores dependem destes sistemas estarem, de facto, dotados de todos os meios e recursos necessários.

A CGTP-IN defende como orientações e medidas principais:

- A fixação de metas ambiciosas para a redução progressiva dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais e que se caminhe para a erradicação dos acidentes de trabalho mortais;
- A elaboração de uma estratégia nacional para a saúde e segurança no trabalho coerente que tenha como objectivo prevenir não apenas os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, mas todos os riscos para a segurança e saúde que sejam consequência do trabalho, devendo ser previamente e urgentemente realizada uma avaliação participada e rigorosa da estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho 2015-2020;
- O prosseguimento do reforço dos meios da inspecção do trabalho dando maior relevância à vertente punitiva, de modo a eliminar o sentimento de impunidade que grassa no mundo laboral, transmitindo uma mensagem clara de que, quem violar a lei e desrespeitar os direitos de quem trabalha, será devidamente punido;
- O reconhecimento legal de novos riscos profissionais decorrentes quer do teletrabalho, quer, em geral, da utilização mais intensa de meios digitais, bem como a necessidade de prevenir e combater estes riscos;
- A declaração médica de doenças profissionais, devendo haver campanhas de sensibilização visando pôr termo à actual subdeclaração;
- Medidas específicas de reforço da fiscalização dirigidas a sectores de actividade com maior sinistralidade, a grupos profissionais mais vulneráveis, incluindo os trabalhadores com vínculos precários e os imigrantes, e a riscos específicos, incluindo os psicossociais e os biológicos;
- Reforço da produção e divulgação de informação, geral e estatística, com um âmbito abrangente, incluindo a saúde mental no trabalho.
- A criação de Serviços de Saúde Ocupacional na generalidade das empresas/serviços.

A CGTP-IN considera decisiva a intervenção nos locais de trabalho e, em particular, o desenvolvimento de dinâmicas, mecanismos e actividades que fomentem a eleição, formação e acompanhamento de Representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho, devendo ser alterado o processo legal de eleição dos representantes para a SST, agilizando-o.

Revisão profunda do regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Este regime necessita, há muito tempo, de uma profunda revisão que altere definitivamente a visão que lhe está subjacente e que continue a perspectivar o trabalhador como mera entidade económica ou produtiva, desconsiderando todos os danos que não estejam estritamente ligados à perda da capacidade de trabalho ou de ganho, como é o caso dos danos morais e de todos os danos que estejam para além do salário contratual auferido pelo trabalhador sinistrado na relação laboral geradora do acidente ou doença.

Esta visão redutora do ser humano enquanto trabalhador é claramente incompatível com a concepção, perfilhada pela nossa Constituição, segundo a qual os trabalhadores, pelo simples facto de o serem e se encontrarem integrados numa determinada estrutura produtiva, não perdem os seus direitos de cidadania nem a sua dignidade humana, pelo que qualquer regime que, como este, se baseie numa desvalorização do trabalhador deve ser considerado, sem margem para dúvidas, como contrário à Constituição e lesivo do princípio da dignidade humana.

Por outro lado, os valores das prestações atribuídas em caso de acidente de trabalho são muito reduzidos e, em alguns casos, encontram-se claramente desfasados das necessidades dos sinistrados do trabalho, carecendo de uma actualização que permita aos seus beneficiários dispor de meios de sobrevivência condignos.

Neste quadro, a CGTP-IN exige:

- A consideração como danos indemnizáveis, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, de todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador em consequência do acidente, incluindo danos morais e lucros cessantes;
- A indexação das prestações por acidente de trabalho ao salário mínimo nacional (e não ao IAS);
- O aumento do valor da prestação complementar por assistência de terceira pessoa, cujo valor mínimo deve corresponder ao salário mínimo;
- A revisão do mecanismo de actualização das pensões por acidente de trabalho, de modo a garantir a manutenção do poder de compra dos beneficiários;
- A revisão do regime da reabilitação e reintegração profissional, operacionalizando-o efectivamente na prática;
- A proibição de despedimento dos trabalhadores sinistrados, presumindo-se sem justa causa o despedimento efectuado nos cinco anos seguintes à ocorrência do acidente.

V. REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA. REVOGAR AS NORMAS GRAVOSAS DO CÓDIGO DE TRABALHO

- **Repor o direito de contratação colectiva**

O direito fundamental de contratação colectiva continua sem ser efectivado. A contratação colectiva sempre constituiu um instrumento de progresso social, desígnio que deixou de se cumprir com o Código de Trabalho (CT) de 2003 ao, nomeadamente, prever a caducidade das convenções colectivas e a subversão do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. As sucessivas alterações ao CT mantiveram estas disposições, ainda que com ligeiras diferenças, e foram mesmo introduzidos novos motivos de cessação de convenções, sobretudo na revisão de 2009.

Esta situação permaneceu depois de 2016, sendo publicados novos avisos de cessação de vigência de convenções. As alterações ao CT introduzidas em 2019 (Lei 93/2019 de 04.9), mantiveram os aspectos mais negativos do normativo em vigor, sendo mesmo acrescentado um novo motivo de caducidade.

A medida mais recente aprovada, que suspende a caducidade durante dois anos (Lei nº 11/2021 de 9 de Março), deixa, mais uma vez, por resolver a questão essencial, que é a de garantir um direito fundamental que a Constituição atribui aos sindicatos.

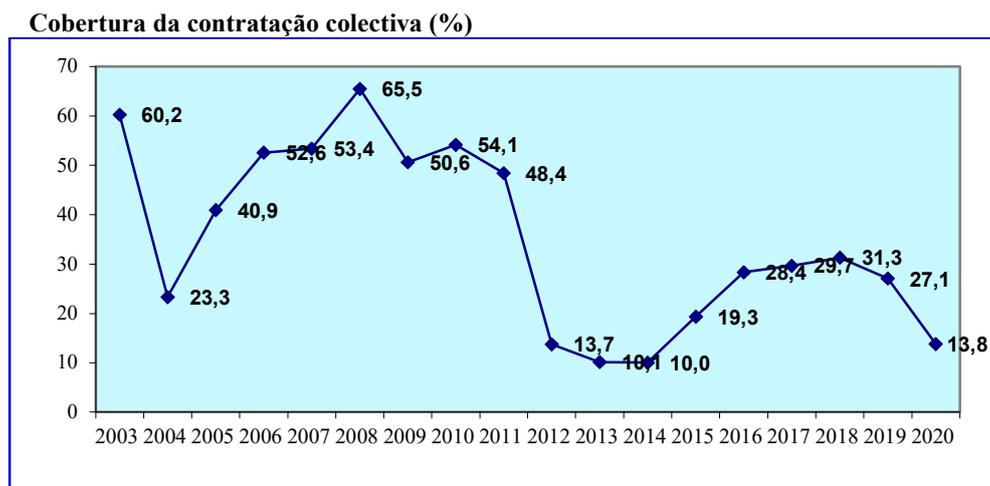
Repor o direito de contratação colectiva exige terminar com o regime do Código de Trabalho em vigor. O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador visa garantir que não há regressão por via da contratação colectiva ou do contrato individual de trabalho. O mesmo ocorre com a caducidade. Esta não tem apenas efeitos na perda de direitos ou, em geral, de condições mais favoráveis de trabalho relativamente às normas da legislação de trabalho. Tem implicações directas na negociação colectiva porque se o patronato inviabiliza ou arrasta no tempo, de modo deliberado, o decurso normal do processo de

negociação, com vista ao esgotamento dos prazos previstos no Código de Trabalho, frustra o exercício de um direito constitucional. Em suma, tem consequências directas na relação de forças, desequilibrando-a mais, com prejuízo para a parte mais fraca na relação laboral.

O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho e a evolução da contratação colectiva

O Livro Verde aponta a “tendência” de perda de cobertura da negociação colectiva, sem abordar as alterações legislativas ocorridas; e refere a existência de uma elevada proporção, embora em declínio, de trabalhadores abrangidos por convenções, lembrando as extensões destas.

Afirma-se ter havido uma “recuperação progressiva e sustentada da negociação colectiva” entre 2016 a 2019, a qual veio a ser interrompida pela pandemia da doença COVID-19. Contudo, a cobertura não atingiu nesse período 30% dos trabalhadores declarados nos Quadros de Pessoal (QP), os quais não abrangem todo o emprego assalariado. O valor estimado para 2020 (13,8%) só tem paralelo com o ocorrido nos anos da *troika*. No 1º semestre deste ano foram abrangidos cerca de 358 mil trabalhadores (12,2% dos trabalhadores declarados nos QP de 2019).



Fonte: CGTP-IN a partir de dados da DGERT e do GEP (QP); os valores dos QP para 2019 e 2020 são estimados com base na evolução dos trabalhadores por conta de outrem (INE, Inquérito ao Emprego).

O Livro Verde nada refere sobre o enquadramento legal da contratação colectiva. O conteúdo das linhas de reflexão é muito genérico. A disposição relativa ao “estímulo e o dinamismo da contratação colectiva” ignora a caducidade e o princípio do tratamento mais favorável aos trabalhadores. Prevê-se o recurso a incentivos e de condições de acesso a apoios e incentivos públicos, financiamento comunitário e contratação pública, relativos à existência de contratação colectiva recente. Tal pressupõe a manutenção das normas do Código de Trabalho que violam o direito de contratação colectiva.

Neste quadro, a CGTP-IN defende:

- A revogação do regime de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas, determinando-se que a convenção colectiva se mantém em vigor até ser substituída por outro IRCT, e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- A revogação do regime da escolha de convenção aplicável por trabalhador não filiado em associação sindical, previsto no artigo 497º do CT;
- A resolução de todos os casos em que houve a publicação de avisos de cessação de vigência;
- A promoção da contratação colectiva, o que exige a resolução dos casos de bloqueamento na revisão das convenções;
- O respeito pela Negociação Colectiva na Administração Pública assegurando-se, entre outros, o direito de revisão salarial anual e à valorização das carreiras; e o respeito pelos direitos dos trabalhadores, pondo fim à precariedade, respeitando os horários de trabalho e assegurando a contratação do número suficiente de trabalhadores para fazer face às necessidades dos serviços públicos.

• **Revogar as normas gravosas do Código do Trabalho**

O combate ao modelo de baixos salários e contratos precários, bem como a resposta às novas formas globais de exploração laboral que estão a ganhar terreno, exigem uma resposta sólida que, no respeito pelos princípios e pelos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores consagrados na Constituição, regulem, de modo adequado, as relações de trabalho que, hoje como ontem, se caracterizam essencialmente por uma situação de desigualdade originária entre as partes, a qual só se equilibra mediante a protecção conferida pelo direito do trabalho e pela contratação colectiva.

A CGTP-IN exige a alteração da legislação laboral no sentido da reposição de rendimentos e direitos e da maior protecção dos trabalhadores e a revogação das normas mais gravosas da legislação laboral, defendendo:

- A reposição plena do princípio do tratamento mais favorável, estabelecendo-se que as normas legais reguladoras das condições de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável e que as normas legais reguladoras das condições de trabalho e as normas de instrumento de regulamentação colectiva aplicável só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho que disponha em sentido mais favorável;
- A limitação das situações em que é admissível a celebração de contratos de trabalho a termo e o recurso ao trabalho temporário, implicando a restrição ao mínimo do conceito de necessidade temporária da empresa que justifica este tipo de contratação;
- A revogação do período experimental com duração de 180 dias na celebração de contratos de trabalho sem termo com trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração;
- A revogação do regime dos contratos de trabalho de muito curta duração;
- A revogação dos regimes de adaptabilidade individual e grupal e de banco de horas grupal;
- 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;
- O aumento do acréscimo remuneratório por prestação de trabalho suplementar, quer em dia útil, quer em dia de descanso semanal obrigatória ou complementar, e em feriado, mas, também, a previsão de descanso compensatório correspondente;
- 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;
- A eliminação das normas de restrição do direito à greve, nomeadamente o recurso aos serviços mínimos

VI. DESENVOLVER OS SERVIÇOS PÚBLICOS E AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO

A epidemia evidenciou o papel insubstituível do Estado, com destaque para: o amortecimento dos efeitos económicos resultantes dos confinamentos e das restrições à actividade económica; a manutenção do emprego, ainda que de forma limitada e injusta, pois não foram proibidos os despedimentos; a salvaguarda, ainda que parcelar, do rendimento disponível.

Os serviços públicos e as funções sociais do Estado tiveram uma acção determinante, desde logo no combate directo à epidemia através do Serviço Nacional de Saúde (SNS). A segurança social teve também um papel essencial na resposta à crise, por via do aumento da despesa da generalidade das prestações sociais. O sistema educativo fez um grande esforço de adaptação e resposta, não obstante as fortes limitações e as insuficiências do ensino remoto; concretizaram-se medidas dirigidas às camadas mais pobres e vulneráveis da população; os serviços públicos, mesmo aqueles que apresentaram debilidades fruto de décadas de desinvestimento, resistiram e mantiveram-se em funcionamento.

Este quadro de resistência dos Serviços Públicos à situação excepcional que o país atravessou, teve como principais responsáveis os trabalhadores da Administração Pública.

O Portugal pós epidemia exige, ainda mais do que antes, um Estado que impulsione uma estratégia de desenvolvimento económico e social, na qual estes serviços e estas funções deverão ter um papel primordial, sendo, também nesta perspectiva, essencial valorizar o trabalho na Administração Pública.

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

- **Desenvolver o sistema público de segurança social, universal e solidário**

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

O sistema encontra-se há vários anos sob pressão constante, nomeadamente a pretexto da necessidade de garantir a sua sustentabilidade financeira, posta em causa, em primeiro lugar, por factores demográficos como o envelhecimento e o decréscimo da natalidade, o que levou à adopção de algumas medidas de reforma, orientadas para a redução dos direitos sociais dos trabalhadores, como é o caso da introdução do factor de sustentabilidade e do aumento da idade de acesso à pensão de velhice, entre outras.

A CGTP-IN tem defendido que a adopção de políticas orientadas para o crescimento, o emprego e o aumento dos salários são a melhor forma de garantir a sustentabilidade da segurança social. Por outro lado, é necessário que o Governo abandone definitivamente a política de utilização do sistema

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

Caso paradigmático é o das medidas tomadas neste último ano para mitigação dos efeitos económicos e sociais da pandemia da doença COVID-19, todas financiadas através do sistema de segurança social, além de uma parte significativa do apoio às empresas afectadas pela pandemia assumir a forma de isenções do pagamento da taxa contributiva. Apesar de vários instrumentos legais, incluindo o OE para 2021, determinarem que todas as medidas tomadas no âmbito da pandemia da doença COVID-19 são financiadas pelo Orçamento do Estado, a verdade é que as necessárias transferências não estão a ser realizadas.

A CGTP-IN reivindica:

- A efectivação das transferências do Orçamento do Estado para financiamento de todas as medidas de apoio às empresas e famílias no quadro do combate à pandemia da doença COVID-19;
- A eliminação de todas as isenções totais ou parciais de pagamento das contribuições da responsabilidade das entidades empregadoras, bem como do diferimento de pagamento das mesmas;
- A actualização regular de todas as prestações atribuídas no âmbito do sistema de segurança social;
- A alteração das regras relativas à reforma, repondo os 65 anos como idade legal de acesso e possibilitando a passagem à reforma, sem qualquer penalização, de trabalhadores com 40 anos de contribuições;
- A revisão do regime de actualização do Indexante dos Apoios Sociais;
- A revisão da legislação, no sentido de assegurar a actualização anual das pensões de aposentação e reforma, garantindo o aumento do poder de compra dos pensionistas;
- A revogação da aplicação do factor de sustentabilidade nas situações em que ainda persiste;
- A revisão da legislação de forma a abranger todas as modalidades de reformas antecipadas previstas no regime de protecção social na velhice e invalidez sem penalizações, designadamente nas situações de desemprego de longa duração e nos casos de antecipação por motivo da natureza especialmente penosa da actividade profissional exercida;
- 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% nos casos já hoje previstos;
- 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 respeita ao conceito de agregado familiar e à capitação de rendimentos;
- A diversificação das fontes de financiamento do sistema previdencial da segurança social, no quadro do reforço da sustentabilidade do sistema;
- O reforço do FEFSS, nomeadamente procedendo-se regularmente às transferências previstas na lei, que devem deixar de depender da evolução da situação económica e financeira;
- O investimento na melhoria do funcionamento dos serviços, nomeadamente através da contratação de trabalhadores, a fim de assegurar a melhoria dos serviços públicos prestados aos cidadãos

- **Reforçar o Serviço Nacional de Saúde (SNS)**

O SNS foi sujeito a enorme e dura prova em resultado da pandemia, tendo demonstrado uma notável capacidade de adaptação, num contexto difícil em que à fragilidade herdada de um longo período de desinvestimento e de subfinanciamento crónico se juntou o fecho de portas do sector privado e a acção deletéria dos que apostaram na sua ruptura.

O futuro passa, no plano conjuntural, pela recuperação de atrasos nas doenças não-COVID-19, incluindo cirurgias, e, num plano estratégico, pela concretização de orientações e de investimentos estruturantes, orientados pelos princípios estabelecidos na Constituição e na Lei de Bases da Saúde, a qual urge efectivar. No plano do financiamento importa conjugar os Orçamentos de Estado com os fundos europeus incluindo o PRR.

A aposta nos Cuidados de Saúde Primários (CSP) públicos é fundamental, evitando o excessivo recurso a hospitais e a uma intervenção sobretudo curativa e não preventiva. Os cuidados de saúde devem ser alargados em domínios que o SNS não assegura, ou assegura de modo insuficiente, não apenas onde a falta de cobertura é mais gritante, como nos cuidados de saúde oral e visual, mas noutros domínios, incluindo a nutrição e a psiquiatria. O reforço do SNS exige, desde logo, a capacitação da rede de CSP (exames, meios complementares de diagnóstico e terapêutica, equipamentos, etc.) internalizando elevados custos com o sector convencionado.

Não basta realizar os investimentos necessários. É preciso uma política que não só reforce os meios humanos necessários, como retenha os trabalhadores, incluindo o núcleo dos mais qualificados, de modo a não saírem para o privado ou para o estrangeiro, pelo que importa valorizar de forma efectiva as carreiras e profissões.

O reforço do SNS exige uma estratégia global orientada por princípios e orientações fundamentais: a universalidade no acesso; a promoção da saúde; uma visão transversal (a saúde em todas as políticas); a promoção da saúde pública; a articulação dos serviços; o alargamento dos cuidados; a articulação com a saúde ocupacional; a erradicação das desigualdades sociais. Apesar das promessas do Governo, um elevado número de utentes continua a não dispor de médicos de família (730 mil em 2019).

A cooperação entre o SNS e o poder local é necessária, o que não significa a transferência de competências, tal como consta do PRR, uma vez que se criariam novas desigualdades no acesso e na prestação de cuidados, conforme a capacidade financeira e a competência das autarquias.

A CGTP-IN defende:

- O reforço do Serviço Nacional de Saúde em todas as suas dimensões, nomeadamente no que diz respeito a recursos humanos e tecnológicos;
- A valorização dos salários e carreiras de todos os trabalhadores do SNS;
- Uma política de financiamento que responda às necessidades dos Serviços;
- Uma aposta clara na melhoria e universalidade dos CSP, tendo por base a promoção da saúde e prevenção da doença;
- O fim das parcerias público-privadas neste sector.

- **Por uma Escola Pública universal, que garanta a igualdade, e pela promoção da cultura**

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

- **Escola Pública**

Os últimos anos foram marcados por avanços, onde se destacam a gratuitidade dos manuais escolares em toda a escolaridade obrigatória, o alargamento da rede pública de estabelecimentos de Educação Pré-Escolar, a gratuitidade da frequência de creches, o reforço da Acção Social Escolar e a fixação de um valor máximo para as propinas no ensino superior 2020/2021. Simultaneamente, verificou-se alguma melhoria de indicadores de sucesso escolar.

Estes avanços, contudo, foram insuficientes. Aos problemas estruturais do sistema educativo, com enfoque para o seu financiamento e recursos disponíveis, não foram dadas as respostas adequadas, o que se tornou ainda mais visível nos períodos em que as escolas tiveram de lidar com a pandemia. Hoje é claro que: a igualdade de oportunidades continua por cumprir; os alunos provenientes de famílias de menores recursos têm menor desempenho escolar e mais elevadas taxas de retenção; a despesa com a educação continua a pesar nos orçamentos das famílias não se tendo progredido o necessário na gratuitidade em todos os graus de ensino, como a Constituição consagra; a função docente não é valorizada como se exige e continuam a faltar trabalhadores às escolas, tanto docentes como não docentes; os recursos públicos dirigidos à educação são insuficientes, com os níveis de financiamento a manterem-se muito aquém das recomendações internacionais .

No plano institucional, esta é uma área em que o Governo mantém um prolongado e antidemocrático bloqueio negocial, que está na origem do arrastamento de muitos problemas que afectam os profissionais do sector.

A epidemia e o encerramento das escolas deram maior visibilidade às desigualdades sociais e às fragilidades da Escola Pública. A aplicação do ensino remoto de emergência demonstrou que as escolas estavam mal preparadas em meios digitais e em ligação de qualidade à Internet; evidenciou a falta de formação adequada dos professores e dos alunos para a utilização de recursos digitais; foi particularmente penalizadora em relação a alunos de famílias de menores recursos, muitos das quais sem equipamentos digitais, e a alunos com necessidades educativas especiais ou falta de autonomia digital, problemas que se agravaram em algumas regiões do país; provocou problemas acrescidos ao nível das aprendizagens, fazendo disparar as desigualdades. A situação que se viveu confirmou que o ensino presencial não é substituível, com o recurso a ensino remoto a não poder ser mais do que uma resposta de emergência, face a uma situação absolutamente excepcional. Deve, no entanto, a escola estar preparada para, mesmo em circunstâncias excepcionais, se organizar para responder presencialmente a todos os que necessitarem.

Uma última nota para rejeitar o processo de municipalização que o Governo prevê universalizar em 2022; a concretizar-se, será um grave erro que aprofundará assimetrias e abrirá portas à privatização de diversas respostas que deverão ser públicas.

O ensino superior público também vive com problemas não resolvidos, com instituições que dependem do financiamento garantido pelas famílias e de fundos comunitários. A investigação científica tem sido relegada da lista de prioridades. Apesar das expectativas criadas quanto ao aumento do financiamento e à regularização dos vínculos precários de milhares de investigadores que contribuem para o avanço do

conhecimento e do desenvolvimento científico nacional, pouco foi feito. Para a CGTP-IN impõe-se o reforço dos meios do sistema científico público, financeiros e materiais, a garantia de condições laborais para os investigadores e uma estratégia nacional para a Ciência que não esteja dependente dos ditames da Comissão Europeia.

Neste contexto, a CGTP-IN defende:

- Uma Escola Pública de qualidade, para todos e inclusiva, com condições que garantam a efectiva igualdade de oportunidades, tornando-se indispensável, nesse sentido, um investimento efectivo na educação, devendo o seu financiamento atingir os 6% do PIB, como é recomendado pelas mais diversas organizações nacionais e internacionais;
- A garantia de condições às escolas para que concretizem as medidas que considerem indispensáveis com vista a recuperar dos défices que se acentuaram durante a pandemia;
- A efectiva redução do número de alunos por turma;
- Um investimento determinado no sentido de promover o sucesso escolar e combater o abandono escolar, o que só será possível se for respeitada a autonomia das escolas, que deverá ser exercida num contexto de gestão democrática, que urge recuperar;
- A valorização do trabalho e dos profissionais da Educação, o que, em particular, exige a contabilização de todo o tempo de serviço prestado pelos docentes, num quadro de recomposição da sua carreira, 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;
- A garantia da universalidade e gratuidade da educação e do ensino;
- A dotação das escolas dos recursos indispensáveis que garantam uma educação verdadeiramente inclusiva;
- O aumento dos apoios no âmbito da Acção Social Escolar;
- A suspensão do processo de transferência de competências para os municípios, a reversão das situações já concretizadas e o início de um amplo processo de debate sobre descentralização, do qual resulte o reforço da autonomia das escolas num quadro de gestão democrática que deverá ser retomado.

• **Cultura**

Na cultura combinaram-se problemas estruturais – privatização e mercantilização, insuficiente investimento público, escassos apoios do Estado, precarização das relações laborais – com uma epidemia que teve um efeito devastador. A luta desenvolvida permitiu a conquista de medidas que mitigaram os impactos da epidemia, embora sem resolver os problemas do sector e levou à apresentação por parte do governo de um estatuto do profissional da área da cultura que não só não resolve os problemas estruturais, como procura mascarar a precariedade no sector. Para a CGTP-IN, impõe-se a necessidade de reconhecer a presunção de contrato de trabalho para todas as actividades do sector.

No acesso e fruição cultural, a promoção de políticas de valorização do trabalho e dos trabalhadores, com a redução dos horários e ritmos de trabalho e o aumento dos salários, será essencial para potenciar o acesso aos bens culturais. Impõe-se o aumento do financiamento público para a cultura, assim como a prática da promoção e divulgação da cultura.

A fruição cultural e a valorização do trabalho e dos trabalhadores também se fazem garantindo-se as condições para que o percurso e a memória do movimento operário e sindical se mantenham vivos e sejam fonte para uma sociedade em que o trabalho com direitos seja inquestionável, uma sociedade mais justa e mais democrática. O Estado deve apoiar a promoção do conhecimento, da preservação, da organização e do acesso ao património documental e museológico do mundo do trabalho, sem o que se corre o risco muito sério de se perder uma parte muito significativa da nossa memória colectiva.

A CGTP-IN defende:

- O trabalho com direitos, em particular o fim do trabalho precário e a contratação com vínculos estáveis;
- A instituição de um Serviço Público da Cultura;
- A criação de condições para o conhecimento e a salvaguarda do património documental e museológico do mundo do trabalho.
- A atribuição de 1% do OE para o apoio à cultura, com vista a atingir a democratização cultural.

• Efectivar o direito à habitação

É preciso assegurar o direito fundamental à habitação, consagrado na Constituição e na Lei de Bases da Habitação. A crise não pôs termo à dinâmica especulativa dos preços, ainda que a tenha amortecido, nem foram revogados os principais instrumentos de liberalização da política da habitação, como o regime de arrendamento urbano (lei dos despejos), embora tenham sido tomadas medidas de atenuação dos seus efeitos mais gravosos. Foram também tomadas medidas de emergência, como a moratória de rendas.

O disparo nos preços da habitação criou graves problemas laborais e sociais. Os trabalhadores têm, cada vez mais, de fazer contas ao que resta do salário após o pagamento dos encargos com a habitação, seja na qualidade de proprietários ou de arrendatários. Os jovens e todos os que entram no mercado de trabalho e procuram o primeiro alojamento são particularmente penalizados, pois, em geral, conjugam baixos salários, elevada precariedade e preços de habitação inflacionados. Faz cada vez mais sentido calcular o salário líquido dos encargos com o alojamento, tal como disponibilizar a taxa de pobreza após os custos com a habitação.

Os arrendatários emergiram, nos últimos anos, como categoria social particularmente vulnerável, sendo mais expostos à sobrelotação, a piores condições habitacionais, maior pobreza energética e a mais elevada sobrecarga das despesas de habitação.

O custo da habitação

O custo da habitação disparou nos últimos anos. Os preços da habitação, embora tenham desacelerado, subiram 8,9% em média anual no período 2016-2020.

Nas rendas de habitação, o valor a nível nacional para os novos arrendamentos é calculado em cerca de 470€ para um alojamento de 81 m² no 1º trimestre deste ano. O valor mediano foi, neste trimestre, de 5,8€ por m² em Portugal. Mas existem fortes variações territoriais, sendo de 8,52€ na Área Metropolitana de Lisboa. Fazendo o mesmo cálculo, obtém-se uma renda mensal de 690€.

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

% da renda de habitação na remuneração bruta

	2017	2018	2019	2020	2021T1
Rendas por m2 (€)	4,39	4,8	5,32	5,61	5,8
Área padrão (m2)	81	81	81	81	81
Custo mensal (€)	355,6	388,8	430,9	454,4	469,8
Remuneração (€)	999,0	1014,0	1040,0	1061,0	1106,0
%	35,6	38,3	41,4	42,8	42,5

Fonte: INE; novos arrendamentos; remuneração bruta mensal regular declarada à segurança social (valores de Junho de cada ano, excepto em 2021 em que se usa o valor de Março)

A CGTP-IN defende:

- A criação de um Programa Nacional de Habitação, tal como prevê a Lei de Bases da Habitação;
- A alteração do regime do arrendamento urbano, revogando a lei existente (Lei n.º 31/2012, de 14.8) e criando medidas adequadas de protecção dos arrendatários;
- O alargamento significativo do parque público de habitação a preços acessíveis, indo-se além do investimento previsto no PRR, por forma a condicionar o mercado da habitação, contribuindo decisivamente para pôr termo à dinâmica especulativa;
- O apoio ao acesso à habitação, tendo em conta as carências existentes;
- O apoio público à eficiência energética dos edifícios;
- A regulamentação da Lei de Bases da Habitação.

• **Assegurar uma política fiscal justa**

O reforço das funções sociais do Estado e dos serviços públicos que a CGTP-IN defende, exige mais meios financeiros. Urge alterar a política fiscal, tornando-a mais justa, aliviando os impostos pagos por quem trabalha e trabalhou, ao mesmo tempo que se têm de desenvolver as medidas necessárias para pôr a pagar aqueles que mais têm e usam diferentes mecanismos e expedientes para reduzir, ou mesmo eliminar, a sua contribuição.

Em Portugal, o peso dos impostos indirectos assume uma dimensão desproporcionada em relação às receitas que têm como origem uma incidência directa sobre os rendimentos. Os impostos indirectos são, por natureza e na prática, mais injustos porque pagam todos por igual, independentemente dos rendimentos auferidos. Assim, a CGTP-IN defende a redução dos impostos indirectos, nomeadamente do IVA, ao mesmo tempo que se desloque a origem da receita para os impostos directos.

No plano dos impostos directos, há uma continuada perda de peso relativo do IRC em relação ao IRS, ou seja, da receita obtida através da taxação dos rendimentos de capital e aquela que tem como base os do trabalho. Introduzir mais escalões no IRS é uma exigência de que a CGTP-IN não abdica e que tem de ser

efectivada em 2022, bem como o englobamento obrigatório de todos os rendimentos, acabando de vez com a discriminação que continua a beneficiar os ingressos de capital.

Já em relação aos benefícios fiscais em sede de IRC, não podemos deixar de enfatizar que estes são, na sua maioria, absorvidos por grandes empresas. Sem prejuízo de uma avaliação rigorosa em relação às micro, pequenas e médias empresas, a CGTP-IN considera que as grandes empresas devem ser afastadas deste mecanismo que, no essencial, transfere verbas que devem e têm de ser do Estado, para os dividendos que são distribuídos entre os accionistas destas empresas.

É chocante verificar que as transferências para paraísos fiscais subiram em 2020 (cresceram 14,3% e representaram 3,4% do PIB) e não tenham sido tomadas medidas para terminar com estas práticas. A CGTP-IN defende a adopção de medidas que acabem com este expediente usado para fugir e/ou reduzir as obrigações fiscais no nosso país.

Paraísos fiscais ou territórios com tributação privilegiada

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	9209,8	10551,6	10380,6	9061,7	5988,6	6845,1
PIB	179713,2	186489,8	195947,2	205184,1	213949,3	202465,7
%	5,1	5,7	5,3	4,4	2,8	3,4

Fonte: Autoridade Tributária e Aduaneira; milhões de euros

A CGTP-IN considera ainda que eventuais desenvolvimentos ao nível da taxação de grandes empresas em cooperação com outros países, têm de resultar em receitas para o Orçamento do Estado, rejeitando a introdução de “impostos europeus”.

A CGTP-IN defende:

- A necessidade de assegurar mais recursos financeiros oriundos de uma efectiva taxação dos rendimentos do capital e da riqueza por via da tributação dos dividendos distribuídos, da taxação das transacções financeiras e da tributação da riqueza transferida para paraísos fiscais;
- O englobamento obrigatório de todos os rendimentos no IRS;
- O efectivo combate às várias formas de fuga e fraude fiscal.