



www.cgtp.pt

PRIORIDADES DA POLÍTICA REIVINDICATIVA DA CGTP-IN

2025



1 INTRODUÇÃO

A acção reivindicativa em 2025 dará continuidade à luta dos trabalhadores em defesa dos seus direitos e por melhores condições de vida e de trabalho, num contexto marcado pelo **lastro de décadas de política de direita** e dos seus efeitos na vida dos trabalhadores, jovens, reformados e pensionistas, na degradação dos serviços públicos e das funções sociais do Estado, na destruição do aparelho produtivo que nos deixa mais dependentes, nas privatizações que retiram ao Estado meios para desenvolver uma política soberana e pelo aprofundamento dos mecanismos de ingerência da União Europeia (UE).

A **fragilização dos direitos dos trabalhadores**, desenvolvida de forma persistente e sustentada ao longo dos anos com recurso a sucessivas alterações da legislação laboral, mas também pela generalização de práticas que limitam a liberdade sindical e impõem a individualização das relações de trabalho, conduziu a uma **situação que é, económica e socialmente, insustentável**.

Insustentável, desde logo, **para os trabalhadores**, que têm mais mês que salário, que trabalham mais horas e mais anos que nos países vizinhos, com uma parte significativa a ser sujeita a vínculos precários, ainda que ocupando um posto de trabalho permanente e com horários cada vez mais desregulados. Insustentável, também, **para o desenvolvimento do país**, com uma dificuldade crescente em fixar trabalhadores e com níveis de desigualdade na distribuição da riqueza que hipotecam o crescimento e a diversificação das actividades económicas. Como referíamos no documento do ano passado, caso a média (insuficiente) do peso dos ordenados e salários nos 10 anos anteriores à entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003 se tivesse mantido, os trabalhadores teriam ganho, em termos acumulados, mais 70 mil milhões de euros, que desta forma foram, em parte, apropriados pelo capital e assim agravam, de forma brutal, a desigualdade entre o trabalho e o grande capital.

Ao nível dos **serviços públicos e das funções sociais do Estado** a situação não é distinta, desde logo porque os trabalhadores do sector público são dos que mais estão a ser afectados pela perda de poder de compra e pela intensificação dos ritmos e volume de trabalho. Os direitos garantidos por estas actividades dependem, em grande parte, dos seus trabalhadores e a degradação das condições de trabalho anda de braço dado com a dos serviços e funções que garantem. A este factor junta-se o desinvestimento crónico, seja no Serviço Nacional de Saúde, na Escola Pública ou na Protecção Social e a quase inexistente aposta na Habitação Pública, área que deixada nas mãos do mercado está refém da especulação e afastada da função social e do direito à habitação que a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra.

Como agravante, o facto de em 2025 as **regras da UE** que conduzem a uma **maior ingerência na política orçamental** e a introdução de mecanismos reforçados para conter a despesa pública (investimentos, salários, etc), se fizerem sentir, funcionando para alimentar a opção política do Governo a favor do grande capital e a transformação de direitos conquistados pela Revolução de Abril em oportunidades de negócio privado para uma minoria.

É esta opção que se evidencia com toda a clareza no **programa do Governo da AD**, formado pelo PSD e o CDS, sustentado na Assembleia da República pela IL e o CH e, naquilo que emana da UE mas também noutras matérias, pelo PS, LIVRE e PAN. Um programa e uma política que ao invés de resolver os problemas estruturais, os agrava.

Não só no seu Programa, mas também nas iniciativas já adoptadas, fica claro **a quem serve o Governo da AD**. É **sintomático que** nesta opção pelo grande capital, pela contenção dos salários e a promoção do aumento da exploração, **a acção do Governo acomode a implementação dos Acordos não subscritos pela CGTP-IN em sede de Concertação Social**, nomeadamente o que incide sobre salários, rendimentos e competitividade.

É neste complexo e desafiante contexto que se inserem as **prioridades da Política Reivindicativa** que apresentamos. São prioridades que não esgotam o conjunto das exigências dos trabalhadores e que devem ser **interligadas** com a **proposta para uma política alternativa** que promova a ruptura e trace um novo rumo para Portugal, da qual a CGTP-IN é portadora. Nestas prioridades continua a ser central o **aumento geral e significativo de todos os salários**.

É fundamental desmontar a ideia, junto dos trabalhadores, de que quem trabalha está votado a uma vida de dificuldade. Não podemos aceitar como "normal" o aumento das dificuldades num contexto marcado pela desigualdade, pelo crescimento da riqueza produzida e por resultados recorde das grandes empresas. **É possível e necessário o aumento geral e significativo dos salários** para acudir às urgências que todos os meses ficam sem resposta. A desmontagem da ofensiva ideológica é uma tarefa que exige persistência e tenacidade para romper com os preconceitos com que todos os dias os trabalhadores são bombardeados.

O aumento dos salários que reivindicamos é feito num **contexto de brutal aumento do custo de vida ao longo dos últimos dois anos**, com os preços a subirem na habitação e na alimentação, nos combustíveis e nas telecomunicações e em tantos outros bens e serviços essenciais que consomem uma fatia crescente dos rendimentos.

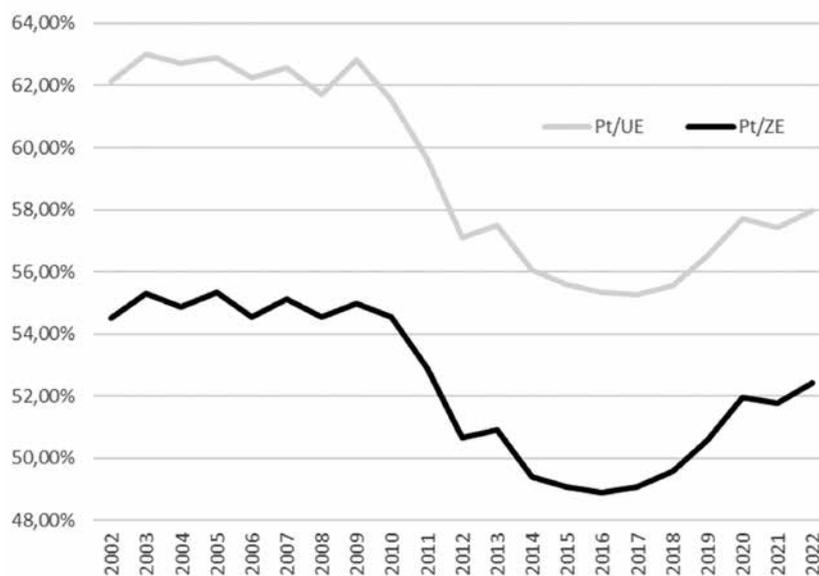
Sendo a elevação das condições de vida dos trabalhadores uma razão suficientemente importante, **o aumento dos salários é hoje uma questão incontornável para o desenvolvimento do país**. São os baixos salários, aliados à precariedade, factores determinantes que levam um número crescente de trabalhadores a emigrar, a adiar projectos de vida e assim condicionar a evolução demográfica. São os baixos salários uma das razões para a perpetuação de um perfil produtivo baseado em actividades de fraco valor acrescentado e que hipotecam a promoção de novas fileiras geradoras de maior valor.

O aumento geral e significativo de todos os salários é uma reivindicação estruturante, que, em conjunto com as restantes, responde aos problemas dos trabalhadores e contribui para impulsionar o desenvolvimento nacional.

2 SALÁRIOS

O salário médio em Portugal, ao invés de se aproximar do da média da União Europeia e do praticado nos países da zona Euro, tem vindo a afastar-se. Em 2002 (primeiro ano com dados disponíveis para a União Europeia e a zona Euro como um todo nas estatísticas do Eurostat), o salário médio em Portugal correspondia a 62% e a 54,5% do praticado na UE e na zona Euro, respectivamente, passando para os 58% e os 52% em 2022 (último ano com dados disponíveis).

GRÁFICO 1 . Salário Médio em Portugal em % do praticado na União Europeia e Zona Euro



Se é certo que Portugal e a generalidade dos que cá vivem e trabalham não viram a sua situação melhorar, não é menos verdade que para o grande capital a situação não é esta.

No **quadro 1** estão os **lucros líquidos diários (já depois de impostos)** de alguns dos principais grupos económicos "nacionais". Depois de, em 2022, acumularem mais de 23 milhões de euros ao dia, no ano de 2023 estes 19 grupos tiveram resultados de 28 milhões de euros por dia, representando um aumento de 16,9% em 2023, a que se soma o crescimento de 45% registado em 2022. **Nos primeiros seis meses de 2024 os resultados apontam para 32,5 milhões de euros por dia**, quase o dobro do valor de 2021. Ou seja, a meio de 2024 estes grupos já acumularam quase tantos lucros como em todo o ano de 2021.

QUADRO 1 . Lucros líquidos dos grandes grupos económicos e financeiros

	Lucros líquidos/dia				
	2021	2022	2023	2024	2024/2021
BANCA	3 990 071	7 152 312	12 378 481	14 722 901	269,0%
CGD	1 736 151	2 528 973	3 745 026	4 890 011	181,7%
BCP – Millenium	68 471	355 274	2 596 189	2 978 495	4250,0%
NOVO BANCO	526 545	1 605 326	2 049 915	2 047 253	288,8%
SANTANDER/TOTTA	818 356	1 662 740	2 551 808	3 010 440	267,9%
BPI	840 548	1 000 000	1 435 542	1 796 703	113,8%
ENERGIA	7 192 200	9 791 153	8 716 685	11 653 824	62,0%
EDP	3 027 397	3 205 479	3 647 644	5 189 005	71,4%
REN	266 173	306 222	408 767	267 016	0,3%
GALP ENERGIA	1 682 192	4 041 096	3 402 740	4 560 440	171,1%
EDP RENOVÁVEIS	2 216 438	2 238 356	1 257 534	1 637 363	-26,1%
TELECOMUNICAÇÕES E COMUNICAÇÕES	499 322	717 126	662 559	925 478	85,3%
NOS	394 116	614 914	496 805	816 687	107,2%
CTT	105 205	102 212	165 753	108 791	3,4%
COMÉRCIO E SERVIÇOS	2 355 178	2 642 871	3 470 967	1 939 560	-17,6%
SONAE SGPS	1 029 151	1 097 666	1 158 638	554 945	-46,1%
JERÓNIMO MARTINS	1 326 027	1 545 205	2 312 329	1 384 615	4,4%
INDÚSTRIAS DE CIMENTOS, PAPEL, PASTA DE PAPEL E CORTIÇA	1 762 186	2 841 058	1 874 080	2 524 275	43,2%
SEMAPA	684 806	1 156 335	920 381	975 275	42,4%
NAVIGATOR	469 640	1 075 449	753 285	872 841	85,9%
ALTRI	338 904	416 712	115 048	339 011	0,0%
F. RAMADA	41 340	54 888	28 530	136 368	229,9%
CORTICEIRA AMORIM	227 496	137 674	56 836	200 780	-11,7%
CONCESSÃO AUTO-ESTRADAS	678 627	847 838	952 688	747 802	10,2%
BRISA	678 627	847 838	952 688	747 802	10,2%
TOTAL Resultados Líquidos por dia	16 477 584	23 992 360	28 055 459	32 513 841	97,3%

Fonte: Relatórios e contas dos grupos económicos.

Já em relação aos salários, a situação é bastante diversa. Do total dos assalariados que descontam para a segurança social, **62% tinham um salário inferior a 1.000€**, isto depois de, no final de 2023, 42% dos trabalhadores terem um salário bruto base inferior a 800€ e 2 em cada 3 não receberem mais que 1.000€ de salário bruto base. É, ainda, importante sublinhar que **no ano de 2022 o salário real diminuiu, e, no final de 2023, o poder de compra dos trabalhadores foi inferior ao do final de 2021, ou seja, os trabalhadores terminaram o ano passado com menos poder de compra do que tinham dois anos antes.**

A necessidade de romper com este caminho, de responder às diversas necessidades de quem trabalha e trabalhou que ficam por satisfazer, de promover uma maior justiça na distribuição da riqueza que é produzida pelos trabalhadores e de impulsionar um crescimento sustentável, fundamenta a exigência da CGTP-IN para o aumento geral e significativo dos salários.

2.1 O AUMENTO GERAL E SIGNIFICATIVO DOS SALÁRIOS: URGENTE, POSSÍVEL E NECESSÁRIO

A proposta de aumento geral e significativo dos salários para 2025, para além do seu valor quantitativo de 15%, não inferior a 150€, para todos os trabalhadores, representa uma mudança qualitativa na reivindicação e no contributo para a ruptura com as décadas de desigualdade que esmagam salários e garantem um nível de acumulação e centralização do capital que é económica e socialmente inaceitável.

É uma **reivindicação que ganha o carácter de urgência**, não só pelas dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e suas famílias, mas também para permitir fixar e atrair aqueles que, querendo viver e trabalhar em Portugal, são obrigados a encontrar noutros países as condições que aqui lhes são negadas.

É uma **reivindicação possível e necessária**. A riqueza que é produzida no nosso país permite o aumento geral e significativo de todos os salários e essa melhor distribuição do produto do trabalho é, também, uma condição para o desenvolvimento do país.

A urgência do aumento

A emigração, o défice demográfico, a falta de força de trabalho em algumas áreas, desde logo na Administração Pública e a incapacidade de muitos concretizarem projectos de vida e de trabalho no nosso país, têm, nos baixos salários, uma causa determinante.

O problema não é novo e isso agrava a situação. São décadas de uma política que promoveu e introduziu os mecanismos para manter e intensificar a exploração. O ponto de partida a partir do qual os salários aumentam é baixo. Por isso, mesmo **no final de 2023, ano em que as estatísticas apontam para uma subida dos salários, a situação era a que em cima retratamos: apenas um terço dos trabalhadores recebia um salário base bruto superior a 1.000€.**

É urgente aumentar os salários, sobretudo perante uma situação anormal (tendo em conta os últimos anos) ao nível da subida dos preços e dos encargos com empréstimos, nomeadamente para a compra de **habitação**. Este impacto só em parte é captado pelo Índice de Preços ao Consumo (IPC), ou seja, pelos números da inflação. Tendo em conta a estrutura de despesas médias das famílias (divulgadas pelo INE no Inquérito às Despesas das Famílias 2022/2023) e considerando os 2 milhões que tinham um empréstimo para compra de habitação no nosso país (na sua maioria trabalhadores), o aumento

total dos custos suportados em 2023 pelos que se encontram nesta situação foi de 12%. **A prestação com o empréstimo da casa (dados do Banco de Portugal) aumentou em média 8,5% nos últimos 12 meses¹. Se tomarmos como referência Dezembro de 2021, o aumento sentido foi de 52,5%².** O aumento consecutivo das taxas de juro, decidido pelo BCE e aplaudido pela UE, a que o governo português sempre se submeteu, foi decisivo para tais consequências.

Não só para aqueles que foram empurrados para a compra de casa, mas de uma forma geral para todas as famílias, os baixos salários e fracas actualizações e aumentos, conjugados com o aumento dos preços tem conduzido a uma degradação das condições de vida. Ao nível das rendas na habitação para quem é inquilino, o cenário é igualmente preocupante: **o aumento acumulado em 2023 e 2024, tendo apenas por base as actualizações publicadas, foi de 9%.**

Para além da habitação, também os **"produtos alimentares e bebidas não alcoólicas"** tiveram aumentos expressivos. Depois de uma subida de 10% em 2023, que se somou ao brutal aumento verificado em 2022, a **subida do preço destes bens essenciais é de 23,6% quando comparamos Janeiro de 2022 e Junho de 2024.**

Embora o impacto destes aumentos varie de família para família, consoante o peso de cada despesa no total dos encargos, não há como fugir a uma realidade marcada por baixos salários. **Um em cada dez trabalhadores encontra-se numa situação de pobreza (dados e conceito de pobreza do INE).** O aumento geral e significativo dos salários é uma emergência nacional, não só pela subida dos preços, sobretudo de alguns bens e serviços essenciais, mas também porque urge inverter a perda acumulada de poder de compra ao longo das últimas décadas, factor que cerceia o potencial de desenvolvimento do país.

Um aumento possível e necessário

A reivindicação do **aumento geral e significativo dos salários** tem sido constantemente apresentada como sendo **impossível pelo capital**; as organizações patronais e os partidos que assumem no plano institucional os seus interesses recorrem a manobras e argumentos falaciosos: "os salários são baixos pela elevada fiscalidade e todos os aumentos são absorvidos pelos impostos"; "os salários são baixos pela fraca produtividade e só podem aumentar depois (há sempre um depois nisto de aumentar salários), do aumento da produtividade"; "as contas do país não aguentam o aumento dos salários"; "as micro e pequenas empresas não suportam o embate".

¹ Considerando os meses de Junho de 2023 e 2024.

² Variação entre Dezembro de 2021 e Junho de 2024

QUADRO 2 . Efeito potencial do aumento geral dos salários em 150€

	Aumento líquido do salário (1)	IRS (2)	Impostos sobre consumo (3)	Segurança Social (4)
Aumento de 150€	112,85	20,66	14,18	52,13

Nota:

(1) 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 13,77% correspondentes à taxa média de IRS (os dados da taxa média são da Autoridade Tributária e referentes a 2022);

(2) os valores do IRS são obtidos conforme referido na nota anterior;

(3) nos impostos ao consumo, estimamos em 80% a parte do aumento líquido que vai para consumo e a esta aplicamos a taxa média de IVA (os dados da taxa média são os últimos disponibilizados pela Autoridade Tributária);

(4) os valores para a Segurança Social têm em conta a contribuição a cargo do trabalhador e por conta da empresa.

A primeira evidência que resulta da leitura do quadro 2, é que, em média, **mais de 75% do aumento em 15% do salário vai líquido para o bolso do trabalhador**. Embora o sistema fiscal necessite de uma profunda revisão, não é a causa dos baixos salários. O que o grande patronato visa com a sua campanha, e à qual o Governo dá cobertura nas medidas recentemente anunciadas, é criar a ilusão de um aumento dos rendimentos sem gastar quaisquer verbas, mas é também a tentativa de reduzir ao máximo as suas responsabilidades, nomeadamente ao nível das contribuições para a Segurança Social.

Em relação à **necessidade de aumentar a produtividade primeiro** e só depois os salários, **convém lembrar que a riqueza criada pelos trabalhadores permite outra distribuição já e que os salários têm subido abaixo da produtividade ao longo das últimas décadas**. O argumento da produtividade desempenha hoje o mesmo papel anteriormente ocupado pela "pandemia", a "crise" ou a "incerteza", usada para justificar o não aumento dos salários.

Um terceiro argumento é o de que as contas nacionais não aguentariam um aumento dos salários tal como proposto, uma vez que o défice orçamental daí resultante seria agravado pelo facto de se tratar de despesa permanente. No entanto, **um aumento de 15% aplicado aos 748 mil trabalhadores da Administração Pública (dados da DGAEP) representaria um acréscimo inferior à receita fiscal total resultante do aumento geral dos salários para todos os trabalhadores** (quer por via do IRS, quer por via do IVA), **ou seja, seria mais do que compensada**.

Por fim, em relação à **situação das micro e pequenas empresas**, os últimos dados disponibilizados pelo Banco de Portugal (referentes a 2022) indicam que **uma subida de 15% nos salários** teria um impacto nos custos totais, em média, de apenas 2,5% para as micro empresas e de 2,6% para as pequenas empresas.

QUADRO 3 . Peso dos salários e impacto de uma subida de 15% nas actividades das microempresas e no total das pequenas, médias e grandes 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 das empresas	14%	2,1%

Fonte: Dados calculados a partir das "estatísticas das empresas da central de balanços", do Banco de Portugal.

Nos **custos totais das micro, pequenas e médias empresas** pesa o que pagam para ter acesso ao crédito, além das despesas com electricidade, gás e combustíveis, portagens e telecomunicações.

No quadro 1, "lucros líquidos dos grandes grupos económicos e financeiros", está o contraponto dos elevados custos impostos tanto às empresas, como às famílias.

Ao contrário dos lucros, que são em grande parte direccionados para a distribuição de dividendos aos detentores das grandes empresas, **os salários têm retorno e de forma mais expressiva, especialmente, para as micro, pequenas e médias empresas.**

QUADRO 4 . Vendas no mercado interno, por dimensão das empresas

	Vendas total	Vendas mercado interno	%de vendas no mercado interno
Micro	75 907 294	69 114 607	91,1%
Pequenas	99 689 720	86 250 884	86,5%
Médias	109 671 717	83 844 165	76,5%
Grandes	228 660 651	153 385 786	67,1%
Total	513 929 382	392 595 443	76,4%

Fonte: Dados calculados a partir das "estatísticas das empresas da central de balanços", do Banco de Portugal.

O aumento geral e significativo dos salários é essencial para a dinamização da economia. A maioria das empresas vende no mercado interno, ou seja, está dependente da capacidade aquisitiva dos trabalhadores e dos reformados e pensionistas – a generalidade da população residente. A necessidade de elevar o poder de compra é especialmente importante para as micro, pequenas e médias empresas, que são aquelas mais dependentes deste poder de compra.

A proposta da CGTP-IN tem também um impacto positivo na melhoria das contas da Segurança Social e acomodaria o aumento extraordinário das pensões que compense a degradação das condições de quem trabalhou toda uma vida. A melhores salários hoje corresponderão melhores pensões no futuro. A dinamização da luta, a mobilização e esclarecimento dos trabalhadores para a urgência, possibilidade e necessidade de um aumento geral e significativo do salário, é o elemento essencial para conquistar melhores condições de vida e de trabalho no nosso país.

Esta é uma reivindicação que se liga com outras dimensões, desde logo com a necessidade de garantir o direito de Contratação Colectiva, instrumento central para a elevação dos salários e restantes condições de trabalho.

Assim, a CGTP-IN exige:

- Um aumento dos salários para todos os trabalhadores em pelo menos 15%, não inferior a 150€, para repor o poder de compra, permitir fixar no país aqueles que aqui querem viver e trabalhar e melhorar as condições de vida.

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 **18,2% dos trabalhadores (745 mil) recebiam o SMN no final de 2023**. Com um valor líquido que actualmente é de **729,80€**, 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**).

Na verdade, um estudo que estimou o valor necessário para garantir uma vida digna no nosso país³, ou seja, o acesso a bens e serviços essenciais à realização pessoal e familiar, indicou que, para um casal com dois filhos, cada membro deveria ganhar cerca de 1.300€ (actualizado com a inflação entretanto verificada).

Assim, a CGTP-IN reivindica:

- A fixação do SMN nos 1000€ a 1 de Janeiro de 2025, aproximando o salário mínimo da retribuição necessária à garantia de uma vida digna no nosso país.

³ Rendimento Adequado em Portugal – Um estudo sobre o rendimento suficiente para se viver com dignidade em Portugal de José António Pereirinha, Francisco Branco, Elvira Pereira, Dália Costa e Maria Inês Amaro, Edições Almedina, Setembro de 2020.

3

REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO COLECTIVA

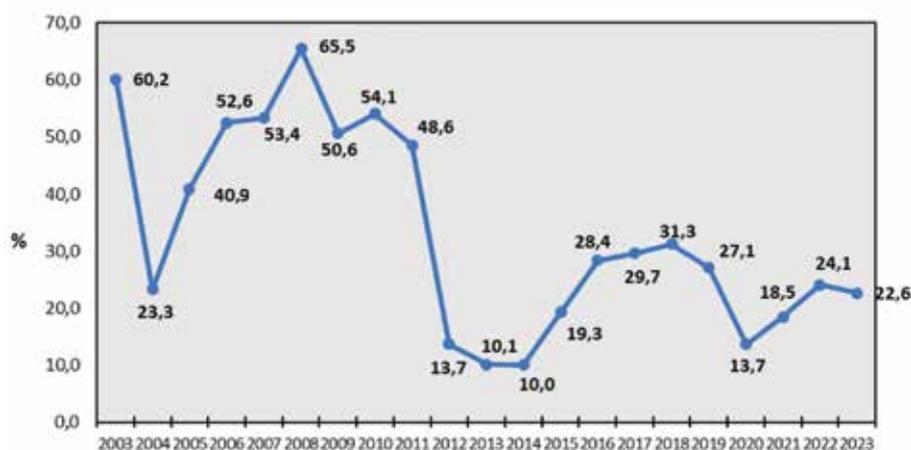
A realidade actual no que toca à contratação colectiva continua em linha com as principais tendências verificadas ao longo dos últimos 20 anos, caracterizadas por um enfraquecimento sucessivo do exercício deste importante direito constitucional. A manutenção do regime de **caducidade das convenções colectivas e a inexistência de um princípio geral do tratamento mais favorável ao trabalhador**, que consagre uma cláusula efectiva para impedir a regressão dos direitos laborais, promovendo o seu progressivo desenvolvimento e a melhoria das condições de vida e de trabalho, continuam a constituir os principais bloqueios à construção de um regime laboral que valorize o trabalho e os trabalhadores.

Na evolução do número de Instrumentos de Regulamentação Colectiva (IRCT) publicados, para além de uma **tendência geral para a redução**, persiste uma **forte quebra do número de Contratos e Acordos Colectivos publicados**, com uma diminuição do número de trabalhadores abrangidos pela renovação dos seus contratos que está longe de ser compensada pela publicação de Acordos de Empresa.

Assim, os níveis de cobertura do período anterior a 2003, ano em que foi introduzida a figura da caducidade e revogado o princípio geral do tratamento mais favorável com a amplitude que se conhecia, quer em relação à lei em vigor, quer em relação à contratação pré-existente, não voltaram a ser atingidos. Como agravante, o forte impacto que a intervenção da tróica induziu com a submissão do governo português, nomeadamente ao nível de novas e mais gravosas alterações à legislação laboral, levou a novas quebras na cobertura de trabalhadores pela renovação da contratação colectiva para valores mínimos inferiores a 20%.

A **taxa de cobertura** dos anos de 2019 a 2023 **é inferior a 30%**. Em 2023 foi de 22,6%, tendo sido abrangidos 731 mil trabalhadores.

GRÁFICO 2 . Trabalhadores abrangidos por contratação colectiva actualizada em IRCT negociais (%)



Fonte: CGTP-IN a partir de dados da DGERT, Quadros e Pessoal e INE.

Em Junho de 2024, 746,7 mil trabalhadores estavam abrangidos por contratação colectiva actualizada. No entanto, apenas **709,1 mil trabalhadores foram abrangidos por alterações salariais**, o que corresponde a cerca de 19,7% dos trabalhadores do sector privado⁴, uma percentagem muito baixa mesmo não incluindo o conjunto do ano. Se daqui retirarmos os mais de 104 mil trabalhadores administrativos abrangidos pela Portaria de Condições de Trabalho (instrumento de regulamentação colectiva não negocial), o número desce para cerca de 605 mil.

Como provam os dados, a redução constante do número de trabalhadores abrangidos pela contratação colectiva actualizada, não é coincidente com os discursos que enunciavam e enunciam a necessidade de "dinamização da contratação colectiva". **O objectivo que tinham, e mantêm, é o de afastar a contratação colectiva que assegure direitos e valoriza os trabalhadores.** Para a CGTP-IN, tão importante como a abrangência da contratação colectiva, é a **qualidade dos seus conteúdos**, os direitos que garante, a sua defesa e melhoria.

Não obstante toda a campanha em torno da designada "Agenda do Trabalho Digno", mantiveram-se intocáveis os principais instrumentos de retrocesso impostos por sucessivos governos, quer do PS, quer do PSD/CDS, que, agora regressado ao poder, dá sinais de querer acelerar o rumo de destruição do que resta do edifício da contratação colectiva.

3.1 É URGENTE REVOGAR AS NORMAS QUE DEGRADAM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

É urgente revogar estas e outras **normas gravosas da legislação. Mantê-las é permitir a degradação das condições de vida e de trabalho.**

A sua manutenção não tem apenas efeitos na perda de direitos ou, em geral, de condições menos favoráveis de trabalho relativamente às normas da legislação de trabalho. **Tem implicações directas na negociação colectiva** porque se o patronato inviabiliza ou deliberadamente arrasta no tempo 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.

⁴ Cálculo da CGTP-IN com base no número de TCO apurado no Inquérito ao Emprego do INE para 2024 (2º trimestre) deduzidos do número de trabalhadores das administrações públicas publicado na Síntese Estatística do Emprego Público referente ao 1º trimestre de 2024.

Estas práticas têm impacto **na relação de trabalho**, desequilibrando-a ainda mais em desfavor do trabalhador, com **consequências directas em matéria de baixos salários, desvalorização do trabalho e das carreiras profissionais e desregulação dos horários de trabalho**. Este cenário compromete o pleno exercício do direito de contratação colectiva, o aumento dos salários e a melhoria dos direitos dos trabalhadores livremente negociados, condições fundamentais para o desenvolvimento do País.

As consequências destas opções políticas, de manutenção e agravamento das normas legais, são evidentes. A negociação e publicação progressiva de cada vez mais convenções (subscritas por sindicatos da UGT e outros) têm gerado **conteúdos altamente lesivos para os trabalhadores**, como bancos de horas, adaptabilidades de horários, regimes de trabalho concentrado, regimes de turnos rotativos e de mobilidade funcional e geográfica. Estes acordos contêm frequentemente condições mais desfavoráveis do que as previstas na lei em vigor ou em convenções colectivas anteriores, agravando as já difíceis condições de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, intensificando os ritmos de trabalho, factores que estão na origem de problemas de natureza psicossocial que resultam em graves danos para a saúde física, mental e social de quem trabalha, **em benefício do patronato que aumenta os seus lucros por via do aumento da exploração**.

A consagração de um regime jurídico que materialize o direito de contratação colectiva, atribuído aos sindicatos pela CRP, deve constituir um imperativo para todos os que almejam viver num país que valorize o trabalho e os trabalhadores. A garantia do direito de contratação colectiva é fundamental para romper com o ciclo de baixos salários, baixas qualificações e baixa produtividade.

3.2 VALORIZAR AS CARREIRAS E AS PROFISSÕES – CORRIGIR INJUSTIÇAS E DESEQUILÍBRIOS

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 evolução do SMN está muito aquém das possibilidades e das necessidades para atingir um valor coerente com os objectivos para os quais foi criado. A sua actualização sem o aumento dos outros salários, está a levar a que cada vez mais trabalhadores estejam abrangidos por salários brutos base cada vez mais próximos.

Esta é uma **realidade que se expressa de forma distinta em cada sector. De acordo com os dados das declarações à segurança social relativos a Maio de 2024, 2 671 807 trabalhadores tinham um salário base bruto até 1.000€ mensais**, ou seja, 62% do total de assalariados (aqui se excluindo parte dos funcionários públicos que descontam para a CGA). Em Dezembro de 2023, eram 2 726 360 trabalhadores (num universo de 4 184 906, ou seja, 65% do total), que recebiam até 1.000€ de salário base bruto. Recuando ao ano de 2021, usando os dados referentes a Dezembro, verificamos que eram 2.742.223 trabalhadores a receber até 1.000€ de salário base bruto.

QUADRO 5 . Remuneração base mensal do trabalho dependente – Maio de 2024

Euros	Mulheres (nº)	Homens (nº)	Total (nº)	% total acumulado	Nº de trabalhadores acumulado
<= 600	56 212	62 353	118 565	2,8	2 671 807
601 a 800	77 512	60 902	138 414	6,0	
801 a 1000	1 147 173	1 267 655	2 414 828	62,0	
1001 a 1500	371 822	498 242	870 064	82,2	
1501 a 2000	162 138	187 816	349 954	90,3	
2001 a 3000	104 390	142 653	247 043	96,0	
3001 a 4000	36 216	57 548	93 764	98,2	
4001 ou mais	22 616	54 093	76 709	100,0	
Total	1 978 079	2 331 262	4 309 341		

Fonte: Gestão de Remunerações da Segurança Social

O que estes dados nos demonstram é uma compressão dos salários, num contexto em que a evolução do SMN (insuficiente) sem a evolução dos outros salários, determina a concentração de trabalhadores com vencimentos brutos base entre os 820€ e os 1.000€.

Entre Dezembro de 2021 e Maio de 2024 passou a haver mais 475 mil trabalhadores a descontar para a Segurança Social, o que representa um aumento de 12%. No entanto, essa expansão não alterou a realidade incontornável **de um número significativo de trabalhadores estar concentrado num intervalo de remuneração de 180€ (entre os 820€ e os 1.000€) – com 2 414 828 trabalhadores nesta situação.**

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.

A insustentabilidade desta situação, não só para os trabalhadores, mas também para o desenvolvimento económico, só pode ser ultrapassada com a efectivação da nossa reivindicação para um **aumento geral e significativo de todos os salários**. Por outro lado, sendo esta uma tendência longa na nossa economia, **urge 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.**

– Ou seja, 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. Após tantos anos de desvalorização salarial é imperativo perspectivar uma proposta de médio prazo com este objectivo, que urge começar a ser efectiva para não permitir um cada vez maior esmagamento salarial.

Esta é uma matéria muito sentida pelos trabalhadores em todos os sectores e a que urge dar resposta. A **estratégia sindical passa ainda por combater a tentativa de substituição dos aumentos dos salários pela atribuição de prémios, subsídios e outras componentes remuneratórias**, como é exemplo o 15º mês proposto pelos patrões e acolhido no programa do governo, atribuído se e quando patrão assim o determinar, livre de impostos e contribuições para a Segurança Social, ou as teses de que o problema está na subida do SMN.

3.3 RESISTÊNCIA, MOBILIZAÇÃO E LUTA PELA CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Para a CGTP-IN, é realmente fundamental é 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.

Este problema não se resolve com a simples multiplicação de processos de mediação, conciliação ou arbitragem, que não resolvem o problema que está na origem dos bloqueios. Os problemas colocados pela norma da caducidade só se resolvem com a sua revogação. **Nenhum destes mecanismos impede, na realidade, a caducidade; em vez disso, utilizam** expedientes administrativos que, embora reconhecendo os efeitos nefastos da caducidade, demonstra também a intenção de, mesmo assim, manter o regime em vigor.

Mais, o recurso a alguns destes expedientes acarreta riscos e perigos para os trabalhadores e seus direitos. O **efeito pernicioso que uma decisão arbitral errada** (que tem grande probabilidade de acontecer) pode ter sobre os direitos dos trabalhadores, como acontece nos conhecidos casos em que são negociadas convenções colectivas que, ao invés de valorizarem os direitos dos trabalhadores, os alienam, é um deles. Delegar das 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 carreiras, profissões e tabelas salariais.

– O programa da AD e a intenção de acelerar o processo de degradação dos níveis de protecção laboral dos trabalhadores é uma realidade a que temos de dar forte combate.

Décadas de uma política assente em soluções legislativas no sentido da individualização, precarização e desregulação dos direitos laborais, geraram uma realidade em que o salário mínimo ou valores próximos, se tornou norma, acompanhada pela desregulação da organização do tempo de trabalho, da precariedade e da descaracterização das carreiras e das profissões.

O Programa do Governo PSD/CDS dá cobertura às intenções patronais para o aumento da exploração e indicia a intenção da destruição do direito do trabalho como o conhecemos. Aí é referido o compromisso do governo em "alargar as matérias de intervenção da negociação colectiva sem especiais condicionamentos, designadamente, matérias como a relação jurídica e tipologia do emprego, mecanismos de mobilidade, períodos experimentais, tempo de trabalho e aspectos relativos à extinção dos vínculos". No entanto, não aborda a resolução dos graves problemas que condicionam a efectivação do direito de contratação colectiva e mais áreas, tentando transformar os IRCT em instrumentos de retrocesso e fragilização dos direitos dos trabalhadores.

É tempo de parar esta crescente ofensiva e de materializar, de uma vez por todas, o direito de contratação colectiva, conferindo-lhe a dignidade constitucional que merece e removendo todos os obstáculos que, por via da legislação ordinária, os governos da política de direita têm vindo a instituir.

A resistência às pressões e chantagens, em estreita ligação com o esclarecimento e mobilização dos trabalhadores, é um elemento central para defender a Contratação Colectiva. Mesmo sob um intenso ataque, esta 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 contexto, a CGTP-IN reivindica:

- A revogação definitiva 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;
- A plena reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- A revogação do regime da escolha de convenção aplicável por trabalhador não filiado em associação sindical, previsto no artigo 497º do CT;
- A resolução de todos os casos em que 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 e responsabilidades, corrigindo injustiças e desequilíbrios.

4

LIBERDADE SINDICAL E O DIREITO À GREVE

4.1 CONCRETIZAR PLENAMENTE A LIBERDADE SINDICAL

O **exercício da liberdade sindical** constitui uma das mais importantes conquistas do Portugal de Abril, consagrado nos Direitos, Liberdades e Garantias da Constituição de 1976, e um dos pilares fundamentais do regime democrático conquistado em 25 de Abril de 1974. A sua inclusão no capítulo dos Direitos, Liberdades e Garantias sublinha a importância estrutural que foi atribuída, então, aos sindicatos.

Contudo, **a lei e a democracia são desrespeitadas sempre que se impede a acção sindical numa empresa ou serviço**. As tentativas patronais de limitar o acesso e a circulação nos locais de trabalho, de criar entraves ao exercício do direito de plenário, de afixação e distribuição de informação e propaganda sindical, entre outros, a par de medidas discriminatórias e repressivas a membros de organizações representativas de trabalhadores (ORT), são exemplos disso. Sabemos **que o ataque à liberdade sindical visa isolar cada trabalhador, fragilizar a sua unidade, organização, capacidade reivindicativa e de luta, nomeadamente procurando dificultar a ligação dos trabalhadores aos sindicatos** e enfraquecer o Movimento Sindical Unitário (MSU), a sua capacidade de organização, unidade, mobilização e luta.

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 dos trabalhadores**, na medida em que os impede de contactar, conhecer, informar-se e participar activamente na vida dos seus sindicatos.

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 as 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.

Neste quadro de grande agravamento das condições de vida e de trabalho, os **sindicatos da CGTP-IN têm sido os principais** dinamizadores da luta nos locais de trabalho, tanto no sector privado como na Administração Pública, procurando resistir à ofensiva, exercendo e conquistando todos os dias novos direitos, intervindo continuamente numa realidade em que o confronto directo com o patronato se torna cada vez mais exigente. É esta postura combativa, reivindicativa e corajosa que será crucial para alterar a correlação de forças e criar as condições necessárias para garantir aos trabalhadores os seus legítimos direitos e concretizar as suas aspirações.

A CGTP-IN continuará a desenvolver todos os esforços para estar junto dos trabalhadores, nos locais de trabalho e na rua, por mais forte que seja a tentativa de repressão patronal ou da cobertura que o governo assegure.

Por estas razões a CGTP-IN reivindica:

- Cumprimento pleno da liberdade sindical, seja para os trabalhadores, no que respeita ao contacto com os sindicatos, seja para os sindicatos e seus dirigentes e delegados sindicais, no contacto com todos os trabalhadores nos locais de trabalho;
- A plena aplicação do artigo 460.º do código do trabalho garantindo uma maior protecção aos sindicatos no acesso e exercício da actividade sindical em todos os locais de trabalho, sem excepção;
- O agravamento do regime contra-ordenacional e criminal em matéria de ingerência e interferência na vida dos sindicatos por parte das entidades e associações patronais;
- O agravamento do regime contra-ordenacional aplicável às situações em que os representantes sindicais e outros representantes dos trabalhadores tenham direito de consulta, informação e acesso a documentação, e cujo exercício e acesso sejam negados;
- Uma protecção mais eficaz em relação às situações de perseguição e discriminação em função do exercício dos direitos sindicais, seja o dos trabalhadores, relativamente ao direito à sindicalização, seja dos representantes, no que respeita ao seu direito a serem candidatos e eleitos;
- O reforço dos mecanismos de fiscalização por parte da ACT no que respeita às condições de exercício da actividade sindical, com especial foco no direito ao acesso aos locais de trabalho, direito de reunião, direito a afixar e distribuir informação e direito a instalações e créditos de horas.

4.2 DIREITO À GREVE, A ARMA DA LUTA AO SERVIÇO DOS TRABALHADORES

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

No entanto, o exercício deste direito tem sido alvo de tentativas de condicionamento, nomeadamente através de expedientes administrativos. Exemplo disso é a imposição de **serviços mínimos** cada vez mais desproporcionados face aos valores em causa, a classificação de determinadas actividades, como a educação, a justiça, os transportes públicos, entre outros, como "necessidades sociais impreteríveis" mesmo quando não se enquadram minimamente nessa categoria. Outro exemplo é o recurso a situações de **requisição civil**, de forma manifestamente abusiva e que visa, tão só, impedir o exercício deste importante direito. Estas são realidades com as quais os trabalhadores se têm vindo a confrontar mas que, face ao agravamento das condições de vida e de trabalho e à combatividade evidenciadas, não serão suficientes para demover, desmobilizar e desencorajar quem trabalha na luta pelos seus legítimos direitos.

Contudo, também é verdade que **há quem queira restringir o direito de greve, indo ao encontro de pretensões patronais**. Exemplo disso mesmo são as várias decisões tomadas, por exemplo, em sede de arbitragem no Conselho Económico e Social e que, em conjunto com outras formas de pressão, procuram condicionar os trabalhadores na sua decisão de adesão à greve.

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. 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.

Mas a necessidade de melhorar as condições de vida e de trabalho, num contexto em que tardam soluções aos problemas que se avolumam, está a alargar e intensificar a luta e a aumentar **a adesão dos trabalhadores** a partir dos locais de trabalho. Para romper com anos sucessivos de perdas salariais, precariedade, desregulação do horário e funções e dificuldades na conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, os trabalhadores estão a recorrer, com mais disponibilidade, àquela que constitui a sua maior arma contra a degradação das condições e trabalho e na luta reivindicativa por uma vida melhor: **o direito à greve**.

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

Assim, a CGTP-IN reivindica:

- A eliminação das normas que restringem o direito à greve, nomeadamente o recurso abusivo aos serviços mínimos;
- O agravamento do regime contra-ordenacional e criminal aplicável às violações ao direito à greve, dissuadindo os comportamentos patronais que visam impedir o 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 colida com o direito à greve.

5. 35H PARA TODOS SEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO – COMBATER A DESREGULAÇÃO

5.1 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** alcançadas ao longo da história, frequentemente consolidadas por via da contratação colectiva, **são uma das grandes conquistas civilizacionais**, não apenas dos trabalhadores, mas da humanidade.

Portugal é um dos cinco países da UE onde a duração do trabalho é mais elevada: 41 horas semanais, em média, mas atingindo as 42 horas na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca. E é o segundo onde a percentagem que trabalha habitualmente 49 horas ou mais por semana no seu emprego principal é mais elevada (6,6%, o que corresponde a mais de 270 mil trabalhadores), acima da média da UE (3,5%) e apenas atrás do Chipre.

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.

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.

Reduzir o tempo de trabalho não compromete a produtividade, muito pelo contrário. Jornadas de trabalho mais longas afectam a saúde mental e física dos trabalhadores, aumentam o stress, a ansiedade e a depressão, o que acaba por se traduzir em muitas horas de trabalho perdidas e no aumento das despesas com a saúde.

Reduzir o período normal de trabalho para as 35 horas semanais sem redução de salário é o avanço civilizacional justo, possível e necessário em pleno século XXI.

A CGTP-IN salienta que reduzir o número de dias de trabalho semanal não é o mesmo que reduzir o tempo de trabalho semanal, podendo até resultar num aumento. É neste contexto que enquadrámos a discussão sobre a **semana de 4 dias**, ou seja, não aceitamos que uma redução do número de dias de trabalho semanal tenha como contraponto o aumento do tempo de trabalho diário ou a redução da remuneração. **Deve ser garantido que a redução de um dia de trabalho semanal se traduza na redução do tempo de trabalho semanal, sem aumento da jornada diária e asseguradas as remunerações e todos os direitos dos trabalhadores.**

Conciliar as necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores, que já hoje é difícil, é um desafio diário, pelo que o alargamento da jornada diária de trabalho, ao abrigo de quaisquer expedientes, só agrava esta situação.

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.

5.2 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 trabalho e 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.

Cerca de 2,4 milhões de trabalhadores por conta de outrem do sector privado e do sector empresarial do Estado com contrato ao abrigo do Código de Trabalho **estão sujeitos à desregulação dos seus horários de trabalho** através de vários regimes de adaptabilidade (68%), bancos de horas (4%), isenção de horário (4%) e horários concentrados (2%). Apenas menos de 660 mil trabalhadores (22% do total), têm um horário regular (percentagem que era de 26% em 2010).

Numa outra perspectiva de análise sabe-se que perto de **1 milhão e 900 mil trabalhadores** por conta de outrem, quer do sector privado quer do público, **trabalham por turnos, à noite, aos sábados, domingos ou numa combinação destes tipos de horários**. Tal corresponde a mais de 44% dos trabalhadores, dificultando o direito à organização da vida privada e a conciliação entre a vida profissional e familiar, uma realidade que cresceu significativamente nos últimos 20/30 anos⁵.

QUADRO 6 . Trabalhadores por conta de outrem segundo o tipo de horário de trabalho por sexo

Portugal	Amostra anual 2023									
	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo	Alguns destes		Nenhum destes	
	Mihares						%	Mihares	%	
Total	4 254,1	674,7	989,0	498,3	1 619,9	1 024,7	1 889,5	44,4	2 364,6	55,6
Homens	2 061,8	330,2	550,9	321,8	823,4	477,2	974,6	47,3	1 087,2	52,7
Mulheres	2 192,4	344,5	438,1	176,4	796,5	547,4	915,0	41,7	1 277,4	58,3
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	93,6	x	9,8 §	8,3 §	38,8	17,4	42,8	45,7	50,8	54,3
Homens	60,8	x	8,5 §	8,1 §	26,4	12,6	30,1	49,5	30,7	50,5
Mulheres	32,8	x	x	x	12,4 §	x	12,7	38,7	20,1	61,3
Indústria, construção, energia e água	1 101,4	106,6	166,0	116,1	269,7	92,8	349,8	31,8	751,6	68,2
Homens	751,8	83,2	129,7	95,4	224,7	75,1	279,4	37,2	472,4	62,8
Mulheres	349,6	23,4	36,4	20,7	45,0	17,7	70,4	20,1	279,2	79,9
Serviços	3 059,1	565,6	813,1	373,9	1 311,4	914,4	1 496,9	48,9	1 562,2	51,1
Homens	1 249,2	244,8	412,7	218,4	572,3	389,6	665,1	53,2	584,1	46,8
Mulheres	1 810,0	320,8	400,4	155,5	739,1	524,9	831,9	46,0	978,1	54,0

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. x 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, consequentemente, 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 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.

⁵ Estes números não se podem somar com os das modalidades de organização do tempo de trabalho tratados atrás, uma vez que, além das fontes serem diferentes, uma parte dos trabalhadores são os mesmos, tendo apenas sido inquiridos de acordo com ópticas de análise diferentes.

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. Por seu lado, o Governo, além de nada fazer para inverter este caminho, o que faz é promover o alargamento dos períodos de funcionamento das creches e dar incentivos às empresas para criarem estes equipamentos internamente. Estas medidas acabam por dar 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.

O Código do Trabalho continua a consagrar estes regimes de organização do tempo de trabalho altamente prejudiciais aos trabalhadores, que foram implementados no exclusivo interesse do patronato e 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.

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, prestado em dia útil, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado;
- A instituição de um limite máximo de duração do trabalho por turnos e 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 consecutivo, 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, bem como a limitação das possibilidades de recusa de concessão deste regime por parte das entidades patronais.

6

GARANTIR O EMPREGO COM DIREITOS. ERRADICAR A PRECARIEDADE

6.1 EMPREGO COM DIREITOS

Em Portugal, mais de 70% dos novos contratos de trabalho são precários, apesar da maioria dizer respeito a actividades permanentes, o que desrespeita quer o princípio da segurança do emprego consagrado constitucionalmente, quer o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um contrato de trabalho permanente.

A precariedade laboral atinge mais de um milhão e duzentos mil trabalhadores em Portugal, ou seja, 29% dos trabalhadores, 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 que ronda os 54%.

A **precariedade é um flagelo** socio-económico com impactos devastadores. Geradora de insegurança e instabilidade profissional, faz adiar decisões de constituição de família, contribuindo para a baixa taxa de natalidade. Além disso, atrasa a emancipação dos jovens trabalhadores, condiciona objectivos de evolução profissional ou de aquisição de mais conhecimentos na profissão. De acordo com o Eurostat, em 2023, os jovens portugueses foram dos que mais tarde saíram de casa dos seus pais (em média aos 29 anos de idade, mais três que na média da UE).

As razões que fundamentam o **recurso massivo à precariedade** são múltiplas e funcionam de forma articulada para fragilizar todos os trabalhadores na relação laboral. Desde logo porque serve para pagar salários mais baixos (20%, em média) face aos trabalhadores com vínculos permanentes, violando o princípio constitucional de salário igual para trabalho igual e funcionando como uma chantagem para a compressão de todos os salários e direitos, aumentando assim, ainda mais, a desigualdade entre trabalho e capital na redistribuição da riqueza produzida e cerceando o pleno exercício dos direitos laborais e sociais. Por outro lado, a **precariedade constitui a principal causa do desemprego, sendo muito baixa a cobertura da protecção social** no desemprego dada a insuficiência ou irregularidade dos descontos destes trabalhadores. A precariedade, entre outras e negativas dimensões, funciona ainda como **instrumento de pressão** sobre os trabalhadores que, tendo este vínculo, estão numa situação de permanente incerteza, o que condiciona a sua acção, desde logo a reivindicativa, mas também se reflecte na esfera pessoal e no adiamento de projectos de vida.

Apesar de assumir maior expressão no sector privado (no qual 31% dos trabalhadores têm vínculos precários), está também presente na Administração Pública, onde mais de 88 mil trabalhadores têm contratos a prazo (num total de 11,8% dos trabalhadores do sector), acrescendo mais 17 mil trabalhadores com contratos à tarefa ou avença. A contratação com vínculos precários continua a ser recorrente no sector.

A realidade que já abordámos dos baixos salários, leva um número considerável e crescente de trabalhadores a ter mais do que um emprego para conseguir salários que lhes permitam viver. Dados do INE indicam que no 1º trimestre de 2024 já ultrapassavam os 260 milhares e os 5% do emprego total, mas este é um número que pode estar subestimado. Trabalham em média mais 12 horas por semana na segunda actividade, sobretudo nos serviços, a juntar às 41 horas da actividade principal a tempo completo.

A CGTP-IN reivindica:

- 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 na Administração Pública;
- A criação de emprego com direitos como política do Estado, incluindo o investimento feito com recurso a fundos europeus, o que implica manter e efectivar a proibição de contratação a prazo com apoios públicos, o fim dos abusos e rotatividade nos estágios, o fim da utilização dos Contratos Emprego-Inserção ou de medidas semelhantes 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 das condições de Segurança e Saúde no Trabalho, o aumento da eficácia no combate aos riscos profissionais, tendo também em conta o nível actual de desenvolvimento tecnológico, o surgimento de novos perigos associados ao trabalho, garantindo níveis superiores de prevenção e protecção face aos acidentes e às doenças profissionais.

6.2 TRABALHADORES IMIGRANTES

Ao mesmo tempo que impõe a precariedade e os baixos salários, levando um número crescente de trabalhadores portugueses a emigrar e mantendo Portugal como o país da UE com maior proporção de população emigrada, o patronato argumenta com a escassez de mão-de-obra para justificar a contratação massiva de **trabalhadores imigrantes**. Estes saem dos seus países em busca de melhores condições de vida, recebendo, em regra, menos que aos 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**⁶.

⁶ Caracterização dos trabalhadores estrangeiros por conta de outrem em Portugal, Boletim Económico do Banco de Portugal, Junho de 2024.

Através deste processo o patronato visa baixar ainda mais os salários praticados no país, recorrendo a estes trabalhadores que, no geral, sofrem níveis de exploração ainda mais elevados, estando mais sujeitos à **precariedade do emprego** (38%) e ao desemprego (no 1º trimestre de 2024 a taxa de **desemprego dos trabalhadores imigrantes** era de 11,1% face a 6,8% para o total da população residente).

Existe ainda um claro **aproveitamento de 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, 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.

QUADRO 7 .

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	792	30,0	47,6
Alojamento, restauração e similares	31,1	871	31,7	46,0
Actividades administrativas	28,1	837	14,4	54,8
Construção	23,2	958	22,7	44,9
Total das actividades	13,4	1 209	17,8	31,4

Fonte: Trabalhadores estrangeiros – estudo do Banco de Portugal; SMN – Sistema de Estatísticas da Segurança Social, ISS/MTSSS, Dezembro 2023; Remunerações – INE com base nas DMRSS e CGA, 1º trimestre 2024; Tipo de contrato (sector privado) – GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal 2022.

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;
- A criminalização de práticas de exploração laboral dos trabalhadores imigrantes, com a responsabilização em todas as fases da cadeia de contratação e subcontratação, bem como o reforço, com meios técnicos e humanos, das instituições competentes para a fiscalização e sancionamento das situações de exploração laboral dos trabalhadores imigrantes (AIMA, ACT, CLAIM).

6.3 TELETRABALHO

No 2º trimestre de 2024, **um milhão de trabalhadores trabalhou em casa**, 23% dos quais sempre, 37,6% alguns dias por semana, 26,4% fora do horário de trabalho e 12,7% pontualmente.

Independentemente das motivações de cada trabalhador para optar ou não por esta modalidade de trabalho, que afasta largos milhares de trabalhadores das empresas, permanente ou periodicamente, constatamos o isolamento dos trabalhadores, tornando mais difícil a verificação das condições de trabalho e do cumprimento da legislação.

O isolamento provocado por esta modalidade de trabalho 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.

Esta forma de organização do trabalho não se pode fazer à custa da transferência de custos das entidades patronais para a esfera do trabalhador, obrigando-os a moldarem o trabalho à sua vida pessoal e familiar. Muitas são as queixas de violação da privacidade, vigilância abusiva, não cobertura de custos e, como provam diversos estudos, os trabalhadores em teletrabalho tendem a estar mais afastados das decisões colectivas o que prejudica a sua progressão na carreira e no salário.

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, através da introdução de medidas efectivas que garantam tais condições e impeçam a transferência de custos das entidades patronais para os trabalhadores;
- A garantia de compensação do trabalhador pelo acréscimo de custos resultante do teletrabalho;
- A plena igualdade no acesso às oportunidades de progressão na carreira e no salário;
- O reforço das salvaguardas aplicáveis em matéria de privacidade.

6.4 EFECTIVAÇÃO DO DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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. 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. Em 2022 (últimos dados disponíveis) apenas 16% das empresas e 38% dos trabalhadores estiveram envolvidos em formação profissional no trabalho, de acordo com o último Relatório Anual de Formação Contínua, do GEP/MTSSS.

Ao mesmo tempo, **Portugal continua a possuir a maior percentagem de trabalhadores da UE com baixas qualificações**, o que significa que, apesar dos milhares de milhões de euros gastos por sucessivos governos e sucessivos quadros comunitários, se mantem o défice estrutural de qualificações. Por outro lado, e associado a esta realidade, Portugal continua a ter um enorme **défice** na concretização do direito à **formação profissional por iniciativa das entidades patronais** e na valorização, reconhecimento e motivação dos trabalhadores para a aquisição de novas competências e valorização das suas qualificações.

Os trabalhadores continuam a não ver valorizado e aproveitado o seu conhecimento e qualificações: 23% 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.

A CGTP-IN reivindica:

- A alteração da obrigatoriedade de as entidades patronais proporcionarem as 40 horas de formação apenas a 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, bem como a elevação da qualidade da formação profissional ministrada nas empresas ao abrigo desse crédito formativo;
- A remoção das barreiras no acesso à formação profissional e ao ensino para adultos decorrentes da precariedade e dos regimes de horários de trabalho;
- O reforço do papel do IEF, e do sector público em geral, na formação de trabalhadores activos empregados e desempregados que ficam à mercê das empresas e do mercado;
- O reforço do estatuto do trabalhador-estudante, nomeadamente das garantias de conciliação de horários e locais de trabalho com a frequência de cursos de formação e educação.

7

LEGISLAÇÃO LABORAL

Desde os anos 80, e de forma particular com a entrada em vigor do **Código do Trabalho de 2003**, que os sucessivos Governos têm seguido uma política **consistente de desregulação e flexibilização da legislação laboral e de desvalorização do direito do trabalho**. Esta abordagem visa consagrar um 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, no enfraquecimento dos direitos individuais e colectivos e dos sindicatos e no total desrespeito pela dignidade do trabalhador.

Inicialmente, as alterações efectuadas começaram por ter como pretexto as exigências de **competitividade** das empresas, supostamente prejudicada pela alegada **rigidez** das normas do direito do trabalho. Posteriormente, a justificação passou a ser o combate à precariedade, com base na ideia de que o aparecimento e crescimento de formas de contratação atípicas e ilegais resultam da rigidez das normas, que não proporcionariam às empresas elasticidade suficiente para satisfazerem as suas necessidades.

Mais recentemente, alega-se que é necessário reformar o direito do trabalho para o adaptar a novas formas de trabalho associadas às novas tecnologias da informação e da comunicação, à digitalização, à robotização e à inteligência artificial.

Na realidade, **o que todas estas alterações e mudanças de paradigma visam é simplesmente a redução dos direitos dos trabalhadores**, de modo a que as empresas possam impor piores condições laborais, tentando limitar a capacidade reivindicativa. Do que se trata afinal é de conseguir **mais horas de trabalho por menos dinheiro**, mantendo os trabalhadores numa situação de instabilidade que os torna mais dependentes da vontade do patrão.

O programa do Governo PSD/CDS-PP afirma que a legislação laboral necessita de ser **flexibilizada** em todos os seus aspectos, nomeadamente a nível da **organização do tempo de trabalho**. Aponta para a flexibilização dos tempos e modos de trabalho e para a possibilidade de alternância entre diferentes regimes, bem como ao nível das **relações de trabalho e vínculos contratuais e da extinção dos contratos de trabalho**. Acresce que, com a contratação colectiva essencialmente paralisada, devido

às normas gravosas da legislação laboral, **projectam remeter para a negociação colectiva, sem qualquer condicionalismo, matérias hoje imperativamente reguladas na lei e que, na ausência do princípio do tratamento mais favorável, podem corresponder à destruição dos patamares de protecção mínima que a lei ainda confere.**

Por outro lado, não prevê nenhuma medida de combate à precariedade que grassa no mundo laboral, muito pelo contrário, as referências à necessidade de modernizar e diversificar os modelos de trabalho apontam para a criação ou incentivo a novas formas de precarização do trabalho. Acresce a intenção de **analisar as alterações mais recentes da legislação laboral**, o que tendo em conta o enquadramento geral dado às questões do trabalho, indicia que podem estar em risco de alteração ou revogação algumas das normas actualmente em vigor que, embora insuficientes, não são negativas para os direitos dos trabalhadores.

Para além desta nova ofensiva, enfrentamos questões emergentes que vão ganhando relevância no actual e no futuro mundo do trabalho. A introdução dos **algoritmos e da inteligência artificial na gestão das empresas**, nos processos de recrutamento e de avaliação e na organização do trabalho nas empresas, representa uma mudança significativa que influenciará cada vez mais a vida dos trabalhadores e levantará novas e graves questões, susceptíveis de pôr em causa os seus direitos.

O trabalho através das **plataformas digitais** é outro fenómeno que ganha dimensão, porque também este tipo de trabalho está a contribuir – e a servir de pretexto – para tentativas de mudança do paradigma das relações laborais.

Embora a **regulamentação do trabalho nas plataformas digitais**, introduzida no Código do Trabalho, seja demasiado complexa e apresente muitas lacunas que **permitem às grandes empresas que gerem estas plataformas encontrar soluções na legislação em vigor para evitar assumir as responsabilidades de entidades patronais**, a verdade é que têm sido proferidas decisões judiciais que reconhecem a existência de verdadeiros contratos de trabalho por tempo indeterminado com as plataformas.

De qualquer forma, o que antecipamos da acção deste Governo é a tentativa de aprofundar o actual modelo de baixos salários, precariedade laboral e social, despedimentos facilitados e a baixo custo, horários de trabalho longos e desregulados e, em geral, a degradação das condições de trabalho, novo retrocesso dos direitos laborais e sociais e potencial agravamento da exploração laboral.

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;
- 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 para todos os trabalhadores;

- 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 temporário 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;
- A alteração do processo legal de eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, agilizando-o.

8

SERVIÇOS PÚBLICOS E FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO

Os 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 destes trabalhadores, empurrando milhares para fora da Administração Pública.

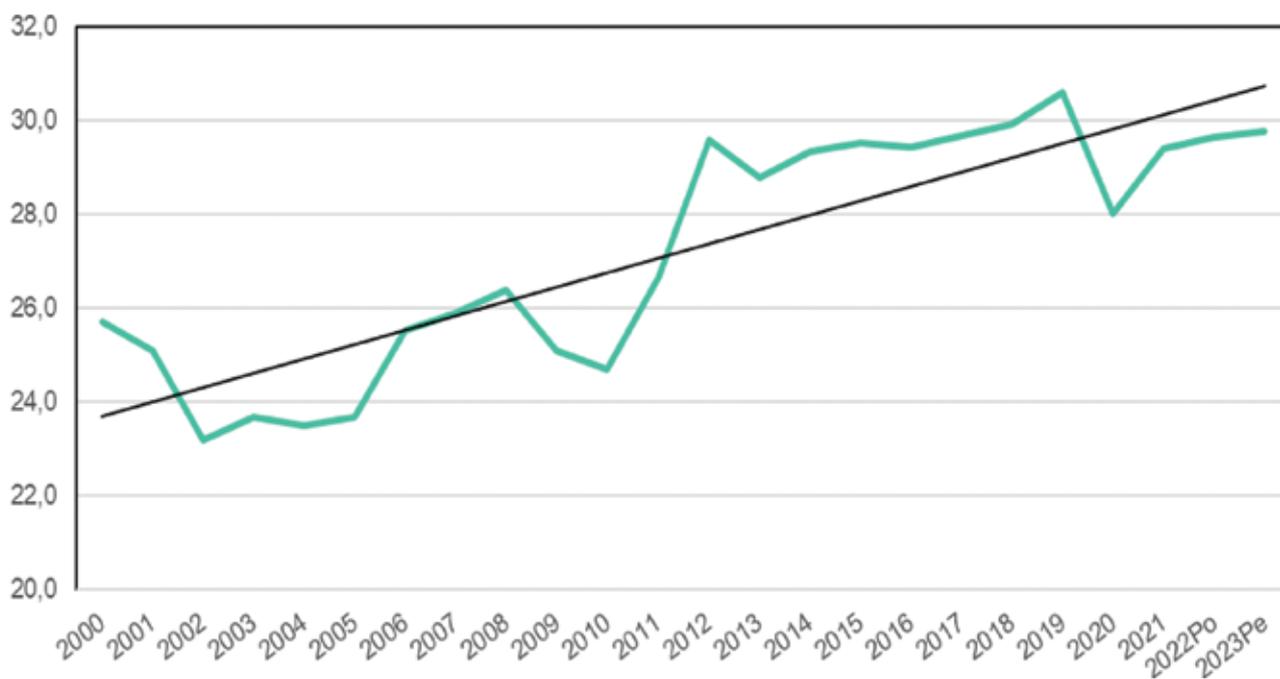
Ao mesmo tempo, **não asseguram o financiamento necessário ao bom funcionamento e melhoria dos serviços, conduzindo, de forma directa ou indirecta, a uma crescente dependência – ou à tentativa de a criar – do sector privado, dominado por grandes grupos económicos e pela lógica do lucro, absolutamente 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 (como a saúde, educação, entre outras). Este processo ocorre sem as devidas garantias de transferência 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 do Estado, o que agravará desigualdades e assimetrias regionais.

8.1 SAÚDE

O **Serviço Nacional de Saúde (SNS)** tem sido uma fonte de progressos em todas as áreas. O comportamento do sector privado durante a pandemia, com o fecho de portas, expôs a sua verdadeira natureza. Assiste-se, porém, a uma preocupante degradação do SNS que compromete o funcionamento dos serviços e favorece o crescimento do negócio privado que lucra com a doença.

Vários indicadores apontam para as **dificuldades de acesso ao SNS**. Em Abril de 2024 havia mais de 1,5 milhões de utentes sem médico de família. A falta de acesso mede-se também pelas listas de espera e pela elevada percentagem das despesas de saúde das famílias nas despesas correntes de saúde (29,8% em 2023), nomeadamente com medicamentos, cuja tendência tem sido de agravamento, e é uma das mais elevadas das taxas da OCDE. É por isso urgente rever a lista de comparticipação dos medicamentos e garantir o acesso a áreas que o SNS não cobre de forma eficaz, como a saúde oral ou a saúde mental, que se deteriorou consideravelmente nos últimos anos.

GRÁFICO 3 . 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

O SNS não pode continuar privado dos meios humanos e materiais de que necessita devido à desvalorização das tabelas salariais, carreiras e condições de trabalho, com o objectivo de cortar na despesa. Esta situação tem consequências em todo o SNS. É necessária uma **política que fixe os profissionais de saúde no SNS**, o que exige salários adequados, valorização das carreiras profissionais e melhoria das condições de trabalho. Além disso, é fundamental proceder à reforma da gestão e organização do SNS, reforçando a gestão pública com foco na promoção da saúde e bem-estarda população.

Muitos dos problemas resultam de um **subfinanciamento crónico do SNS**, o que conduz a elevados défices. Esta situação serve objectivamente os interesses dos grupos privados, a quem é entregue todos os anos uma parte substancial do Orçamento de Estado (OE) através da aquisição de bens e serviços, caminho que o actual governo pretende aprofundar.

Além de manter parcerias público-privadas e se anteverem outras na construção de novos hospitais, o Governo abre também caminho à possibilidade de privatizar parte dos cuidados de saúde primários, através das Unidades de Saúde Familiar do modelo C.

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 – e não ser substitutos ou estar em concorrência e/ou igualdade com o público.

São urgentes as respostas para estes problemas, **umentando o investimento público**, e melhorando a organização e funcionamento do Serviço Nacional de Saúde.

A CGTP-IN defende o reforço do SNS, pelo que considera prioritário em 2025:

- 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 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;
- O fim das parcerias público-privadas e da compra de serviços a privados (outsourcing);
- O fim do processo de transferência de competências para as autarquias do qual resultará o agravamento das desigualdades regionais;
- O alargamento da rede pública de cuidados continuados e paliativos;
- 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.

8.2.1 Garantir a sustentabilidade do sistema público de segurança social

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 em expandir o negócio dos fundos de pensões, usando argumentos como a "sustentabilidade do sistema".

Neste momento, o alarmismo que se vem registando sobre as contas do Sistema Previdencial e sobre os défices que poderá vir a registar no futuro, é manifestamente exagerado. Nos últimos anos, o sistema tem apresentado excedentes crescentes, estando as contribuições sociais a crescer, e o Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social tem assegurado as responsabilidades mínimas que a lei lhe define (garantir, no mínimo, dois anos de pensões do sistema contributivo).

Não obstante, o Governo anterior criou uma comissão para estudar a sustentabilidade da segurança social sugerindo a ideia de que o sistema actual, baseado em princípios constitucionais, não é viável. O resultado do trabalho desta Comissão reflete-se num Livro Verde que, para garantir a sustentabilidade do sistema previdencial e, sobretudo, do sistema público de pensões, recomenda nomeadamente, por

um lado, a criação de uma taxa sobre o Valor Acrescentado Líquido que substitua parcialmente a taxa contributiva suportada pelas entidades patronais e, por outro, um forte incentivo à constituição de regimes complementares privados, colectivos ou individuais.

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, incentivados pela via da concessão de benefícios fiscais e, mais grave ainda, de isenções de taxa social única.

No que toca ao **financiamento do sistema público de segurança social** e à garantia da sua sustentabilidade futura, **a CGTP-IN defende duas linhas de orientação fundamentais:**

- Maximizar a 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.
- Prever novas formas de financiamento, designadamente a criação de uma taxa sobre o Valor Acrescentado Líquido cuja receita acresce, e não substitui, nem total nem parcialmente, as receitas de contribuições.

8.2.2 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 e melhoria do poder de compra de todos os reformados e pensionistas.

No âmbito do **sistema de solidariedade**, apesar de algumas melhorias no valor das prestações, o acesso 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.

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

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 do 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;
- 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.

– O desenvolvimento da Ciência e da Investigação como condição para o desenvolvimento

A **Constituição da República consagra os direitos à educação e à cultura como direitos universais fundamentais para o progresso social**, destacando o seu papel na crucial promoção da igualdade de oportunidades, na superação das desigualdades e no desenvolvimento dos indivíduos.

Apesar de insuficientes e limitados, são de registar nos últimos anos avanços nesta área, nomeadamente a gratuidade dos manuais escolares na escolaridade obrigatória, o alargamento da rede pública de estabelecimentos de Educação Pré-Escolar, o início da gratuidade da frequência de creches, o reforço da Acção Social Escolar e a fixação de um valor máximo para as propinas no ensino superior.

No entanto, com a pandemia e com a falta de investimento na educação, nas escolas, nos recursos pedagógicos e nos seus profissionais, **os problemas estruturais não só não foram resolvidos, como se aprofundaram**, conduzindo a uma degradação da Escola Pública e à desvalorização dos seus profissionais.

O corpo docente encontra-se envelhecido, as escolas enfrentam uma crescente falta de professores, afectando a aprendizagem de milhares de alunos ao longo de todo o ano lectivo, sem que sejam tomadas medidas estruturais para resolver esta situação. O mesmo acontece com os trabalhadores não docentes, em número insuficiente face às necessidades, sem uma carreira específica e muitos em situação de precariedade.

O Governo não dá resposta a estes problemas, apresentando soluções superficiais e pouco ambiciosas, como o Plano + Aulas + Sucesso uma vez que, recorre a paliativos, não garantindo as respostas que se impõem relativamente à **carreira docente, à precariedade do emprego, ao rejuvenescimento do corpo docente e não docente e ao investimento na Escola Pública**. Ao mesmo tempo prossegue com o processo de transferência de competências também na educação, o que aprofundará desigualdades e assimetrias.

O **ensino superior público e a investigação** continuam com vários problemas por resolver. As instituições enfrentam dificuldades devido à dependência do financiamento das famílias e de fundos comunitários e a desigualdades entre estudantes de estratos económicos e sociais distintos acentua-se, excluindo cada vez mais os filhos dos trabalhadores.

A investigação científica tem sido relegada para o fim 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, estando agora largos milhares na iminência de não verem renovados os seus contratos de trabalho. 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 Comissão Europeia nem esteja ao serviço dos objectivos das empresas, exigindo-se antes a adopção de uma perspectiva de desenvolvimento do país.

A CGTP-IN reivindica:

- Uma Escola Pública de qualidade, para todos e inclusiva, com efectiva igualdade de oportunidades, o que exige maior investimento na educação, o respeito da autonomia das escolas e uma gestão democrática que urge recuperar;
- A garantia de condições às escolas para que concretizem as medidas que considerem indispensáveis para a recuperação dos défices de aprendizagem que se acentuaram durante a pandemia;
- 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 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 pelos 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 processo de debate sobre descentralização.

8.4 GARANTIR O DIREITO À HABITAÇÃO

O direito à habitação é um direito constitucional fundamental, mas o Estado tem desempenhado um fraco papel na garantia deste direito, sendo sintomático que a primeira Lei de Bases da Habitação apenas tenha sido aprovada em 2019 e que o parque habitacional público represente apenas 2% do total.

O problema estrutural da habitação tem-se agravado, destacando-se: a subida dos custos quer na compra quer no arrendamento, que absorvem uma parte significativa dos orçamentos das famílias, a facilitação dos despejos e, por fim, o impacto do aumento das taxas de juro, que agravou, ainda mais, o fosso entre as remunerações dos trabalhadores e os custos da habitação.

A situação continua a agravar-se, com uma disparidade crescente entre os preços da habitação e os rendimentos médios das famílias.

GRÁFICO 4 .

Evolução da Prestação média mensal do stock de empréstimos para habitação própria permanente



Os **inquilinos constituem um grupo social vulnerável**, nomeadamente no que respeita à sobrecarga das despesas em habitação, com os salários a não acompanharem a subida generalizada e completamente descontrolada das rendas, conduzindo a um aumento incomportável da taxa de esforço das famílias e ao crescimento do número de despejos, muito facilitados pela actual lei do arrendamento urbano.

Mas a crise da habitação atinge também as famílias que, muitas vezes por falta de alternativas acessíveis no mercado de arrendamento, foram empurradas para a compra de habitação própria. A subida brutal das taxas de juro determinada pelo BCE e aproveitada pelos bancos para aumentar os seus lucros, levou ao disparo da sua taxa de esforço.

O **pacote “Mais Habitação”**, aprovado pelo anterior Governo, sem prejuízo de incluir algumas medidas pontuais de carácter positivo, não configurava uma resposta adequada aos problemas estruturais da habitação em Portugal, nem tão pouco dava resposta imediata à crise habitacional que afecta muitas famílias.

Este pacote foi agora substituído pelo **Programa “Construir Portugal”**, que além de revogar a generalidade das medidas pontuais de carácter positivo contidas no anterior pacote do Governo PS, nomeadamente as que pretendiam regular o crescimento descontrolado do alojamento local e permitir a colocação no mercado de casas devolutas, também não contém quaisquer medidas susceptíveis de resolver quer as questões estruturais, quer os problemas imediatos de garantia do direito à habitação.

Pelo contrário, este **Programa é susceptível de agravar ainda mais a actual crise habitacional**, já que continua a entregar a resolução da questão da habitação, por um lado, ao mercado de arrendamento privado, que se apresenta completamente desregulado e desequilibrado em prejuízo dos inquilinos, e, por outro, aos próprios cidadãos, continuando a incentivar a compra de habitação própria através de medidas fiscais e ignorando a falta de capacidade financeira das famílias. O apoio às famílias afectadas pela crise habitacional é feito exclusivamente através de parques subsídios sociais, passando ao lado das soluções sustentáveis e de futuro.

A construção e reabilitação de habitação pública a preços acessíveis é escassamente considerada, sendo essencialmente entregue aos municípios de forma ainda pouco clara, visto que grande parte do Programa ainda não está devidamente regulamentado.

Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:

- Medidas de controlo do valor excessivo das rendas, nomeadamente a fixação de tectos – máximos em função dos rendimentos dos arrendatários;
- O apoio ao acesso à habitação, tendo em conta as carências existentes;
- Medidas que responsabilizem o sector financeiro, nomeadamente mobilizando os lucros da banca para suportar o aumento das taxas de juro;
- A alteração do regime do arrendamento urbano, revogando a lei existente (Lei n.º 31/2012, de 14 de Agosto) e criando medidas adequadas de protecção dos arrendatários;
- O alargamento significativo do parque público de habitação a preços acessíveis, indo além do investimento previsto no PRR, por forma a condicionar o mercado da habitação, contribuindo decisivamente para pôr termo à dinâmica especulativa;
- O apoio público à eficiência energética dos edifícios.

9

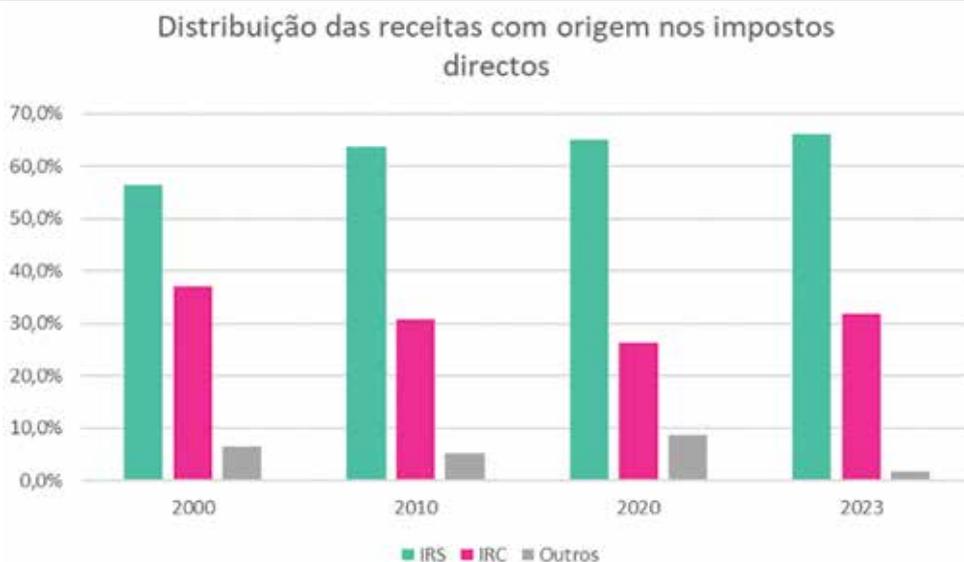
POR UMA POLÍTICA FISCAL MAIS JUSTA

O debate sobre a fiscalidade e os impostos está impregnado de falácias, deturpações e simplificações que servem para perpetuar as injustiças, penalizar quem trabalha e trabalhou e para isentar os grandes grupos económicos, as grandes empresas, incluindo multinacionais e os rendimentos de capital em geral, de pagarem conforme os resultados obtidos.

Na actual fase, com o Governo da AD, a escalada sobe de nível e as medidas programáticas e aquelas que já são conhecidas vão no sentido de aprofundar os traços mais negativos que caracterizam a política fiscal em Portugal.

Como há muito denunciámos, a política fiscal, ao invés de contribuir para "uma repartição justa dos rendimentos e da riqueza" (n.º1 do art.º 103.º da CRP), agrava esta situação. Mais de 70% das receitas fiscais têm origem no IVA e no IRS, que **são pagos esmagadoramente por quem trabalha e trabalhou**. Mas os desequilíbrios não ficam por aqui. **Mais de metade da receita fiscal é oriunda de impostos indirectos**, ou seja, dos que são pagos de forma igual por quem arrecada milhões de euros em dividendos e pelos que sobrevivem com o SMN ou com as reduzidas pensões de reforma.

Ao nível dos impostos directos (IRS e IRC), a situação não é distinta. De forma crescente, **é o IRS (que incide maioritariamente sobre salários e pensões) que mais conta**, enquanto o IRC vai perdendo peso.

GRÁFICO 5 .

Fonte: Conta Geral do Estado (2020 e 2023) e INE (2000 e 2010).

As medidas fiscais do governo AD destinam-se ao grande capital. Seja ao nível da taxa do IRC, ou ainda de forma mais evidente na derrama, são as grandes empresas aquelas que mais vão lucrar.

O tecido empresarial é composto, na sua esmagadora maioria, por micro e pequenas empresas. Pelos resultados que apresentam, muitas destas empresas **não terão qualquer melhoria da sua situação por via da redução do IRC**, porque já hoje não pagam. Segundo dados da Autoridade Tributária (AT) apenas 47,5% das empresas são sujeitas ao pagamento de IRC por via da taxa que o governo agora reduz. Na verdade, **menos de 1% das empresas é responsável por mais de metade da receita em sede de IRC**. São as grandes empresas aquelas que mais ganham com a redução prevista (o Governo pretende fixar nos 15% com reduções de 2 pontos percentuais ao ano).

Usando as contas do Governo, em que uma redução em 2pp da taxa de IRC representa 500 milhões de euros de perda de receita, **250 milhões serão para as muito grandes empresas.**

Ao nível da **derrama estadual** (a derrama é um acréscimo ao IRC que é pago pelas empresas que têm resultados acima dos 1,5 milhões de euros ao ano), a situação é ainda mais escandalosa. A receita via derrama foi (em 2022, últimos dados da AT) de 1,1 mil milhões de euros, sendo que **800 milhões tiveram como origem o último escalão da derrama que abrange apenas 70 empresas** (as muito ricas). É para estas que se dirige a proposta de "acabar com a progressividade da derrama estadual" inscrita no Programa da AD.

QUADRO 8 .

ESCALÕES (Euros)	2020	2021	2022	Var. (%) 2020/2021	Var. (%) 2021/2022
Mais de 1.500.000 a 7.500.000	74	96	120	30,1%	24,5%
Mais de 7.500.000 a 35.000.000	162	188	226	15,9%	20,0%
Mais de 35.000.000	281	456	822	62,3%	80,2%
TOTAL	517	741	1 168	43,1%	57,7%

Fonte: Autoridade Tributária

Não será o investimento, ou muito menos os salários, que irão crescer por via destas alterações, mas sim os lucros das grandes empresas e as desigualdades. A **opção da AD pelo grande capital, acentua a injustiça da política fiscal no nosso país.**

A intenção declarada de reduzir a "elevada carga fiscal", deve ter em conta que a finalidade do sistema fiscal é a "satisfação das necessidades financeiras do Estado e outras entidades públicas (n.º1 do art.º 103º da CRP). A receita fiscal e contributiva em percentagem do PIB é inferior à média da UE, enquanto as necessidades que cabem ao Estado assegurar são tão elevadas ou superiores dados os atrasos e carências que afectam quem vive e trabalha no nosso país.

Aquilo que resulta da opção do Governo da AD em matéria fiscal, é ainda e de forma menos explícita, **uma concepção em que o Estado deve ser afastado da garantia dos direitos sociais**, que na óptica do capital e do governo de turno ao seu serviço, devem passar para a esfera mercantil e ser transformados em negócio.

Neste contexto a CGTP-IN reitera as propostas para uma real e maior justiça fiscal:

- A redução para a taxa mínima do IVA da energia e bens e serviços essenciais⁷;
- Alterações no IRS, seja ao nível do mínimo de existência, seja com a aplicação de mais escalões, seja, ainda ao nível das taxas aplicadas a cada escalão, com o objectivo de reduzir a taxaço dos rendimentos mais baixos e intermédios;

⁷ Em linha com a proposta feita pela CGTP-IN em Outubro de 2013, onde reivindicamos, dando exemplos concretos [conservas de carne, flocos de cereais, leguminosas enlatadas (feijão, grão, ervilhas, milho, etc.), açúcar, bolachas, charcutaria, óleo alimentar, puré de batata, margarinas de origem animal ou vegetal, café em grão ou pó, água engarrafada; electricidade e gás (natural, de botija e canalizado); vestuário e calçado; produtos de higiene pessoal e doméstica], os produtos que têm de passar para a taxa reduzida do IVA e, 10 anos depois desta reivindicação, continuam a ser taxados acima da taxa reduzida do IVA.

- Ainda ao nível do IRS, o englobamento obrigatório de todos os rendimentos, garantindo que a progressividade se aplica, independentemente da origem dos rendimentos;
- A aplicação da taxa efectiva de IRC às grandes empresas (menos de 1% do total das empresas em Portugal), incidindo sobre os resultados contabilísticos por estas apresentados;
- A exclusão, como regra, das grandes empresas dos privilégios atribuídos ao abrigo do Estatuto dos Benefícios Fiscais, do Código do IRC e em quaisquer outros instrumentos usados para abater as obrigações fiscais do grande capital;
- O fim dos paraísos fiscais, instrumento usado para fugir aos impostos, branquear capitais e facilitar actividades ilícitas e criminosas.

