



# Caderno Reivindicativo dos Trabalhadores Açorianos para 2024

Novembro de 2023



Índice

<b>1. ENQUADRAMENTO SINDICAL .....</b>	<b>3</b>
<b>2. SITUAÇÃO POLÍTICA, ECONÓMICA E SOCIAL NACIONAL E REGIONAL .....</b>	<b>5</b>
<b>3. AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS PARA RESPONDER AOS PROBLEMAS ESTRUTURAIS DA REGIÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>3.a- Aumento dos Salários- uma urgência nacional e regional .....</b>	<b>11</b>
<b>4. PELO EMPREGO SEGURO E COM DIREITOS, CONTRA A PRECARIIDADE.....</b>	<b>15</b>
<b>4. a- O Desemprego nos Açores.....</b>	<b>15</b>
<b>4.b- A precariedade nos Açores.....</b>	<b>18</b>
<b>5. REPOR O DIREITO DE CONTRATACÃO COLECTIVA.....</b>	<b>20</b>
<b>6. 35 H PARA TODOS, SEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO.....</b>	<b>24</b>
<b>7. PRINCIPAIS REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES AÇORIANOS PARA 2024 .....</b>	<b>26</b>
<b>7.a- Trabalhadores Portugueses da Base das Lajes.....</b>	<b>30</b>
<b>(em preenchimento).....</b>	<b>Erro! Marcador não definido.</b>
<b>7.b- Trabalhadores da Administração Pública Regional e do SPER .....</b>	<b>32</b>
<b>8. DIVULGAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO CADERNO REIVINDICATIVO .....</b>	<b>35</b>

Índice de Figuras

Figura 1-População activa e inactiva dos Açores (Fonte: SREA) .....	9
Figura 2- Taxa de Inflação Média nos Açores- 12 Meses (Fonte: SREA) .....	11
Figura 3-PIB per Capita nos Açores ( Fonte SREA).....	12
Figura 4- Indicador da Atividade Económica( IAE) -Açores (Fonte: SREA) .....	14
Figura 5-Taxa de Desemprego (2º Trimestre de 2022-2º Trimestre de2023) (Fonte:SREA).....	16
Figura 6— Taxa de desemprego (%). .....	17
Figura 7- Desemprego Registado em 2023 (Fonte: DRQPE) .....	17
Figura 8- Inquérito ao Emprego Fonte: INE/SREA, .....	19
Figura 9- Perda acumulada de salários e ordenados .....	21
Figura 10- CGTP-IN, a partir de dados da DGERT, Quadros e Pessoal e INE. Em 2022, admitiu-se que os TCO cresceram 2,4% (crescimento dos TCO apurado no Inquérito ao Emprego, do INE). Prioridades da Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2024.....	22

## 1. Enquadramento sindical

A acção reivindicativa nos Açores, como é do conhecimento geral, é mais desafiante e complexa, porque a nossa condição arquipelágica limita-nos e encobre, por vezes, as dificuldades resultantes da nossa demografia e sociedade. Este documento tem como objectivo principal dar voz aos trabalhadores de todas as ilhas, de Santa Maria ao Corvo, para possibilitar a defesa dos seus direitos.

O contexto económico, social e político em que se desenvolverá a luta pela concretização das reivindicações dos trabalhadores em 2024 será particularmente exigente.

No plano económico e social, ao aumento do custo de vida resultante de uma inflação invulgar nas últimas décadas, com os custos dos bens e serviços essenciais muito elevados, corresponde um empobrecimento crescente, quer na forma como afecta cada trabalhador, pensionista e suas famílias, quer no alargamento a novas camadas da população.

A degradação das condições de vida dá-se num quadro de aumento da riqueza criada no nosso país e de um crescimento galopante dos lucros do grande capital pelo aumento da exploração, a inflação e a especulação.

O aumento geral de todos os salários assume-se assim como a questão central, absolutamente determinante para garantir e elevar o direito à satisfação das necessidades do dia-a-dia dos trabalhadores e das suas famílias e proporcionar uma vida digna. Determinante para fixar na nossa região aqueles que cá querem viver e trabalhar, mas que são impossibilitados pelos magros salários e a precariedade, que nega perspectivas e estabilidade, a realização pessoal e profissional.

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

Nas reivindicações para 2024, a CGTP-IN/ Açores insere ainda como prioritários a garantia da qualidade e o reforço das Funções Sociais do Estado e dos serviços públicos como condição fundamental para dar resposta aos direitos dos trabalhadores e das populações constitucionalmente consagrados, para desenvolver a região e promover a coesão social e territorial.

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

Desta forma, o Caderno Reivindicativo dos Trabalhadores Açorianos (CRTA) enquadra-se e engloba as orientações da Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2024 e visa dotar o Movimento Sindical Unitário, na Região Autónoma dos Açores, de um instrumento estratégico e unificador da acção político-sindical, tendo em consideração as especificidades dos diferentes sectores da actividade económica e as políticas públicas de coesão económica e social, com particular ênfase para as que se repercutem na distribuição da riqueza e nos direitos dos trabalhadores dos sectores privado e público.

Sendo um documento enquadrador das reivindicações centrais dos trabalhadores açorianos, o CRTA é, igualmente, um estímulo e um catalisador da acção reivindicativa nos sectores e nos locais de trabalho, tendo em vista o aumento dos salários, o emprego de qualidade, a melhoria das condições de trabalho, o combate à precariedade laboral e a defesa da Contratação Colectiva, condição fundamental para a defesa e melhoria de direitos, garantias e conquistas sociais dos trabalhadores.

## 2. Situação política, económica e social nacional e regional

A situação dos trabalhadores e das suas famílias enfrenta um agravamento brutal. Primeiro, à boleia da pandemia, agora, com as guerras e as sanções, as opções políticas e o aproveitamento que alguns sectores disso fazem, o que está em marcha é uma tentativa de assalto aos direitos e aos salários, às pensões e aos serviços públicos.

A falta de investimento e a degradação dos serviços públicos, a desvalorização das carreiras e das profissões, a redução dos salários reais na Administração Pública, que a maioria absoluta do PS pratica ao nível nacional e que tem a conivência do Governo Regional. A política pública regional desequilibrada e desorganizada nos mais variados sectores públicos, da saúde, à educação, à protecção social, à habitação, à justiça e à cultura.

Décadas de predomínio da opção política pelo modelo assente na intensificação da exploração, que promove os baixos salários, conduziram o país a uma situação insustentável.

Insustentável porque os salários praticados não garantem a camadas crescentes da população o acesso a um vasto conjunto de bens e serviços essenciais, não permitem a fixação dos que aqui querem viver e trabalhar, amarram a economia a actividades geradoras de baixo valor. Os baixos salários, enquanto negam a satisfação das necessidades, impossibilitam a dinâmica gerada pelo consumo, que alavanca a procura interna e potencia o crescimento económico. Os baixos salários contrastam com os níveis de acumulação e centralização do grande capital, promovem a desigualdade, contribuem para o definhamento demográfico e a degradação da coesão social e territorial.

Uma situação que é insustentável para os trabalhadores, que empobrecem na exacta medida em que o grande capital acumula cada vez mais riqueza.

Os baixos salários são um flagelo que urge reverter, um problema cuja resolução não pode continuar a ser adiada, que exige um novo patamar na exigência e reivindicação e romper com as premissas usadas pelo Governo e o capital para manter e agravar a exploração e o empobrecimento.

Num contexto de forte aumento do custo de vida, de estrangulamentos causados pela política de baixos salários e precariedade, a CGTP-IN/Açores considera que, em 2024, é preciso dar um forte impulso aos salários. É preciso um aumento geral e significativo dos salários e a valorização das carreiras e profissões.

A situação actual exige medidas imediatas para aumentar os salários a todos os trabalhadores em, pelo menos, 15%, não inferior a 150€, assim como aumentar significativamente as pensões, para repor o poder de compra perdido e melhorar as condições de vida.

Os lucros apresentados pelas grandes empresas e grupos económicos e financeiros, que não param de aumentar, são a demonstração da brutal transferência da riqueza criada pelos trabalhadores para o capital, enquanto os trabalhadores empobrecem e continuam a perder poder de compra, uma vez que os seus salários não acompanharam a subida dos preços. Cai no esquecimento dos

açorianos que estes grupos, muitas vezes donos de monopólios, também são uma realidade regional.

Se utilizarmos os dados do INE com base na Declaração Mensal de Remunerações da Segurança Social e na Relação Contributiva da Caixa Geral de Aposentações, verificamos que em Junho de 2023 o poder de compra dos salários era inferior ao de Janeiro de 2021, isto depois de uma subida da riqueza criada no nosso país de 12%. Em Portugal, 2 em cada 3 trabalhadores tem uma remuneração base bruta inferior a 1.000€ por mês.

No caso concreto dos trabalhadores da Administração Pública, a exigência de um forte aumento dos salários ganha ainda mais premência. O ataque aos direitos e retribuições destes trabalhadores é causa de estrangulamentos em todas áreas e não só degrada as condições de vida como coloca em causa a prestação do serviço público e os direitos a ele associados. A perda continuada de poder de compra, a negação do direito às carreiras e progressões, a precariedade na contratação, fazem com que seja absolutamente necessário romper com a política das últimas décadas.

O aumento geral e significativo dos salários que a CGTP-IN reivindica tem em conta o momento actual, as possibilidades reais que resultam da produção de riqueza no país e as dificuldades sentidas pelos trabalhadores e as suas famílias, mas também a necessidade de dar um novo rumo ao país e de implementar um modelo de desenvolvimento mais justo.

A CGTP-IN coloca como objectivo, a atingir num prazo de cinco anos, a convergência do salário médio em Portugal, com aquele que é praticado na União Europeia. O salário médio por trabalhador, ajustado a horário completo, é, em Portugal, 57,6% da média da União Europeia (em 2003, era de 63%). Mas antes deixamos para reflexão os seguintes dados regionais:

- A região perdeu 4,2% da sua população entre 2011 e 2021 (10,3 mil habitantes);
- O PIB regional tem aumentado, sem que a população beneficie ao nível dos rendimentos;
- Os preços aumentaram 4,5%, em 2022, e continuam a crescer (a taxa de inflação média dos últimos doze meses subiu para 6,75%, em Maio e a taxa de variação homóloga regional foi de 5,46%), mas os salários não acompanham este aumento do custo de vida. Em 2022, os preços aumentaram mais em componentes que afectam os que têm menores rendimentos, como os trabalhadores e os pensionistas: na alimentação (7,5%) e nos transportes (10,1%);
- Em 2022, os salários perderam mais de 4% de poder de compra, numa região onde 40% dos trabalhadores (34 milhares) ganham até 800 euros de salário base bruto e até 1000 euros são 71% (60 mil);
- A precariedade do emprego é elevada e está a aumentar: no 1.º trimestre de 2023, os contratos não permanentes atingiam 17 mil trabalhadores por conta de outrem, correspondendo a 17% do total, tendo aumentado 7% face ao trimestre homólogo. Os jovens trabalhadores são ainda mais atingidos;
- A taxa de desemprego está nos 6,2%, mas a taxa de subutilização do trabalho é de 13,1%, atingindo 17 mil trabalhadores;

- O nível de vida dos açorianos deteriorou-se face à média da UE 27. O PIB per capita desceu face a 2019 e 2020, sendo de apenas 65,8% em 2021, pouco mais dos 65,1% de 1998 e muito abaixo do máximo de 75,1% alcançado em 2009;
- As desigualdades, a pobreza e exclusão social são muito elevadas e estão a aumentar (em 2021, a região tinha a maior desigualdade do país, com um Coeficiente de Gini de 34,8%, face à média nacional de 32,0% e aumentou, ao contrário do que sucedeu na média do país; os 20% mais ricos recebem 6 vezes o que recebem os 20% mais pobres e esta relação aumentou face a 2020, ao contrário da média nacional; a pobreza e a exclusão social diminuíram em todas as regiões do Continente em 2022, mas não só aumentou como se mantém mais elevada nos Açores, com 29,6% face a 19,4%, na média nacional);
- A agricultura e pescas perdem peso no VAB (passaram de 5,4% do total em 1995 para 2,5% em 2021, o mesmo acontecendo com a indústria (21,6% em 1995 e 17,9% em 2021);
- Em 2022, a sobrelotação da habitação era mais elevada nos Açores, afectando 13,5% dos residentes face a 9,2% da média nacional, tendo aumentado na região em relação a 2021, contrariamente à média do país.

### 3. Aumento Geral dos Salários para responder aos problemas estruturais da Região

O esgotamento do modelo assente em baixos salários é hoje uma evidência, tal como já alertámos inúmeras vezes, não serve nem o país, muito menos a Região, considerando o agravamento do preço de vida devido à insularidade. Assim, os salários aclamados como “altos” ou “excessivos” não correspondem às necessidades das populações e negam as condições de vida mínimas a todos os trabalhadores.

***Mesmo a trabalhar o mês inteiro, o trabalhador não consegue pagar as suas despesas básicas.***

A contradição entre o que se afirma e os actos dos sucessivos governos não pode ser desligada do facto de que, por detrás deste modelo, há uma minoria que enriquece e acumula cada vez mais riqueza. Basta olhar para a divulgação de resultados das empresas controladas pelo grande capital, e das dezenas de milhões de euros que todos os dias obtêm de lucros líquidos.

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

É assim com a produtividade, que entre 1999 e 2019, aumentou 6 vezes mais que os salários, argumento usado vezes sem conta para travar a necessária valorização dos salários. A baixa produtividade alimenta-se dos baixos salários, ergue-se em cima destes. O aumento geral dos salários é um elemento que impulsiona a produtividade e há condições objectivas para esse aumento. Não é preciso “produzir primeiro para depois distribuir”, porque os trabalhadores não podem e não querem esperar por um “depois” que nunca chega e porque o que hoje se produz tem de ser justamente distribuído.

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

É precisamente para não perpetuar limitações, para desbravar um novo caminho no desenvolvimento do país, porque o aumento dos salários é uma questão urgente, que a CGTP-IN/Açores reivindica, para 2024, um aumento geral dos salários, que tenha impacto directo e imediato na vida de quem o recebe.

O aumento geral dos salários exige que os factores que os têm comprimido sejam removidos, tal como o desbloqueamento do Aumento do Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional, contribui para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, combate e afasta a pobreza laboral e estimula a elevação de todos os níveis das grelhas salariais, mas esta percentagem não é actualizada há 23 anos.

No quadro da prestação de trabalho, têm grande relevância as questões relacionadas com os horários e o tempo de trabalho. Exigem-se soluções imediatas, como o aumento de salários, a contratação de trabalhadores e horários dignos. Exige-se uma alteração de políticas que promova os direitos dos trabalhadores e salários capazes de responder às necessidades das populações.

A CGTP-IN/Açores continuará a exigir ao governo, nos termos previstos na Lei, a negociação das matérias apresentadas e continuará o caminho de mobilização de todos os trabalhadores em torno das suas reivindicações. Este é, ademais, o caminho que garantirá a concretização das suas legítimas aspirações.

Estas reivindicações são centrais e constituem uma necessidade para a melhoria do nível de vida, a qual deve acompanhar o aumento das necessidades dos trabalhadores e das suas famílias. Não pode haver ilusões: sem um aumento significativo dos salários, os trabalhadores, muitas vezes os mais jovens e os mais qualificados, continuarão a emigrar.

Apesar dos avanços registados pela luta dos trabalhadores, o governo do PSD-CDS-PPM, por opção própria, manteve, no essencial, a política laboral dos anteriores governos, rejeitando as reivindicações dos trabalhadores açorianos.

Se avaliarmos o gráfico acima, identificamos uma mudança positiva da actividade da população açoriana, mas a maioria das alterações aqui identificadas fazem parte de programas precários, como os ocupacionais e os estágios.

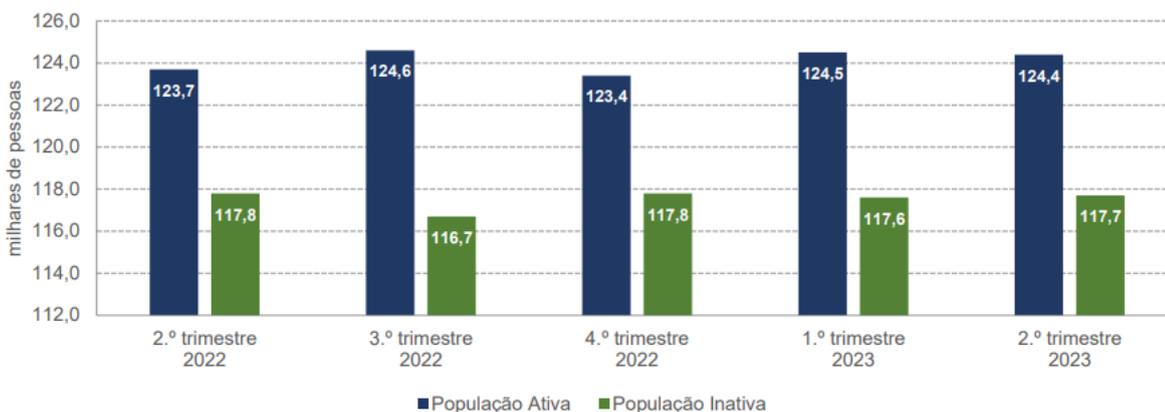


Figura 1-População activa e inactiva dos Açores (Fonte: SREA)

Apesar deste indicativo positivo no 2.º trimestre de 2022, a Região continua marcada por uma injusta distribuição da riqueza, pela precarização dos vínculos laborais, pelo alongamento e pela desregulação dos horários de trabalho, pelo desrespeito pelas profissões, carreiras e estatutos profissionais, pelo bloqueio na negociação e contratação colectivas e pela falta de profissionais em serviços públicos essenciais, como o Serviço Regional de Saúde e a Escola Pública.

Importa, no presente e no futuro, continuar o combate às injustiças e desigualdades, exigir justiça na distribuição da riqueza produzida e valorizar o impacto do aumento dos rendimentos e do crescimento do emprego na vida dos trabalhadores.

Os trabalhadores açorianos, todos os dias, tentam recuperar das perdas de rendimentos decorrentes da pandemia e da inflação galopante, mas as escolhas e opções políticas/ económicas não o permitem, porque o seu foco continua a ser os grupos económicos e financeiros e o patronato, e de uma forma cada vez mais transparente.

### 3.a- Aumento dos Salários- uma urgência nacional e regional

A CGTP-IN/Açores relembra que, na Região Autónoma dos Açores, o valor da retribuição mínima mensal garantida, actualmente, é de 798,00€. A retribuição mínima mensal garantida na Região mantém, assim, o Acréscimo Regional de 5% ao Salário Mínimo Nacional, esta percentagem é cada vez mais insuficiente, considerando a inflação dos produtos e serviços na Região.

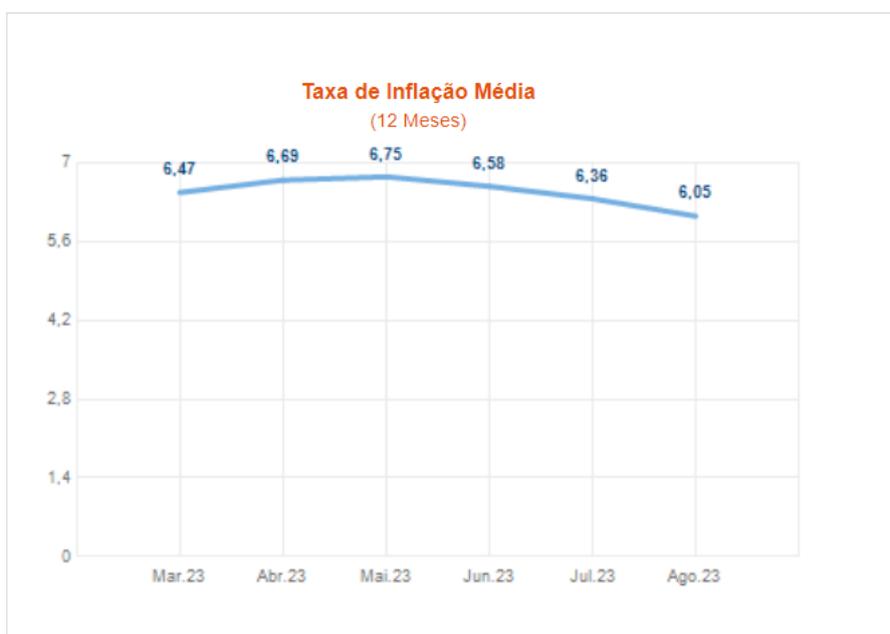


Figura 2- Taxa de Inflação Média nos Açores- 12 Meses (Fonte: SREA)

A CGTP-IN/Açores considera serem necessárias, para além de medidas de efeitos estruturais que promovam o desenvolvimento endógeno da Região, que, em particular, respondam ao elevado endividamento com a habitação, a actualização real de salários nas empresas, tendo em conta a inflação verificada, o aumento significativo das pensões, após o incumprimento da lei da actualização anual das pensões que significaria um aumento de cerca de 8%, e de medidas de apoio às famílias de mais baixos rendimentos.

Como é possível observar na Figura 2, a taxa de inflação média tem subido exponencialmente nos últimos meses, sendo que esta tendência vai continuar considerando a retoma progressiva da economia, mas relembremos que muitas famílias recuperam ainda de situações de despedimento e pobreza que assolam a Região.

A recuperação económica, em 2024, irá depender da resposta aos problemas dos trabalhadores; da recuperação nos outros países; do aumento do investimento público; do contributo efectivo dos planos de recuperação, com o uso de fundos europeus, continuando a ser necessário clarificar os prazos em que serão libertados estes fundos e as condicionalidades a que podem estar subordinados e que podem ser contrárias aos interesses nacionais, assim como os cortes previstos no quadro Financeiro Plurianual.

A recuperação económica depende também e crucialmente da procura interna (consumo e investimento), tal como comprovam os anos mais recentes. No consumo, a evolução é determinada sobretudo pela recuperação do emprego, a diminuição do desemprego e pela

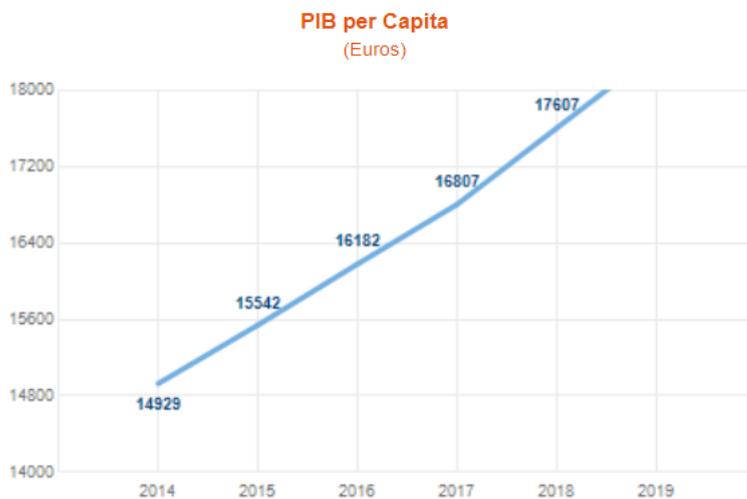


Figura 3-PIB per Capita nos Açores ( Fonte SREA)

capacidade aquisitiva dos salários. Na verdade, um estudo que pretende medir quanto seria necessário para garantir uma vida digna no nosso país<sup>1</sup>, ou seja, permitir o acesso a bens e serviços essenciais à realização pessoal e familiar, estima que o valor, para um casal com dois filhos, deveria ser de 1.298,57€ (actualizado com a inflação entretanto verificada) para cada membro.

O recente anúncio de um suposto aumento salarial, tendo por base o aumento do Salário Mínimo Nacional, é um sinal inequívoco da falta de vontade para alterar as políticas que continuam a transferir milhares de milhões de euros para o sector financeiro, parcerias Público-Privadas e externalização de serviços, em vez de valorizar os trabalhadores e os Serviços Públicos.

Como a CGTP-IN vem afirmando, compete ao Governo, depois de auscultados os parceiros sociais, actualizar o valor do SMN. Neste quadro, com acordo ou sem acordo, o SMN vai ser actualizado, a partir do dia 1 de Janeiro do próximo ano. É urgente, para todos os açorianos, que esta actualização

<sup>1</sup> 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.

se concretize, pois, as famílias estão a deixar de conseguir fazer face às despesas, que todos os dias aumentam, ao contrário dos seus salários.

Os valores que a CGTP-IN reivindica, ao nível nacional, justificam-se pela perda acumulada do poder de compra do SMN, designadamente nos últimos 5 anos, e pelo não cumprimento dos acordos referidos que garantiam um aumento gradual pelo Governo. A produtividade em Portugal é inferior à média da UE em 25,2 pontos percentuais, mas o custo de mão de obra é inferior em 47,4 pontos percentuais e o salário é inferior em 43,2 pontos percentuais. Também por aqui se torna evidente que há margem para aumentar todos os salários, e de forma significativa, em Portugal. Por outro lado, os salários representam, em média, apenas 18% dos custos totais das empresas.

Existindo diferenças consoante a dimensão e o sector de actividade, a verdade é que a subida geral e significativa dos salários proposta pela CGTP-IN para 2024 representa, em média, um acréscimo inferior a 2,3% dos custos totais.

Neste sentido, a CGTP-IN reivindica a **fixação do SMN nos 910€ a 1 de Janeiro de 2024**, atingindo os 1000€ nesse ano, aproximando o salário mínimo da retribuição necessária à garantia de uma vida digna no nosso país.

Com vista a garantir uma mais justa distribuição da riqueza produzida, apresentamos 10 razões para aumentar o Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional e os salários em geral.

### **10 Razões para aumentar o Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional**

1. O valor do Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional seria hoje muito superior a 5%, considerando a evolução da inflação e da produtividade, desde a sua implementação e compromisso de todos os governos de o rever anualmente.
2. Porque este valor não é aumentado há 23 anos.
3. O aumento do Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional e dos salários, em geral, é um investimento com retorno. A melhoria dos rendimentos dos trabalhadores e das suas famílias contribui decisivamente para uma mais justa distribuição da riqueza, o aumento da produção, a subida de vendas das empresas, a criação de mais emprego, o crescimento da economia e o desenvolvimento económico e social da Região.
4. O aumento do Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional é fundamental para combater a pobreza e aumentar os rendimentos das famílias. Recorda-se que, nos Açores, em 2020, registava-se a taxa de risco de pobreza mais elevada, que se situava nos 31,8% e a taxa de risco de pobreza para os menores de 18 anos e para os adultos em idade activa 18,5%.
5. Contrariando as visões catastrofistas relativamente ao aumento do Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional, não houve contracção do emprego, nem uma crise financeira regional como os grandes empresários regionais afirmavam.

6. Esta proposta, que já se arrasta por vários anos, visa diminuir o significativo fosso salarial que separa os trabalhadores açorianos dos do Continente. Como temos afirmado, esta é uma medida de elementar justiça para reaproximar o nível de vida dos trabalhadores açorianos da média nacional.

7. Entende esta central sindical que melhorar o Salário Mínimo Nacional obrigará ao acerto das remunerações médias, logo, agita a economia e oferece melhores condições de vida a quem produz. Como podemos observar na Figura 4, a actividade económica açoriana precisa de recuperar, mas esta recuperação não pode depender de factores sazonais, mas de motivos estruturais.

8. O Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional não pode continuar a servir de moeda de troca para manter contrapartidas para o patronato, como a redução da taxa social única ou outras

unidade: %

	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
<b>2019</b>	1,8	1,8	2,0	2,1	2,1	2,0	1,9	1,7	1,6	1,2	1,6	1,8
<b>2020</b>	1,8	2,0	0,1	-3,1	-6,6	-7,4	-6,4	-5,1	-4,0	-3,1	-2,9	-2,7
<b>2021</b>	-3,3	-3,7	-2,0	-0,4	0,9	0,1	5,6	9,1	12,8	10,5	11,3	11,5
<b>2022</b>	12,0	13,3	13,7	14,6	13,0	11,2	8,0	5,1	3,7	3,0	2,7	2,8
<b>2023</b>	3,6	3,9	3,7	2,8	2,6	2,7	2,4					

medidas que decorram de receitas fiscais do Estado, oriundas de impostos pagos pelos

*Figura 4- Indicador da Atividade Económica( IAE) -Açores (Fonte: SREA)*

trabalhadores, reformados e pensionistas. Depois do que se passou nos últimos anos, é altura de acabar com a subsídio-dependência das confederações patronais do Estado e assumir que este tem de estar ao serviço do bem-estar dos trabalhadores, do povo e do país e não subordinado a interesses de grupos económicos e financeiros, sejam eles nacionais ou estrangeiros.

9. O aumento do Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional é indissociável da exigência do desbloqueamento e da renovação da contratação colectiva e conseqüente actualização anual dos salários. O bloqueio imposto pelo patronato à negociação está a originar a absorção das grelhas mais próximas do Salário Mínimo Regional e a aumentar o número de trabalhadores abrangidos pela RMMG. É preciso implementar de imediato uma opção política de rendimentos que garanta o aumento geral dos salários, combata as desigualdades salariais nas empresas e nos serviços e inverta a tendência de o SMR se vir a tornar como referência dos salários nos Açores.

10. A exigência da revogação da caducidade das convenções colectivas de trabalho, da reintrodução, em toda a sua plenitude, do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, do aumento geral dos salários, da efectivação do direito de igualdade entre mulheres e homens, da valorização das profissões e das carreiras profissionais, que constituem elementos determinantes para assegurar a mudança de rumo que rompa com o modelo de baixos salários e da crónica precariedade.

#### **4. Pelo emprego seguro e com direitos, contra a precariedade.**

É necessário criar emprego, direccionando as políticas públicas para esse objectivo, quer aumentando o investimento público, quer através de outras medidas, mas não emprego precário e com baixos salários, como se verificou em períodos de recuperação económica anteriores.

Garantir emprego com direitos, conforme inscrito na CRP, exige a melhoria e efectivação da legislação do trabalho e dos direitos dos trabalhadores. A criação de emprego não pode estar separada da defesa do meio ambiente, que passa, necessariamente, pelo ordenamento do território e pela promoção de um efectivo desenvolvimento regional.

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

É necessário assumir, de uma vez por todas, que a contratação a termo é uma forma de contratação excepcional e que deve ter fundamentos muito limitados e restritos. A multiplicidade de fundamentos que actualmente justificam o recurso a esta forma de contratação excepcional só contribui para facilitar arbitrariedades, abusos e ilegalidades.

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

##### **4. a- O Desemprego nos Açores**

O aumento do emprego não pode ser desligado da situação económica, bem como do aumento dos rendimentos - ainda que limitado e aquém do possível e necessário - de trabalhadores e pensionistas.

Ainda assim, a evolução favorável do emprego e a conseqüente baixa do desemprego não é suficiente para iludir que, além dos desempregados contabilizados nas estatísticas oficiais, continuam a existir milhares de trabalhadores subempregados e desencorajados na procura de emprego (inactivo disponíveis). No 2.º trimestre de 2023, a subutilização do trabalho abrangeu 17,0 milhares de pessoas e a taxa correspondente foi de 13,0%.

Os contratos a tempo completo para trabalhadores por conta de outrem, com 95,1 milhares de pessoas empregadas, representam 94,3% dos contratos por conta de outrem da população empregada. Os contratos sem termo representam 83,0% dos contratos da população empregada por conta de outrem.

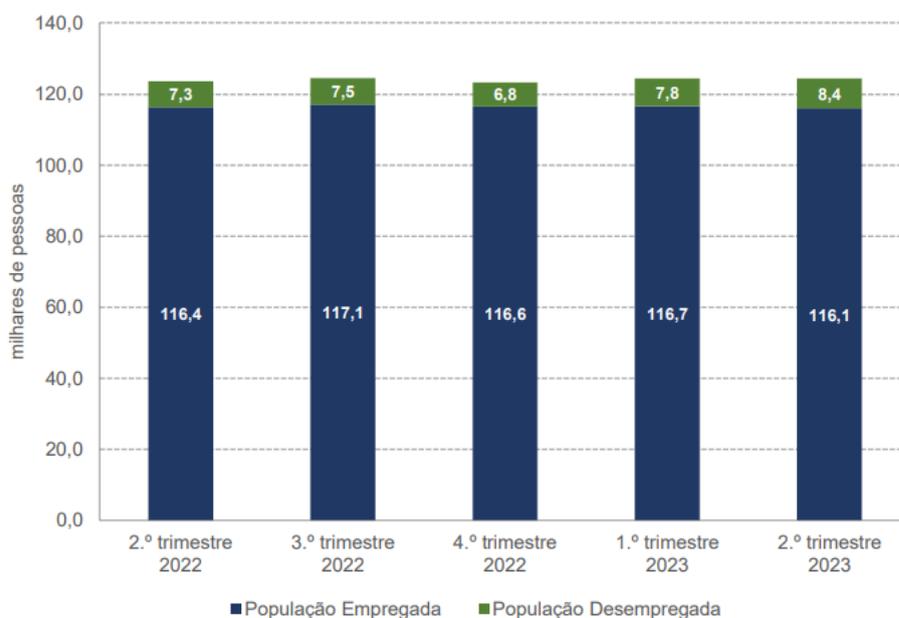


Figura 5-Taxa de Desemprego (2º Trimestre de 2022-2º Trimestre de 2023) (Fonte:SREA)

A população desempregada foi estimada em 8,4 milhares de pessoas, aumentando 15,1%, face ao trimestre homólogo, e 7,7% relativamente ao trimestre anterior, tal como é possível denotar no gráfico anterior (figura 5).

No 2.º trimestre de 2023, a taxa de desemprego nos Açores (6,7%) aumentou 0,8 p.p. em relação ao trimestre homólogo e 0,5 p.p. em relação ao trimestre anterior tal como podemos verificar na representação gráfica seguinte. (figura 6)

Entre outros, os trabalhadores do sector cooperativo e social, incluindo os das IPSS, são atingidos pela precariedade, os longos tempos de trabalho e os baixos salários. Este sector tem vindo a crescer e tem potencial para manter esta tendência. A acção da CGTP-IN/ Açores é determinante para garantir a estabilidade e a valorização destes trabalhadores, aumentar a qualidade do serviço prestado à população e garantir direitos constitucionalmente garantidos.

Apesar das dificuldades, a intervenção dos sindicatos da CGTP-IN e a luta dos trabalhadores foram determinantes para que milhares de trabalhadores com vínculos precários passassem ao quadro de efectivos.

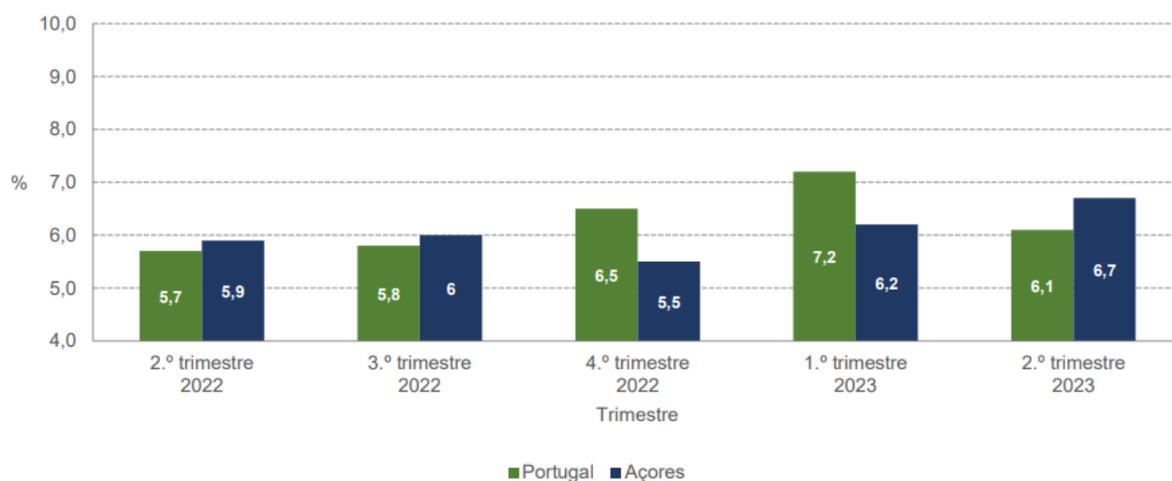


Figura 6— Taxa de desemprego (%).

Ilha/Mês	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Mai	Junho	Julho
<b>Santa Maria</b>	<b>119</b>	<b>112</b>	<b>93</b>	<b>81</b>	<b>89</b>	<b>82</b>	<b>87</b>
<b>São Miguel</b>	<b>3864</b>	<b>3871</b>	<b>3733</b>	<b>3728</b>	<b>3556</b>	<b>3395</b>	<b>3338</b>
<b>Terceira</b>	<b>821</b>	<b>790</b>	<b>330</b>	<b>788</b>	<b>826</b>	<b>712</b>	<b>677</b>
<b>Graciosa</b>	<b>141</b>	<b>130</b>	<b>129</b>	<b>109</b>	<b>104</b>	<b>96</b>	<b>93</b>
<b>São Jorge</b>	<b>140</b>	<b>137</b>	<b>134</b>	<b>133</b>	<b>116</b>	<b>101</b>	<b>102</b>
<b>Pico</b>	<b>323</b>	<b>333</b>	<b>333</b>	<b>326</b>	<b>289</b>	<b>284</b>	<b>296</b>
<b>Faial</b>	<b>192</b>	<b>166</b>	<b>162</b>	<b>166</b>	<b>183</b>	<b>177</b>	<b>180</b>
<b>Flores</b>	<b>78</b>	<b>88</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>96</b>	<b>71</b>
<b>Corvo</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Regional</b>	<b>5685</b>	<b>5635</b>	<b>5507</b>	<b>5427</b>	<b>5260</b>	<b>5978</b>	<b>5809</b>

Figura 7- Desemprego Registado em 2023 (Fonte: DRQPE)

## 4.b- A precariedade nos Açores

A precariedade é um dos instrumentos que o patronato usa para pagar salários mais baixos e pôr em causa o princípio constitucional de que para trabalho igual, salário igual. Os trabalhadores com vínculos precários recebem, em média, salários cerca de 30% e 40% inferiores aos trabalhadores com contractos sem termo. Sabemos que em 2022 cerca de 1 milhão de trabalhadores auferiam 705(SMN) euros e cerca de 2 milhões e 100 trabalhadores auferiam até 800 euros.

Os trabalhadores com vínculos precários estão mais sujeitos à desregulação da sua vida laboral, vivem na permanente chantagem e medo de perder o seu posto de trabalho e estão condicionados no planeamento da organização da sua vida familiar. Por esta via, têm mais dificuldade em exigir e fazer valer os seus direitos. Combatendo a precariedade, demos e damos um contributo extraordinário à luta dos trabalhadores pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho.

É impossível separar os valores regionais da precariedade que caracteriza o trabalho jovem e sazonal. A esmagadora maioria dos jovens trabalhadores fica presa indefinidamente à incerteza dos contratos a prazo, dos recibos verdes, dos estágios não remunerados, das empresas de trabalho temporário e prestadoras de serviços. Esta precariedade não é nova, mas também não é normal.

Não há volta a dar, a precariedade e os baixos salários têm de acabar! Admitir a hipótese das entidades patronais, inclusive o governo, continuarem a recorrer a esta figura para contratarem trabalhadores neste regime de falsos recibos verdes para ocuparem postos de trabalho permanentes é injusta, inaceitável e revoltante.

Por isso, voltamos a insistir, para a CGTP-IN/Açores, a solução passa, incontornavelmente, por inserir no próximo Orçamento Regional para 2024 um Plano Regional de Combate ao Trabalho Precário Açoriano, sério e justo, que incorpore:

- A passagem a efectivos dos trabalhadores que ocupam postos de trabalho de natureza permanente (com contrato a termo ou a recibo verde), no cumprimento do princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um vínculo efectivo;
- A alteração dos programas ocupacionais e de estágios, de forma a garantir a contratação com integração nos quadros dos trabalhadores abrangidos, que preenchem postos de trabalho de natureza permanente, evitando a sua utilização como mão-de-obra gratuita e sem direitos;
- A consideração da qualidade do emprego criado, como condição no apoio a projectos de investimento privado;
- O apoio público ao investimento privado exige a responsabilidade social das entidades apoiadas;
- A concessão de subsídios às empresas tem de ser acompanhada da exigência da criação e manutenção de postos de trabalho com boas condições salariais e laborais e da redução da precariedade;

Açores	Sexo	Valores trimestrais					Variação			
		2.º trimestre 2022	3.º trimestre 2022	4.º trimestre 2022	1.º trimestre 2023	2.º trimestre 2023	Homóloga	Trimestral		
		milhares					C.V	%		
População empregada	HM	116,4	117,1	116,6	116,7	116,1	1,8	-0,3	-0,5	
	H	61,2	60,6	60,5	60,8	61,0	1,9	-0,3	+0,3	
	M	55,2	56,5	56,1	55,8	55,0	2,6	-0,4	-1,4	
A tempo completo	HM	109,0	108,3	106,9	107,6	108,1	2,0	-0,8	+0,5	
	H	57,5	56,7	56,8	57,0	58,6	2,0	+1,9	+2,8	
	M	51,4	51,7	50,1	50,6	49,5	3,1	-3,7	-2,2	
A tempo parcial	HM	7,5 §	8,8	9,7	9,1 §	8,0	8,9	+6,7	-12,1	
	H	3,7 §	4,0 §	3,7 §	3,9 §	2,4 §	14,5	-35,1	-38,5	
	M	3,8 §	4,8 §	6,0 §	5,2 §	5,5 §	11,2	+44,7	+5,8	
Trabalhadores por conta de outrem	HM	101,2	102,0	100,5	100,0	100,8	2,1	-0,4	+0,8	
	H	50,0	48,7	48,4	48,0	49,1	2,6	-1,8	+2,3	
	M	51,2	53,2	52,1	52,1	51,8	2,6	+1,2	-0,6	
A tempo completo	HM	95,9	95,2	93,0	93,8	95,1	2,2	-0,8	+1,4	
	H	48,2	46,3	46,3	46,2	48,1	2,7	-0,2	+4,1	
	M	47,7	48,9	46,7	47,6	47,0	3,1	-1,5	-1,3	
A tempo parcial	HM	5,3 §	6,8 §	7,5 §	6,2 §	5,7 §	11,5	+7,5	-8,1	
	H	x	x	2,1 §	1,8 §	x	28,3	-	-	
	M	3,5 §	4,4 §	5,4 §	4,4 §	4,8 §	12,5	+37,1	+9,1	
Tipo de contrato de trabalho	Sem termo	HM	83,9	84,0	84,1	83,3	83,7	2,8	-0,2	+0,5
		H	41,5	39,9	40,7	38,8	40,2	3,3	-3,1	+3,6
		M	42,4	44,1	43,4	44,5	43,5	3,5	+2,6	-2,2
Com termo	HM	14,4	14,3	14,1	14,0	14,4	7,6	0,0	+2,9	
	H	7,2 §	7,1 §	6,5 §	7,4 §	7,2 §	10,6	0,0	-2,7	
	M	7,2 §	7,2 §	7,6 §	6,6 §	7,2 §	10,3	0,0	+9,1	
Outro tipo	HM	2,9 §	3,7 §	x	2,7 §	2,7 §	16,5	-6,9	0,0	
	H	x	x	x	1,7 §	x	22,1	-	-	
	M	x	x	x	x	x	24,7	-	-	
Subemprego de trabalhadores a tempo parcial (16 a 74 anos)	HM	x	3,2 §	3,3 §	3,7 §	x	23,1	-	-	
	H	x	x	2,0 §	x	x	29,4	-	-	
	M	x	x	x	x	x	27,9	-	-	

Figura 8- Inquérito ao Emprego Fonte: INE/SREA,

## 5. Repor o direito de contratação colectiva

A realidade nacional em matéria de contratação colectiva continua a caracterizar-se pela manutenção dos bloqueios no exercício de um dos mais importantes direitos fundamentais atribuídos aos sindicatos, pela Constituição da República Portuguesa. A manutenção do regime de caducidade das convenções colectivas e a não reposição do tratamento mais favorável ao trabalhador, que impeça a regressão nos direitos e impulsione o seu desenvolvimento, continuam a constituir os pilares fundamentais da ofensiva contra os direitos dos trabalhadores, em geral.

Introduzido em 2003 no Código do Trabalho por PSD e CDS, agravado em 2009 pelo governo PS e no tempo do último governo PSD/CDS, entre 2011 e 2015, o regime de caducidade continua a constituir a principal arma de arremesso do patronato contra os sindicatos da CGTP-IN.

Em vez de revogar este regime, o Governo PS optou por recorrer a sucessivos mecanismos de suspensão da denúncia e da sobrevivência, como, por exemplo, a instituição de um regime de arbitragem para apreciação da denúncia, nomeadamente do seu fundamento, a arbitragem para suspensão do período de sobrevivência e mediação, ou a arbitragem necessária, caso as partes não cheguem a acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção denunciada.

Nenhum destes mecanismos impede, na realidade, a caducidade, antes constituindo um conjunto de expedientes administrativos que, demonstrando o reconhecimento de que a caducidade tem efeitos nefastos, 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. A delegação das decisões sobre os direitos dos trabalhadores a terceiros, não é solução.

É fundamental o envolvimento e a mobilização dos trabalhadores em torno da defesa da contratação colectiva, da manutenção e melhoria dos direitos que consagra, da valorização das carreiras, profissões e tabelas salariais.

Não há expediente criado a partir da norma da caducidade, nomeadamente as arbitragens, que trave, de forma definitiva, a caducidade dos contratos colectivos de trabalho.

É por via do desenvolvimento da luta em torno deste direito fundamental que, apesar da legislação e da imensa ofensiva que visa a contratação colectiva dos sindicatos da CGTP-IN, se garante e garantirá a existência da contratação colectiva com direitos.



Figura 9- Perda acumulada de salários e ordenados

Será a multiplicação destas lutas que alterará a correlação de forças e que obrigará, por fim, à revogação da norma da caducidade. *Prioridades da Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2024.*

Sendo certo que há um vasto conjunto de políticas que estão na base do aumento da exploração, as alterações à legislação laboral são um dos principais instrumentos para promover a perda de mais de 66 mil milhões de euros em salários e remunerações desde 2003.

A justificação para a instituição do regime de caducidade e revogação do princípio do tratamento mais favorável foi a “necessidade de dinamizar a negociação colectiva”, mas a verdade é que o efeito foi precisamente o inverso, como denunciou a CGTP-IN desde o início. Ao contrário do propagandeado pelos sucessivos governos e, mais recentemente, pelo governo do PS, o aproveitamento da caducidade pelo patronato conduziu ao bloqueio da negociação, à diminuição da cobertura (percentagem de trabalhadores que em cada ano são abrangidos pela renovação de convenções ou pela publicação de novos contratos colectivos), ou, por outro lado, e com gravidade acrescida, à negociação e publicação de contratos sem direitos e com normas prejudiciais aos trabalhadores, muitas vezes assinadas por organizações com pouca ou nenhuma representação.

Em regra, a taxa declinou desde 2003, sendo particularmente baixa nos períodos da troica e da pandemia. A taxa de cobertura dos anos de 2019 a 2022 é inferior a 30%. Em 2022, foi de 25,4%, tendo sido abrangidos 759 mil trabalhadores.

**Trabalhadores abrangidos por contratação colectiva actualizada - IRCT negociais (%)**

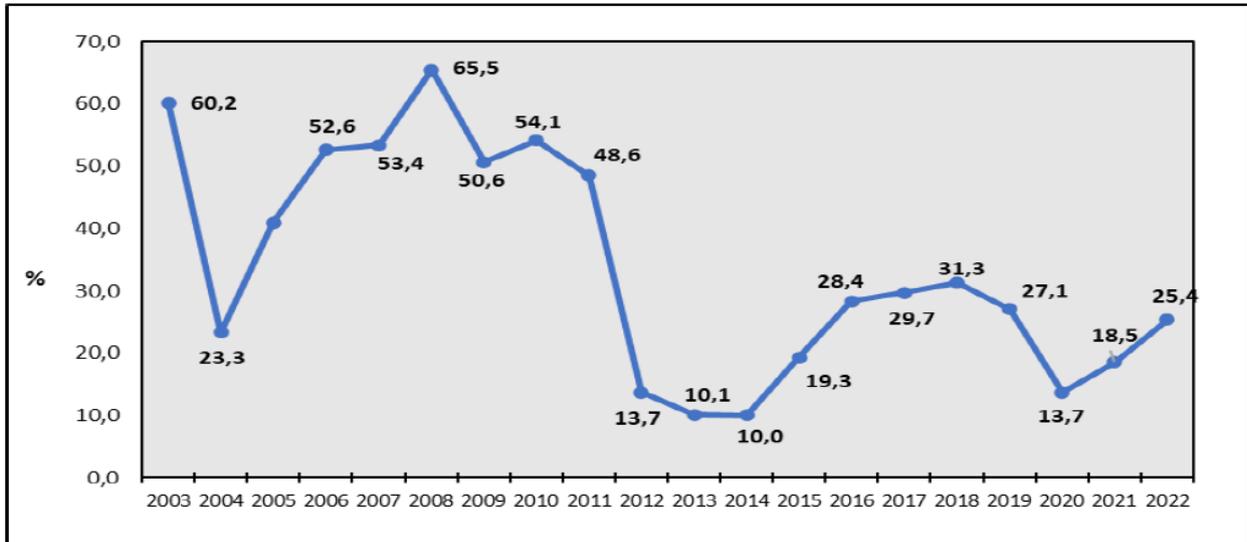


Figura 10- CGTP-IN, a partir de dados da DGERT, Quadros e Pessoal e INE. Em 2022, admitiu-se que os TCO cresceram 2,4% (crescimento dos TCO apurado no Inquérito ao Emprego, do INE). Prioridades da Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2024.

Com a Portaria de Condições de Trabalho dos trabalhadores administrativos (um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial), a taxa de cobertura sobe para 28,6%, num total de 856 mil trabalhadores. No entanto, apenas 675,5 mil foram abrangidos por alterações salariais, ou seja, apenas 22,6% dos trabalhadores por conta de outrem do sector privado tiveram alterações salariais em 2022, por via da contratação colectiva.

Em Julho de 2023, perto de 694 mil trabalhadores estavam abrangidos por contratação colectiva actualizada. No entanto, apenas 593,7 mil trabalhadores foram abrangidos por alterações salariais, o que corresponde a menos de 20% dos trabalhadores do sector privado, uma percentagem muito baixa mesmo não incluindo o conjunto do ano.

O número de trabalhadores abrangidos pela contratação colectiva actualizada não é coincidente com os discursos que enunciam a necessidade de “dinamização da contratação colectiva”. Na verdade, o objectivo era, e continua a ser, afastar a contratação colectiva que conquista e valoriza os direitos dos trabalhadores.

No âmbito do quadro normativo em vigor, nunca mais se recuperaram níveis anteriores de cobertura, realidade que foi agravada com a introdução, em 2009 e confirmação em 2013, do que a CGTP-IN denunciou constituir mais um mecanismo de caducidade, que se trata da extinção ou perda de qualidade de associação patronal (ou sindical).

Outra face da ofensiva aprofunda-se com a manutenção da norma de escolha individual da convenção aplicável, uma verdadeira cláusula anti - sindical, que visa afastar os trabalhadores dos sindicatos, garantindo a quem não é sindicalizado a possibilidade de escolher a convenção

colectiva que quer que se lhe aplique e usufruir dos direitos que consagra de forma igual a quem é sindicalizado.

A manutenção das normas gravosas eterniza a degradação das condições de vida e de trabalho, situação que demonstra a falência das promessas feitas pelo governo de maioria absoluta do PS, de colocar a legislação laboral no patamar pré-tróica.

O facto é que a manutenção destas políticas 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 arrasta no tempo, de modo deliberado, o decurso normal do processo de negociação, com vista ao esgotamento dos prazos previstos no Código de Trabalho, frustra o exercício de um direito constitucional. Em suma, tem consequências directas na relação de trabalho, desequilibrando-a ainda mais em desfavor do trabalhador.

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

Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:

- A revogação do regime de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas, determinando-se que a convenção colectiva se mantém em vigor até ser substituída por outra;
- 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 497.º do Código do Trabalho (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.

## 6. 35 h para todos, sem perda de retribuição

O **tempo de trabalho** foi e continua a ser um dos pilares fundamentais da luta por condições de trabalho e de vida mais dignas. As sucessivas **reduções do tempo de trabalho** alcançadas ao longo da história são uma das grandes **conquistas civilizacionais**, não apenas dos trabalhadores, mas da humanidade.

**Os progressos da ciência e da técnica**, aumentando a capacidade de produzir mais em menos tempo, **criam as condições para reduzir o tempo de trabalho**, para permitir aos trabalhadores dedicar mais tempo à família, ao lazer e à vida social, mas as opções políticas comandadas pelos interesses de quem explora estão a inviabilizar a redução do tempo de trabalho. E por isso o que enfrentamos na realidade é um aumento da duração do trabalho, com períodos de trabalho cada vez mais longos, horários mais desregulados e ritmos de trabalho mais intensos, com reflexos negativos na vida de milhões de trabalhadores.

**Portugal é um país onde a duração do trabalho é elevada:** 41 horas semanais, em média, para os trabalhadores por conta de outrem do conjunto dos sectores, mas atingindo as 43 horas na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca. E onde uma maior percentagem trabalha habitualmente 49 horas ou mais por semana no seu emprego principal (7,3%, o que corresponde a mais de 350 mil trabalhadores), acima da média da UE de 3,9% e apenas atrás do Chipre com 8,9%.

Os avanços científicos e técnicos 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 concentração de riqueza.

Reduzir o tempo de trabalho não reduz 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 traduzir-se em muitas horas de trabalho perdidas e no aumento das despesas em saúde.

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. É um objectivo que os avanços na ciência e tecnologia e nas técnicas de produção permitem, fazendo repercutir na vida dos trabalhadores e suas famílias desenvolvimentos que, em si, são também fruto do trabalho.

É hoje amplamente reconhecido o **impacto negativo da desregulação dos horários de trabalho na saúde e segurança dos trabalhadores**.

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, influenciando negativamente o sono, a alimentação e outras componentes fisiológicas, afectam negativamente a saúde dos trabalhadores. Está mais que provado que os

trabalhadores que laboram nestes regimes tendem a sofrer de mais problemas de saúde e mais acidentes de trabalho.

Também no âmbito da Administração Pública, apesar de reconquistado o direito às 35 horas, são muitos milhares os trabalhadores que, sobretudo por força da falta de pessoal, não conseguem exercer este direito na sua plenitude, multiplicando-se os “turnos extraordinários”, que são em muitos serviços a regra.

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 toda a sua vida activa nestes regimes;
- **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;**

## 7. Principais reivindicações dos trabalhadores açorianos para 2024

É fundamental e possível a introdução de alterações para a valorização do trabalho e dos trabalhadores. Assim, a CGTP-IN Açores reivindica para 2024:

- O aumento do Acréscimo Regional ao Salário Mínimo Nacional de 5% para 10%, considerando o aumento da inflação e o diferencial do custo de vida entre os Açores e o Continente;
- Aumento salarial de 15%, num mínimo de 150€, para todos os trabalhadores, com efeitos a 1 de janeiro de 2024;
- O aumento da Remuneração Complementar para 100 euros;
- A fixação de preços máximos nos bens e serviços públicos essenciais (a água, a electricidade, o gás, os combustíveis e os transportes), para aliviar as famílias e as empresas;
- A prioridade absoluta na criação e manutenção de emprego, através do estímulo à produção regional, potenciada por uma política de incentivos assertiva e eficaz para apoiar as micro, pequenas e médias empresas;
- A necessidade imediata da criação e aplicação de um Plano de Combate à Precariedade aplicando o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um vínculo efectivo;

Ainda propomos como principais eixos de ação:

### Precariedade

O efetivo combate ao trabalho precário e ilegal, dando prioridade à protecção dos trabalhadores, através de um **Plano Regional de Combate ao Trabalho Precário**, que incorpore:

1. A passagem a efetivos dos trabalhadores que ocupam postos de trabalho de natureza permanente (com contrato a termo ou a recibo verde), no cumprimento do princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um vínculo efetivo;
2. A alteração dos programas ocupacionais e de estágios, de forma a garantir a contratação com integração nos quadros dos trabalhadores abrangidos, que preenchem postos de trabalho de natureza permanente, evitando a sua utilização como mão-de-obra gratuita e sem direito;
3. A consideração da qualidade do emprego criado, como condição no apoio a projetos de investimento privado;
4. O apoio público ao investimento privado exige a responsabilidade social das entidades apoiadas;

5. A concessão de subsídios às empresas tem de ser acompanhada da exigência da criação e manutenção de postos de trabalho com boas condições salariais e laborais e da redução da precariedade;

### **Igualdade Género**

Na Região, este quadro ainda conta com agravamentos nas carreiras de topo, a diferença salarial entre homens e mulheres de 33%. É urgente uma atitude regular dos serviços da Inspeção Regional de Trabalho para combater a desigualdade de género no trabalho, a desigualdade salarial e as más condições de trabalho das mulheres nos Açores.

Na nossa Região, em pleno século XXI, o atual quadro legal laboral reconhece a formalidade dos direitos de maternidade e paternidade, mas a prática diária nas empresas e locais de trabalho nega, limita e obstaculiza o seu cumprimento integral.

Persistem, por parte das entidades patronais, pressões diretas e indiretas às mulheres, em sede de entrevistas de emprego, questionando a existência de filhos e a sua idade.

Persistem também situações de jovens que são discriminadas no acesso ao primeiro emprego, porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e redução do horário para aleitamento e amamentação; e trabalhadoras em situação precária a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade.

1. A despenalização absoluta, para efeitos de aferição da assiduidade, através de sistemas de avaliação de desempenho, das ausências motivadas pelo exercício dos direitos da maternidade e da paternidade, na atribuição de “prémios” ou outras retribuições variáveis, no sector privado, na Administração Pública e no sector público empresarial.
2. O reforço e a ampliação da capacidade de intervenção, na área do combate à violência e ao assédio laboral, através da realização de novas iniciativas que visem a melhoria da actual legislação no sentido da protecção das mulheres e homens trabalhadores vítimas de assédio patronal e de acções de sensibilização.
3. A exigência de implementação de um sistema de prevenção dos factores de risco que potenciam as doenças profissionais, tecnicamente independente, ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta os riscos para a saúde das mulheres, em particular da saúde reprodutiva, bem como a obrigatoriedade do patronato o aplicar, através de uma efectiva fiscalização, que faça cumprir a legislação e as normas existentes sobre SST.
4. A reparação integral e não apenas a perda de capacidade para o trabalho, bem como uma eficaz reabilitação médica e profissional, para além da alteração urgente da legislação actual, para que as mulheres e homens trabalhadores com doenças profissionais deixem de ser “descartáveis” pelas entidades patronais.

5. A reclamação de autonomia, independência e reforço de meios humanos, materiais e técnicos da Comissão Regional para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CRITE), da Inspeção Regional do Trabalho (IRT) e das entidades inspectivas da Administração Pública, combatendo a sua governamentalização, de forma a assegurar uma eficaz e célere intervenção, uma melhor fiscalização e um controlo da aplicação das obrigações das empresas e entidades públicas, em todos os domínios da igualdade.

### **Formação Profissional**

Todos os trabalhadores têm direito a um mínimo de 40 horas anuais de formação contínua. Os trabalhadores contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses têm direito a um número mínimo de horas de formação contínua proporcional à duração do seu contrato no ano da contratação. Na contagem do mínimo de horas anuais de formação são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências no âmbito do processo de reconhecimento, validação e certificação de competências. Assim defendemos:

1. A efetivação do direito à formação profissional certificada (40 horas anuais), previsto no Código do Trabalho, o qual não é cumprido por uma parte substancial de empresas,
2. criação de um programa regional de formação profissional, para o aumento das qualificações, em geral;
3. Sensibilizar e reforçar sobre a aplicabilidade do regime do trabalhador-estudante;

### **Saúde e Segurança no Trabalho.**

A Saúde e Segurança no Trabalho ganham uma importância acrescida no actual contexto. Com a reabertura das empresas que estiveram encerradas e com actividade reduzida e o regresso ao trabalho, com a retoma da actividade presencial em muitos serviços onde tinha sido suspensa, assumem papel crucial em todo o processo que envolve a tomada de medidas destinadas a prevenir o risco de contágio e impedir a propagação da doença. Ao mesmo tempo, não se deve subestimar a situação de segurança e saúde no trabalho relativamente a outros factores de risco. Os Açores têm um problema de natureza estrutural nos domínios da saúde e segurança no trabalho: o número de acidentes de trabalho continua elevado. Existem fortes desigualdades entre os grupos profissionais: os trabalhadores não qualificados têm três vezes mais acidentes de trabalho que um quadro superior da Administração Pública.

A CGTP-IN defende a intervenção em todos os planos para combater esta situação, incluindo:

1. o reforço da fiscalização, do trabalho de sensibilização, do combate à precariedade, a regulamentação no âmbito da contratação colectiva e a participação institucional e a criação de serviços de saúde ocupacional.

- 
2. A intervenção nos locais de trabalho, sem prejuízo dessa acção global e multifacetada, em particular, o desenvolvimento de dinâmicas, mecanismos e actividades que fomentem a eleição, formação e acompanhamento de Representantes para a Saúde e Segurança no Trabalho, devendo ser alterado o processo legal de eleição dos seus representantes, agilizando-o.

### **7.a- Trabalhadores Portugueses da Base das Lajes**

A CGTP/IN-AÇORES reafirma a necessidade de uma postura de maior exigência do Estado Português em relação aos Estados Unidos da América (EUA) em matérias essenciais, como a manutenção dos postos de trabalho, o acesso à justiça e os salários. Entendemos que os atuais Acordo Laboral e Regulamento de Trabalho podem e devem ser substancialmente melhorados, de forma a proporcionar mais e melhores elementos reguladores, assim como permitir uma maior articulação entre as diferentes partes intervenientes em matéria laboral, tendo em vista os direitos e garantias dos trabalhadores portugueses ao serviço das FEUSAÇORES.

Os trabalhadores portugueses das FEUSAÇORES não podem continuar a ter graus na tabela salarial inferiores ao Salário Mínimo Nacional ou abaixo do salário mínimo praticado nos Açores, não podem continuar a ver a sua vida ser suspensa e não podem ser limitados no seu direito de acesso à justiça, direito que está consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Em matéria salarial, e com as alterações introduzidas ao Acordo Laboral, os trabalhadores portugueses passaram a ter aumentos muito mais baixos, em relação ao anterior método de inquérito salarial. A verdade é que pelo anterior método de inquérito salarial, os aumentos dos trabalhadores portugueses seriam superiores, porque, conforme estava estabelecido, tais valores resultariam da média ponderada dos aumentos verificados na Ilha Terceira, historicamente superiores aos valores da Função Pública, seja ela americana ou portuguesa, muito por força de múltiplas prestações complementares que, sendo regulares, se transformariam em remunerações efetivas e eram contabilizadas no inquérito salarial.

Com a nova fórmula, para além do montante inferior, não é aplicada, na totalidade, aos trabalhadores portugueses, uma vez que o valor de referência do Departamento da Defesa dos EUA adotado no novo acordo é tão somente o montante base, não contemplando, no caso dos trabalhadores da Base das Lajes, o índice de custo de vida para diferentes áreas geográficas – o chamado locality payment – que acresce àquele valor.

Confirma-se o que a CGTP/IN-AÇORES sempre disse, que o fim do inquérito salarial representa, afinal, uma redução substancial nas atualizações salariais dos trabalhadores portugueses ao serviço das FEUSAÇORES, redução que se acentuará de forma significativa ao longo dos próximos anos, sendo, ano após ano, mais níveis da tabela salarial absorvidos pelo salário mínimo praticado na Região.

É embaraço e lamentável existirem trabalhadores portugueses ao serviço das FEUSAÇORES a ganhar abaixo do salário mínimo praticado Região e é inaceitável e

incompreensível que o Regulamento de Trabalho e o Acordo Laboral não sejam cumpridos.

É, assim, essencial que, ao contrário do que aconteceu até aqui, o Estado Português assumira uma postura de maior firmeza e exigência na defesa dos interesses do País e dos Açores.

A CGTP-IN/Açores vai continuar a desenvolver várias diligências junto das entidades regionais e nacionais, com vista à resolução da complexa situação laboral destes trabalhadores.

Consideramos que, nesta matéria extremamente sensível, é de fundamental importância que os Órgãos de Soberania e os Órgãos da Região Autónoma dos Açores tenham uma ação e intervenção muito mais determinadas e empenhadas.

Assim, exigimos:

- **Uma posição clara, consistente e inequívoca, por parte do Governo Regional dos Açores e do Governo da República, na defesa dos postos de trabalho e dos direitos dos trabalhadores da Base das Lajes, bem como dos interesses socioeconómicos da Ilha Terceira, junto das entidades norte-americanas;**
- **Um total empenhamento da Assembleia Legislativa Regional e da Assembleia da República na defesa dos assuntos laborais da Base das Lajes e na resolução dos problemas que se colocam;**
- **A defesa do número de postos de trabalho para os trabalhadores portugueses, única contrapartida efetiva face à utilização daquela infraestrutura pelos norte-americanos;**
- **O estabelecimento de um contingente mínimo de trabalhadores portugueses, na proporção de 3 trabalhadores portugueses, por cada norte-americano, nunca podendo este contingente ser inferior a 450 trabalhadores portugueses;**
- **A consagração de prazos de resposta pelos diferentes níveis de resolução de conflitos (Comandantes, Comissão Laboral e Comissão Bilateral), garantindo que os trabalhadores possam recorrer, em tempo útil, às instâncias judiciais.**

A CGTP-IN/Açores exige a imediata reavaliação da presença norte-americana nas Lajes, elaborando um estudo comparativo para usos alternativos daquela infraestrutura, de forma a que, transparentemente, possam ser contabilizadas as vantagens e desvantagens da presença dos EUA na Base das Lajes, devendo ser exigida a sua retirada integral, caso as vantagens da presença do contingente norte-americano se mostrem inferiores às dos usos alternativos.

## 7.b- Trabalhadores da Administração Pública Regional e do SPER

Tal como a CGTP- IN/Açores tem vindo a denunciar, o ano de 2023 fica marcado pela ausência de respostas aos problemas dos trabalhadores da Administração Pública e pela continuidade de políticas que não promovem o necessário reforço das funções sociais do Estado. Desde cedo, alertamos para o erro que este caminho representa e representará, a confirmar-se. Houve avanços, mas não são suficientes para tantos anos de estagnação de que os trabalhadores administração publica regional foram alvo.

É reafirmando a necessidade e urgência de valorização dos trabalhadores, em particular neste subcapítulo dos trabalhadores da Administração Pública, que a CGTP-IN/Açores introduz este subcapítulo no Caderno Reivindicativo Açoriano para 2024.

Longe de ser surpreendente, o governo aprofundou o caminho de desrespeito pelos trabalhadores da Administração Pública, reservando à esfera do mero elogio inconsequente a sua posição sobre as propostas que os trabalhadores apresentaram. Mais recentemente agravou-se ainda mais a situação quando o atual governo começou a utilizar de forma abusiva os “falsos recibos verdes”. É injusto para estes estes trabalhadores, que cumprem funções permanentes e horários que correspondem a postos de trabalho permanentes.

Após mais de uma década de estagnação salarial, importará que o governo assuma esta como uma prioridade, invertendo, de uma vez por todas, a política de baixos salários na Administração Pública, que, para além do contributo directo na melhoria da economia, permitiria construir um rumo que valorizasse os seus trabalhadores, enquanto a tornava atractiva para os jovens trabalhadores.

Não será com a concretização do caminho da descentralização de competências, atirando para as Autarquias Locais responsabilidades que são do Estado Central, que o governo vai melhorar os serviços prestados às populações. Antes pelo contrário, como a CGTP-IN/ Açores tem afirmado repetidamente, esse será um caminho que apenas contribuirá para o retrocesso, para o clientelismo e para o acentuar das já enormes assimetrias regionais, pondo em causa direitos fundamentais garantidos pela Constituição da República Portuguesa.

A CGTP-IN/ Açores, empenhada, como sempre, na defesa dos direitos dos trabalhadores, na defesa dos Serviços Públicos e no reforço das Funções Sociais do Estado, apresenta a Proposta Reivindicativa para 2024, exigindo, desde já, a sua negociação e reafirmando a disponibilidade dos trabalhadores para a luta pela sua concretização. A CGTP-IN/Açores definiu como prioridades da política reivindicativa as seguintes alíneas:

- Aumento geral de todos os salários na Administração Pública em, pelo menos, 15%, não inferior a 150€;
- Aumento do salário mínimo na Administração Pública para 920 euros, em Janeiro, atingindo os 1000 euros em 2024;
- Correção da Tabela Remuneratória Única, de acordo com o n.º 3 do artigo 147.º e o artigo 148.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Atualização do subsídio de refeição para 10,50 Euros;
- Recuperação dos direitos resultantes das promoções e das progressões nas posições remuneratórias, abrangendo todas as carreiras e todas as categorias, salvaguardando, para a sua generalidade, a contabilização de todo o tempo de serviço;
- Contagem de todo o tempo de serviço nas carreiras em que as progressões dependem deste fator;
- Reposição das carreiras, índices remuneratórios e dos seus conteúdos profissionais específicos, tendo como base as existentes antes da revogação operada pela Lei n.º 12-A/2008, contribuindo para uma urgente dignificação do trabalho e valorização dos trabalhadores no âmbito da Administração Pública;
- Valorização das carreiras profissionais específicas, garantindo o respeito pelos conteúdos profissionais, diferentes complexidades funcionais e diferenças salariais relativas;
- Revogação do SIADAPRA e sua substituição por um sistema de avaliação sem quotas, formativo, transparente, equitativo e justo, que valorize, realmente, os trabalhadores, potenciando o desenvolvimento e progressão profissionais;
- Reposição do valor do pagamento das horas extraordinárias, do trabalho normal em dias feriado e de todos os suplementos que foram alvo de cortes no período da troika, com acréscimo de 50 % na primeira hora e de 75 % nas seguintes, nos dias úteis, e de 100 % nos dias de descanso, salvo regimes mais favoráveis, bem como a reposição do descanso compensatório;
- Reposição dos 25 dias de férias e respetivas majorações, para todos os trabalhadores, independentemente do vínculo;
- Transitoriamente e no plano imediato, garantia de aposentação sem penalizações aos 40 anos de tempo de serviço e de contribuições, independentemente da idade, a partir de Janeiro de 2024;
- Fim do Factor de Sustentabilidade;
- Reposição dos escalões de IRS existentes antes das alterações introduzidas com a entrada da troika em Portugal, recuperando maior justiça fiscal e protegendo os rendimentos do trabalho;
- Reposição integral do direito à indemnização devida por motivo de acidente de trabalho e/ou doença profissional;
- Identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido;

- Atualização da lista de Doenças Profissionais, adequando-se os respetivos critérios de classificação ao contexto profissional;
- Regulamentação e aplicação dos suplementos remuneratórios, com destaque para o suplemento de insalubridade, penosidade e risco, suplemento de disponibilidade permanente e do suplemento de prevenção ou piquete, entre outros;
- Extensão do suplemento de insalubridade e penosidade a todos os trabalhadores cujas funções desempenhadas comportem uma sobrecarga funcional que potencie o aumento de probabilidade de lesão ou o risco agravado;
- Atualização do valor de todos os suplementos remuneratórios;
- Criação de regimes compensatórios que reconheçam e valorizem a especificidade das profissões;
- Garantia da possibilidade de dispensa de trabalho por turnos e noturno após 20 anos de permanência nesses regimes ou quando o trabalhador tiver 55 anos de idade, sem perda de remuneração;
- Circunscrição do exercício de horários por turnos e noturno apenas aos serviços em que este tipo de horários é essencial para a garantia de direitos básicos às populações;
- Dedução em sede de IRS, de todas as despesas resultantes da aquisição de equipamentos, designadamente informáticos, de apoio à atividade profissional e de materiais/consumíveis indispensáveis para esta atividade, nos termos do que se encontra estabelecido no artigo 168.º do Código de Trabalho.

## **8. Divulgação e Implementação do Caderno Reivindicativo**

A Comissão Coordenadora da CGTP-IN /Açores, as Uniões de Sindicatos da Região e todos os Sindicatos a elas associados comprometem-se a desenvolver todos os esforços para a mobilização dos trabalhadores e para a sensibilização da sociedade açoriana e dos actores políticos, económicos e sociais, para a concretização do Caderno Reivindicativo dos Trabalhadores Açorianos para o ano de 2024.

A Comissão Coordenadora da CGTP-IN/Açores, as estruturas intermédias e todas as organizações a elas associadas comprometem-se a implementar todas as acções julgadas convenientes para a satisfação das reivindicações, propostas e objectivo constantes do CRTA, que constituem um contributo para a construção de uma Região mais justa, solidária e de progresso e um Portugal desenvolvido e soberano.