

2027

.....

**PRIORIDADES
DA POLÍTICA
REIVINDICATIVA**

DA CGTP-IN

|||||



Setembro/2026

.....



1. INTRODUÇÃO	5
2. Salários: a urgência de romper com a exploração e com a desigualdade	8
3. Repor o direito de Contratação Colectiva – valorizar salários, direitos, carreiras e profissões	14
4. Liberdade Sindical e o Direito de Greve	17
5. Legislação laboral – revogar as normas gravosas e garantir direitos	21
6. 35 horas sem perda de retribuição – combater a desregulação	24
6.1 Tempo de trabalho	24
6.2 Combater a desregulação dos tempos e horários de trabalho	25
7. Emprego seguro com direitos – erradicar a precariedade	28
7.1 Emprego com direitos	28
7.2 Trabalhadores migrantes	30
7.3 Digitalização – IA e tecnologias digitais	31
7.4 Efectivação do direito à formação profissional	33
8. Defender e melhorar os serviços públicos e as funções sociais do Estado	35
8.1 Saúde	36
8.2 Segurança Social	37
8.3 Escola Pública universal, de qualidade e inclusiva que garanta a igualdade	41
8.4 Habitação	43
9. Política fiscal – justiça fiscal	46

1.

INTRODUÇÃO

A grande vitória da luta dos trabalhadores que derrotou o pacote laboral tem impactos directos nas condições e potencialidades em que vamos desenvolver as Prioridades da Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2027.

Desde logo, porque com a derrota do pacote laboral o **brutal ataque que estava em desenvolvimento não se concretizou**. Foi travada a intenção de degradar um alargado conjunto de direitos, como o direito à greve, à liberdade sindical ou à contratação colectiva, mas também todos os que determinam a vida de cada trabalhador desde a admissão, passando pela prestação de trabalho, até à forma e condições em que cessa a relação laboral.

Partimos para 2027 com este balanço, com esta extraordinária vitória, livres dos constrangimentos que as alterações implicavam, mas em que se **mantêm todas as dificuldades que resultam do desequilíbrio das relações laborais**, dos elevados níveis de exploração e de acumulação e centralização de capital que lhe estão associados, num contexto institucional que, conforme caracterizamos, permanece desfavorável aos trabalhadores.

Potenciar a grande vitória da luta, da unidade, mobilização e organização demonstradas em 2026, é o grande desafio que temos pela frente, com este elemento bem presente de que **a força dos trabalhadores assume um papel central para determinar o seu destino**.

Em 2027, com um lastro de fortes aumentos do custo de vida, em concreto no preço de bens essenciais como a alimentação, a habitação, ou os combustíveis (precisamente aqueles que mais pesam nos orçamentos dos trabalhadores e suas famílias), é essencial **alcançar aumentos salariais para todos os trabalhadores e de forma significativa**.

O **aumento geral e significativo de todos os salários não é apenas uma necessidade premente para os trabalhadores, é uma condição para o desenvolvimento do próprio país**. A urgência é dupla. Por um lado, responde às carências imediatas de quem vive do seu trabalho; por outro, constitui um pilar central para um modelo de desenvolvimento que se quer diferente, assente em actividades indutoras de maior valor, na inovação e na coesão social.

Sem melhores salários, não há fixação de força de trabalho qualificada, não há investimento nas novas gerações e não há perspectiva de futuro para as nossas comunidades. É esta espiral descendente que o aumento salarial deve quebrar.

Para além disso, **o aumento geral e significativo de todos os salários é um motor essencial para a dinamização da economia**. O consumo das famílias, que depende directamente do rendimen-

to disponível, é o principal impulsionador da procura interna e da criação de emprego. Ao aumentar os salários, reforça-se a capacidade de compra dos trabalhadores, criam-se estímulos para a dinamização da produção nacional com potencial para reduzir a dependência externa e promove um círculo virtuoso de crescimento económico que beneficia o país.

Assim, a luta por um aumento geral e significativo dos salários é indissociável da ruptura com um modelo de desenvolvimento que assenta na exploração, na precariedade e na desigualdade. Durante décadas, o capital alimentou a ideia de que a competitividade da economia portuguesa passava pela compressão salarial e pela flexibilização dos direitos. O resultado está à vista. Uma economia assente em actividades que geram baixo valor, uma crescente desigualdade na repartição da riqueza entre o trabalho e o capital e uma brutal transferência de rendimento dos salários para os lucros. **Este modelo esgotou-se e não serve os interesses dos trabalhadores nem do desenvolvimento do país.**

A luta pelos salários é, por isso, parte integrante de um combate mais vasto pela justiça social e pela soberania nacional. É a afirmação de que o trabalho e os trabalhadores têm de ser valorizados e que o desenvolvimento económico deve estar ao serviço da maioria e não dos interesses de uma minoria.

Esta reivindicação estruturante articula-se com a exigência da **revogação das normas gravosas da legislação laboral** que perpetuam a exploração e a desigualdade. É urgente eliminar as regras que permitem a caducidade das convenções colectivas, mergulhando os trabalhadores num vazio de direitos e abrindo caminho à chantagem patronal. **O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador**, que deveria ser a pedra angular das relações laborais e ter aplicação plena, tem sido sistematicamente ignorado, permitindo que a negociação colectiva seja esvaziada e que os trabalhadores vejam os seus direitos retrocederem. **Estas normas, que favorecem a desregulação e a individualização, têm de ser revogadas.**

Igualmente premente é a necessidade de **pôr fim à precariedade**, que penaliza a vida de 1,2 milhões de trabalhadores no nosso país, afecta as suas famílias e condiciona o próprio desenvolvimento nacional. Temos de **travar a desregulação dos horários de trabalho**, que tem vindo a destruir a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. A imposição de horários imprevisíveis, a mobilidade funcional e o alargamento dos períodos de trabalho são práticas que degradam as condições de vida e aumentam a exploração, quando aquilo que se exige é a **fixação legal do limite máximo de trabalho nas 35 horas semanais, sem perda de retribuição**, e a garantia de que este direito é efectivo para todos, sem excepções.

Estas reivindicações – salários dignos, acabar com a precariedade, revogação das normas gravosas e fim da desregulação dos horários e redução do tempo de trabalho, **não podem ser dissociadas da defesa intransigente dos serviços públicos e dos direitos sociais** que a Constituição da República Portuguesa consagra.

No acesso à habitação, **é imperativo travar a especulação, aumentar a oferta pública a preços acessíveis, impor limites máximos às rendas e mobilizar os lucros colossais dos bancos** para mitigar o aumento das prestações dos créditos. **A habitação é um direito constitucional e não pode continuar a ser refém dos interesses dos especuladores.**

Na saúde, a resposta aos problemas passa por **investir no Serviço Nacional de Saúde, cumprir a Lei de Bases da Saúde, combater a proliferação das Parcerias Público-Privadas e romper com décadas de desvalorização dos profissionais e de subfinanciamento crónico.** Não podemos aceitar que o direito à saúde seja transformado num negócio lucrativo para grupos económicos privados.

Na educação, **o reforço do sector público e a valorização dos trabalhadores docentes e não docentes são inadiáveis.** A qualidade do ensino público depende da melhoria das condições de trabalho e de um investimento adequado ao normal funcionamento, que contrariem o sucessivo desinvestimento.

Na protecção social, **a defesa do regime previdencial é uma batalha central, perante o ataque aos direitos dos trabalhadores e pensionistas, que o relatório “Reformar pensões em Portugal”, encomendado pelo governo, preconiza.** O sistema público, solidário e universal, financiado pelas contribuições dos trabalhadores, garante as reformas e as prestações sociais que são a base da nossa segurança colectiva. **O capital, porém, não se conforma.** Para o Governo e os interesses que serve, o principal problema é que os mais de 30 mil milhões de euros anuais de descontos estejam fora da lógica do mercado e da especulação financeira. A pressão para a criação de regimes de capitalização individual, que colocam nas mãos de fundos privados o dinheiro dos trabalhadores, é uma ameaça real.

A defesa da Segurança Social, da saúde, da educação e da habitação não é uma luta por direitos abstractos, é a defesa das nossas condições de vida e da nossa democracia.

O grande **objectivo que nos propusemos para 2026**, travar e derrotar o pacote laboral, foi alcançado. Ao longo deste documento elencamos muitas das medidas derrotadas, não só para relevar o alcance do que conseguimos, mas sobretudo porque o Governo PSD/CDS, com o CH e a IL, sempre ao serviço do capital, não vão desistir de insistir nas mesmas.

Partimos para 2027 com a certeza de que a luta continua. Não se trata apenas de defender o que está ameaçado, mas de **construir um novo futuro.** Um futuro alicerçado nos valores e conquistas de Abril, na Constituição da República Portuguesa, na solidariedade e na justiça social, na paz e cooperação entre os povos. Um futuro onde o trabalho seja valorizado, os direitos sejam efectivos, os serviços públicos sejam fortes e a riqueza seja distribuída de forma mais justa. **Esse é o nosso horizonte e é por ele que continuaremos a lutar**, com redobrada força, determinação e confiança.

2.

SALÁRIOS: A URGÊNCIA DE ROMPER COM
A EXPLORAÇÃO E COM A DESIGUALDADE

A desigualdade da distribuição da riqueza em Portugal é brutal. Dados mais recentes do Instituto Nacional de Estatística (INE), publicados no âmbito do Inquérito à Situação Financeira das Famílias 2024¹, são sintomáticos: os 10% mais ricos detêm tanta riqueza como o resto da população toda junta. **Metade da população detém apenas 8,9% da riqueza total, enquanto os 10% mais ricos possuem 389,6 vezes mais do que os 10% mais pobres.** Isto é o retrato do país onde vivemos, resultado de décadas de política de direita que tem favorecido a concentração da riqueza nas mãos de uma ínfima minoria, que domina os órgãos de comunicação, condiciona a decisão política e dissemina a ideologia que justifica e glorifica a sua riqueza.

Esta desigualdade acumulada ao longo do tempo tem a sua origem na forma como, todos os anos, a riqueza produzida é repartida. Menos de metade do total criado anualmente vai para salários e pensões. A parte que se distribui sob a forma de lucros, rendas e juros (excedente bruto de exploração – EBE) é, também ela, profundamente desigual: as 1.723 grandes empresas do nosso país (apenas 0,3% do total) ficam com quase metade de todo o EBE das empresas. Em 2024, apropriaram-se de 35,4 mil milhões de euros, um aumento de 60% face a 2021, enquanto o total do excedente cresceu 49,2%. Ou seja, a concentração da riqueza acentuou-se, e os trabalhadores, que criam essa riqueza, são sistematicamente excluídos da sua justa distribuição.

Esta apropriação desigual reflecte-se, de forma cristalina, nos lucros colossais de um punhado de grandes empresas e grupos económicos. Depois de, em 2021, acumularem lucros líquidos diários de cerca de 16,5 milhões de euros, esses mesmos 18 grupos – da banca, da energia, das telecomunicações, do retalho e da indústria e concessionária de auto-estradas – atingiram, em 2026, a marca dos 32,4 milhões de euros de lucro por dia. A banca, em particular, viu os seus lucros dispararem de 4 milhões por dia em 2021 para 14 milhões de euros diários em 2026, aproveitando a subida das taxas de juro para alargar as suas margens. A energia, com a EDP, a Galp e a REN, soma outros 11,4 milhões diários. Estes números não são fruto de uma «recuperação económica» virtuosa: são o resultado da especulação, da posição dominante no mercado e da ausência de regulação, **que permitem que estes grupos imponham preços que penalizam as famílias e as pequenas empresas, engordando os seus lucros à custa do esforço de quem trabalha.**

¹ Os dados do Inquérito à Situação Financeira das Famílias incidem principalmente sobre o património ou riqueza líquida das famílias. Os dados foram publicados em Maio de 2026, e fazem-se, por norma, de 4 em 4 anos.

QUADRO 1 . LUCROS LÍQUIDOS DIÁRIOS DOS GRANDES GRUPOS ECONÓMICOS

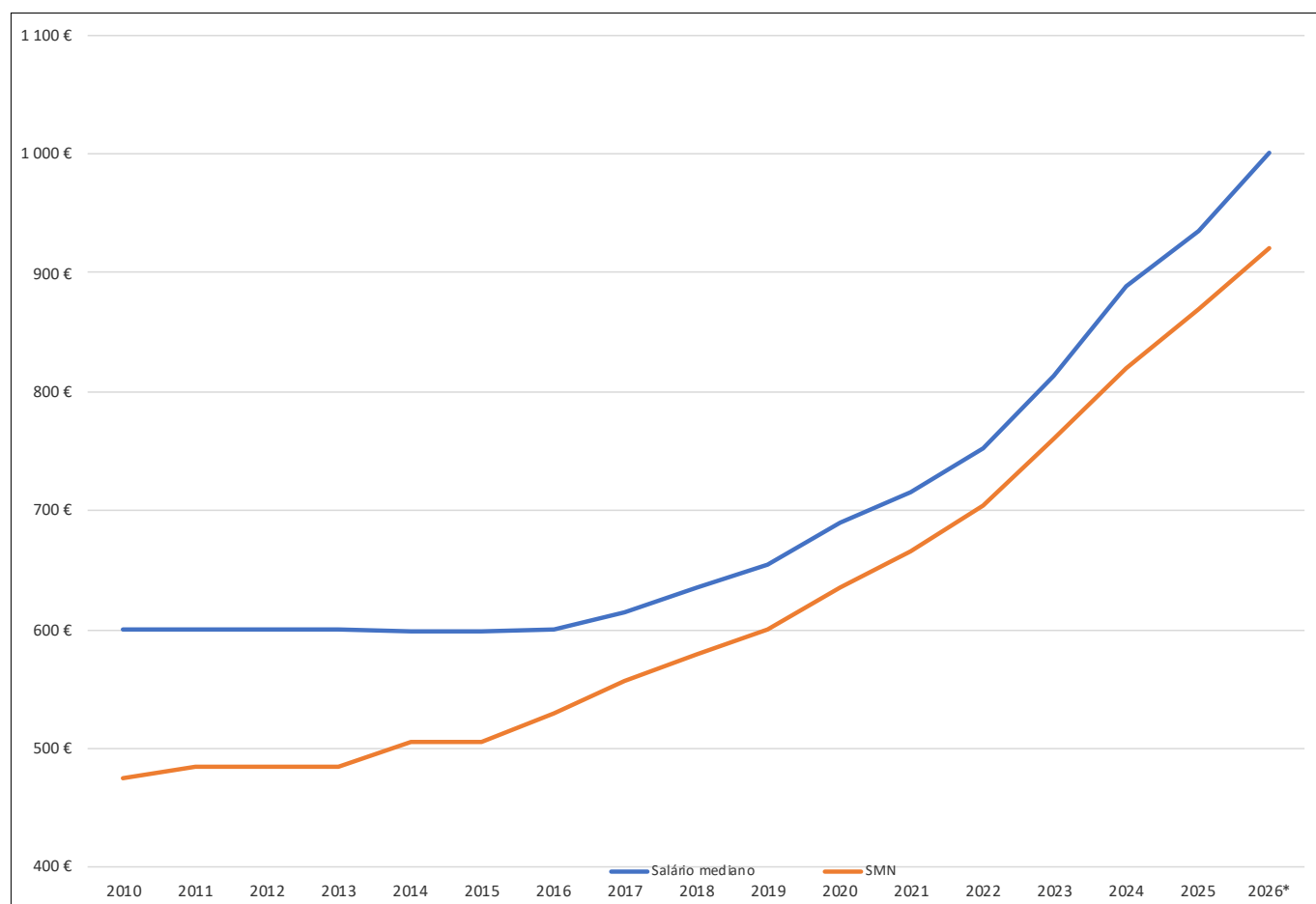
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
BANCA	3 990 071	7 152 312	12 378 481	13 890 718	14 627 208	13 926 215
BCP – Millenium	68 471	355 274	2 596 189	2 741 049	3 180 077	3 125 967
NOVO BANCO	526 545	1 605 326	2 049 915	2 054 058	2 281 737	2 040 232
SANTANDER/TOTTA	818 356	1 662 740	2 551 808	2 713 425	2 640 548	2 397 790
BPI	840 548	1 000 000	1 435 542	1 611 622	1 401 644	1 320 442
CGD	1 736 151	2 528 973	3 745 026	4 770 564	5 123 203	5 041 785
ENERGIA	7 192 200	9 791 153	8 716 685	4 931 744	8 988 389	11 377 901
EDP	3 027 397	3 205 479	3 647 644	2 261 342	3 706 849	4 917 127
REN	266 173	306 222	408 767	417 841	843 184	516 022
GALP ENERGIA	1 682 192	4 041 096	3 402 740	3 357 867	3 594 521	4 574 586
EDP RENOVÁVEIS	2 216 438	2 238 356	1 257 534	-1 105 307	843 836	1 370 166
TELECOMUNICAÇÕES e COMUNICAÇÕES	499 322	717 126	662 559	877 004	814 342	485 257
NOS	394 116	614 914	496 805	748 146	673 699	428 903
CTT	105 205	102 212	165 753	128 859	140 644	56 354
COMÉRCIO E SERVIÇOS	2 355 178	2 642 871	3 470 967	2 471 301	2 756 164	2 000 000
SONAE SGPS	1 029 151	1 097 666	1 158 638	783 630	953 425	563 536
JERÓNIMO MARTINS	1 326 027	1 545 205	2 312 329	1 687 671	1 802 740	1 436 464
INDÚSTRIA DE CIMENTOS, PAPEL, PASTA DE PAPEL E CORTIÇA	1 762 186	2 841 058	2 060 797	2 198 094	1 206 044	3 591 329
SEMAPA	684 806	1 156 335	920 381	850 137	557 534	3 149 724
NAVIGATOR	469 640	1 075 449	753 285	786 258	396 419	271 605
ALTRI	338 904	416 712	115 048	291 781	56 438	30 939
CORTICEIRA AMORIM	41 340	54 888	28 530	78 962	24 145	139 061
CONCESSÃO AUTO-ESTRADAS	678 627	847 838	757 850	892 939	977 528	987 293
BRISA	678 627	847 838	757 850	892 939	977 528	987 293
TOTAL Resultados Líquidos\dia	16 477 584	23 992 360	28 047 339	25 261 800	29 369 675	32 367 994

Fonte: Relatórios e contas dos grupos económicos. Dados de 2026 referentes aos primeiros seis meses.

Do lado dos salários, a realidade é bem distinta. O salário médio por trabalhador em Portugal ronda, ainda, os 62% da média da União Europeia, o mesmo valor que há 20 anos. **Não há convergência**, há estagnação. A promessa de que a flexibilização do mercado de trabalho traria melhores salários revelou-se uma falácia. **O salário base bruto mediano, aquele que divide a população ao meio entre os 50% que menos ganham e os outros, era, em 2026², de apenas 1.000€, ou seja, apenas 80 euros acima do Salário Mínimo Nacional (SMN).**

Metade dos assalariados está entalada entre o SMN e um valor pouco acima dele, o que revela uma compressão salarial brutal, onde as qualificações, a experiência e a responsabilidade são sistematicamente desvalorizadas. O SMN, que já abrange perto de um em cada cinco trabalhadores, 874.203 trabalhadores (20%), generalizou-se – mas não por virtude de uma política de valorização, antes por via do empobrecimento generalizado dos restantes salários³. Em 2010, o SMN era 79% do salário base bruto mediano. Em 2026 este valor ultrapassa os 90%. Isto quando o próprio SMN, com o seu valor líquido de 818,80 euros, está longe de garantir uma vida digna, sobretudo quando confrontado com o custo real de vida.

GRÁFICO 1. EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS BASE E DO SMN (VALORES NOMINAIS MÉDIOS)



FONTE: INE, SESS/GR. Evolução do salário base brutos mediano e do SMN, mostrando a compressão salarial, * com dados do até Março de 2026.

² Valores referentes a Março de 2026 (os últimos disponíveis). Devemos ter em atenção que, por exemplo no ano de 2025, os dados relativos a Março daquele ano apontavam para um valor de 950€ - também 80€ acima do então SMN - sendo que em Dezembro desse ano o salário base bruto mediano baixou para os 935€. Um comportamento similar pode, também, ocorrer durante o presente ano e ter como base a rotatividade no mercado de trabalho, em que trabalhadores com contrato em 2025, transitam para 2026 e têm uma actualização do seu salário, sendo durante o ano substituídos por outros que passam a receber um salário inferior.

³ Banco de Portugal, Boletim Económico de Junho de 2026, caixa 5, página 32, https://www.bportugal.pt/sites/default/files/documents/2026-06/be_jun2026_pt.pdf

A evolução dos salários reais é ainda mais preocupante. É aqui que importa desmontar o discurso oficial sobre a recuperação do poder de compra. O Índice de Preços no Consumidor (IPC) é um indicador médio que esconde realidades profundamente distintas. Como demonstra um estudo recente⁴, **a inflação não é igual para todos**: os 20% mais pobres experienciaram, nos últimos anos, uma inflação acumulada superior à dos 20% mais ricos, porque os bens que mais subiram – alimentos, energia, rendas – são precisamente aqueles que têm maior peso no orçamento das famílias com menores rendimentos. E o fenómeno da subida mais acentuada dos preços dos produtos mais baratos dentro de cada categoria, agravou ainda mais esta realidade, penalizando quem já comprava o mais barato. **Para além disso, o IPC exclui os custos de aquisição e financiamento da habitação, ignorando que a prestação média do crédito à habitação aumentou mais de 60% entre o início de 2021 e Maio de 2026, e que a mediana das rendas de novos contratos cresceu 62% no mesmo período.** Para uma família que entra agora no mercado de arrendamento ou que contrai um novo empréstimo, o custo de vida é muito superior ao que o IPC indica. A avaliação do poder de compra com base no IPC é, por isso, enganadora: enquanto os indicadores oficiais sugerem uma recuperação, a realidade concreta das famílias trabalhadoras é de perda continuada.

Perante este cenário, o aumento geral e significativo de todos os salários – em pelo menos 15%, num valor não inferior a 150€ – é uma exigência urgente, possível e necessária.

É urgente para responder à erosão salarial acumulada, que, desde a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, significou uma perda de mais de 70 mil milhões de euros para os trabalhadores⁵. **É possível**, porque os lucros colossais dos grandes grupos económicos demonstram que há riqueza mais do que suficiente para ser distribuída de forma mais justa. E **é necessário** para romper com o modelo de baixos salários, precariedade e desigualdade que estrangula o desenvolvimento do país, que expulsa os jovens para o estrangeiro, muitos deles altamente qualificados, e que condena a economia a um perfil de baixo valor.

A reivindicação da CGTP-IN, assumindo por simplificação um **aumento de 150€ para todos os trabalhadores**, representa menos 10 mil milhões de euros, que compara com os 35,4 mil milhões de euros apropriados por apenas 1.723 grandes empresas (0,3% do tecido empresarial). Ou seja, o que se exige para melhorar a vida de milhões de trabalhadores é menos de um terço do que uma minoria de grandes grupos acumula num só ano.

Ao contrário do que a propaganda patronal insiste em repetir, **um aumento de 15% nos salários teria um impacto marginal nos custos totais das empresas**: em média, apenas 2,4%. Nas micro e pequenas empresas, o impacto é de 2,7% e 2,9%, respectivamente, e nas grandes empresas é de apenas 2%.

QUADRO 2 . IMPACTO DO AUMENTO DE 15% DOS SALÁRIOS NOS CUSTOS TOTAIS DAS EMPRESAS

Dimensão da empresa	% dos gastos com pessoal nos gastos totais	Impacto de um aumento de 15% nos custos totais
Micro	18,7%	2,7%
Pequena	19,5%	2,9%
Média	17,4%	2,6%
Grande	13,6%	2,0%
Total	16,3%	2,4%

Fonte: CGTP-IN a partir de dados do Banco de Portugal (2024).

⁴ Causa Pública, O Custo de Vida em Portugal: A divergência entre a inflação oficial e a experiência das famílias, <https://causapublica.org/estudos/relatorio-custo-de-vida-portugal/>

⁵ Prioridades da Política Reivindicativa, 2024, página 10. <https://www.cgtp.pt/images/images/2023/09/politica-reivindicativa-2024.pdf>

O aumento dos salários não é um custo, é um investimento no país. Estimula a procura interna, impulsiona a dinamização da produção nacional, reduz a dependência das exportações de baixo valor e contribui para fixar os trabalhadores em Portugal, travando a emigração que afecta sobretudo os mais jovens.

Mais de 9 em cada 10 euros de vendas das microempresas e mais de 8 em cada 10 euros das PME são feitos no mercado interno, o que significa que a sua própria sobrevivência depende do poder de compra dos trabalhadores e pensionistas.

QUADRO 3 . VENDAS NO MERCADO INTERNO, POR DIMENSÃO DE EMPRESA

Dimensão da empresa	% de vendas no mercado interno
Micro	91,6%
Pequena	87,1%
Média	77,4%
PME	84,6%
Grande	69,4%
Total	78,0%

Fonte: CGTP-IN a partir de dados do Banco de Portugal (2024).

Outro elemento que tem sido levantado como obstáculo é a alegação de que o aumento salarial seria «comido» pelos impostos. **A verdade, porém, é que, partindo dos dados médios do IRS e da taxa social única, de um aumento de 150€, 116,03€ vão «limpos» para o bolso do trabalhador, ou seja, 77%.**

	Δ IRS Social (1)	Δ Segurança do salário (2)	Aumento líquido (3)	Δ IVA (4)
Por cada 150€	17,48€	52,13€	116,03€	15,55€

Notas:

(1) Os valores do IRS são obtidos aplicando uma taxa de 11,65% correspondentes à taxa média de IRS (os dados da taxa média são da Autoridade Tributária e referentes a 2024 – último ano com dados disponíveis);

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

(3) O aumento líquido do salário é obtido deduzindo aos 150€ (valor mínimo da reivindicação, que usamos por motivos de simplificação), 11% para a Segurança Social e os 11,65% referentes ao IRS;

(4) A receita estimada do IVA é obtida partindo do pressuposto de uma propensão marginal de consumo de 80% (do salário líquido, cada trabalhador gasta 80% em consumo) e de uma taxa média de IVA de 16,75% (os dados da taxa média são da Autoridade Tributária e referentes a 2020 – último ano com dados disponíveis).

O aumento da receita para a Segurança Social poderia ultrapassar 3,3 mil milhões de euros, e o aumento da receita fiscal ultrapassaria os 2 mil milhões de euros por ano. O que este cálculo demonstra é que a fiscalidade não é a culpada pelos baixos salários. A culpa está na exploração e na má distribuição da riqueza. A manipulação das taxas de retenção na fonte, que o governo tem feito, dá a ilusão de um aumento temporário, que depois é descontado no acerto do IRS, e serve para encobrir a recusa em aumentar efectivamente os salários.

Este aumento salarial deve ser acompanhado da fixação do Salário Mínimo Nacional num valor que, pelo menos, se aproxime do que é necessário para uma vida digna. **Estudos que estimam o «rendimento adequado»⁶ apontam que, para um agregado com dois adultos e duas crianças (a tipologia que garante a sustentabilidade demográfica do país), o salário líquido de cada adulto deveria rondar os 1.337 euros mensais** (valor de 2025, actualizado pela inflação). Em 2026 esse valor seria ainda superior, o que mostra a enorme distância entre o SMN actual e o que seria necessário. **Assim, a CGTP-IN reivindica que o SMN seja fixado nos 1.100 euros já em 2027**, um passo firme para romper com a realidade em que o salário mínimo não chega para cobrir as necessidades básicas, mas ainda aquém do que seria desejável – o que demonstra a urgência de prosseguir este caminho.

A luta por melhores salários é, assim, indissociável da luta por um novo modelo de desenvolvimento, que coloque no centro as pessoas e o trabalho, e não os lucros de uma minoria. É uma luta que se trava nos locais de trabalho, nas ruas e nas urnas, e que exige a organização, a unidade e a mobilização de todos os que recusam viver com dificuldades crescentes enquanto uma ínfima minoria acumula fortunas.

Assim, a CGTP-IN reivindica:

- **O aumento do salário de todos os trabalhadores em pelo menos 15%, num valor não inferior a 150€, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2027;**
- **A fixação do Salário Mínimo Nacional em 1.100€, também a partir de 1 de Janeiro de 2027.**

Os trabalhadores e o país não podem esperar mais. É imperioso que o governo cumpra a Constituição, que consagra a justa repartição do rendimento nacional e o direito a um salário que assegure uma existência digna.

⁶ O rendimento adequado deve ser suficiente para garantir "um padrão de vida digno na actualidade, em Portugal, inclui, para além da alimentação, habitação e vestuário, tudo o que é necessário para uma pessoa poder ter saúde, sentir segurança, relacionar-se com os outros e sentir-se respeitada e integrada na sociedade. Permite realizar escolhas livres e informadas sobre coisas práticas da vida e formas de realização pessoal, nomeadamente no acesso à educação e ao trabalho, à cultura e ao lazer." Pereirinha e Pereira (2025), Salário digno em Portugal: da necessidade às possibilidades de uma política, Almedina.

3.

REPOR O DIREITO DE CONTRATAÇÃO
COLECTIVA – VALORIZAR SALÁRIOS,
DIREITOS, CARREIRAS E PROFISSÕES

A acção dos sucessivos governos tem visado impedir que a contratação colectiva se assumisse plenamente como instrumento para elevação das condições de trabalho e de vida e de promoção do progresso social e económico do país. A intenção é promover ainda mais a individualização da relação de trabalho, como as medidas derrotadas no Pacote Laboral ilustram e o próprio Governo, na sua justificação daquele ataque aos direitos, afirmou de forma lapidar: “a lei em vigor é que tem desequilíbrio a favor dos trabalhadores”.

A manutenção do regime de sobrevivência e caducidade associado a um insuficiente e parcial princípio do tratamento mais favorável e a um quadro legislativo que desequilibra ainda mais a relação de forças a favor do patronato, têm sido responsáveis pelo arrastamento e bloqueio de muitas mesas negociais e pela negação sistemática de muitas associações patronais em negociar em termos que beneficiem os trabalhadores e o país.

Na verdade, o patronato tem assumido de forma cada vez mais agressiva e evidente a pretensão de subverter totalmente o papel do direito de contratação colectiva, colocando-o ao serviço dos baixos salários, da precariedade laboral, da desregulação dos horários, da destruição das carreiras e qualificações e da degradação das condições de vida e de trabalho, em geral.

A evolução dos números relativos à publicação dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) sustenta a identificação de uma tendência geral para a redução da cobertura, alicerçada numa forte quebra do número de Contratos Colectivos Sectoriais (CCT) e de Acordos Colectivos (ACT) publicados, com uma consequente diminuição do número de trabalhadores abrangidos pela renovação dos contratos.

Os níveis de cobertura do período anterior a 2003 nunca voltaram a ser alcançados. **Em 2025, menos de um milhão de trabalhadores foi abrangido por um IRCT negociado para esse ano (992 mil, sendo que apenas 962 mil viram a sua retribuição actualizada através destes instrumentos).** Há ainda que ter em consideração o conteúdo de alguns desses IRCT, que se pode traduzir em redução de direitos dos trabalhadores.

Perante a resistência e luta dos trabalhadores, o código do trabalho que foi sendo “aperfeiçoado” de forma a responder às necessidades patronais de intensificação da exploração, tem sido responsável por uma degradação progressiva do núcleo central dos direitos negociados.

A qualidade da negociação ao nível dos salários, organização do tempo de trabalho e das carreiras e profissões, tem sofrido com o facto de **o patronato acabar por preferir o bloqueio negocial, a chantagem e a fuga para a lei geral**, às propostas sindicais no sentido da melhoria dos direitos dos trabalhadores. **A existência de convenções paralelas também agrava a situação.**

Neste quadro, a precarização das condições de trabalho avança muito para além dos vínculos contratuais. Os salários, enfraquecidos na sua componente fixa que não é compensada pelas componentes variáveis e discricionárias; a organização de tempo de trabalho, cada vez mais flexível para o patrão, imprevisível e incontrolável para os trabalhadores; as carreiras e as profissões, cada vez mais descaracterizadas e ameaçadas por mecanismos de mobilidade e polivalência, raramente acompanhados por processos de requalificação e formação profissional; todas estas componentes acabam por impor uma realidade cada vez mais instável e insustentável, tornando cada vez mais difícil a vida de quem trabalha.

Neste contexto, **a contratação colectiva assume um papel determinante para impulsionar a qualidade das relações de trabalho e o progresso social, para proteger quem trabalha das ofensivas patronais, para dar corpo à resposta colectiva que a situação exige.**

É urgente forçar a inversão do caminho de destruição da contratação colectiva iniciado pelo PSD/CDS em 2003 e prosseguido pelos sucessivos governos até hoje.

Para tal, a contratação colectiva, direito atribuído aos sindicatos pela Constituição da República Portuguesa, terá de ser colocada no centro do edifício jurídico-laboral e tratada como **o principal motor de adequação da legislação laboral às condições específicas de cada sector ou empresa.** Disso depende o desenvolvimento nacional, o crescimento dos salários, a valorização das carreiras e profissões, a conciliação entre a vida pessoal e o trabalho e, especialmente, a capacidade de resposta dos direitos dos trabalhadores aos desafios futuros colocados, de forma que tal resposta nunca se paute por baixo, mas sim pela elevação dos níveis de protecção dos direitos e das condições de trabalho.

Os desenvolvimentos, aos diferentes níveis da nossa vida colectiva, têm de implicar uma melhoria na vida de quem trabalha e a contratação colectiva é um poderoso instrumento para efectivar esses direitos. **Um campo de resistência que exige uma articulação estreita com a acção sindical integrada, mas também para avançar nos direitos, para responder aos desafios que se colocam e potenciar a força de quem trabalha.**

Mesmo sob um intenso ataque, exigindo uma forte mobilização e luta, **a contratação colectiva continua a ter o potencial para se afirmar como um elemento e fonte de direitos fundamentais e de progresso social e económico**, que se traduz na vida dos trabalhadores como um factor de elevação das condições de trabalho.

Neste sentido a CGTP-IN propõe:

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

4.

LIBERDADE SINDICAL E O DIREITO À GREVE

O exercício da liberdade sindical representa uma das mais importantes conquistas saídas da revolução de Abril, um dos mais relevantes direitos logo conquistados e consagrados em lei após a queda do regime fascista.

Ao longo destes 52 anos não apenas assistimos à consagração da liberdade sindical no texto da Constituição da República Portuguesa, como este direito se foi assumindo como um dos pilares fundamentais do regime democrático.

Assim como foi fundamental na construção do edifício de direitos que ainda hoje beneficiam os trabalhadores em Portugal, a liberdade sindical foi, agora, decisiva para impedir o patronato e o seu governo aliado, de destruírem direitos conquistados, num contexto em que o exercício da liberdade sindical demonstrou e exigiu uma imensa força de resistência e abnegação, com os sindicatos a serem capazes de desenvolver o seu trabalho de denúncia e protesto organizado, apesar da multiplicação dos casos de obstaculização da afixação e distribuição de informação sindical ou de impedimento e condicionamento de contactos e reuniões no local de trabalho, abusos que continuam a fazer parte do dia a dia de milhares de quadros e activistas sindicais que lutam por um país melhor, sendo vítimas de medidas discriminatórias e repressivas.

Muitas são as tentativas patronais no sentido de limitar o exercício da Liberdade Sindical, perpetradas com a cobertura do Governo e a coberto de uma ACT cada vez mais amputada na sua capacidade de cumprir as funções de que está investida. Desta forma, visando isolar cada trabalhador, individualizar ainda mais a relação de trabalho, tentando questionar ou quebrar a sua unidade, organização, capacidade reivindicativa e de luta, nomeadamente procurando dificultar a ligação dos trabalhadores aos sindicatos, o patronato e o governo tentam diminuir o espaço de intervenção sindical, conhecedores que são da sua importância, função histórica e civilizacional, na libertação e emancipação de quem trabalha.

A perseguição ao exercício dos direitos sindicais, a estigmatização da actividade sindical, constituem não apenas violações directas da liberdade sindical das associações e dos seus representantes sindicais, mas também um impedimento ao próprio exercício da liberdade sindical pelos trabalhadores, na medida em que os impede de contactar, conhecer, informar e ser informados, de se sindicalizarem e participar activamente na vida dos seus sindicatos.

Apesar de todos estes obstáculos, é no contacto com os trabalhadores, na presença regular nos locais de trabalho e na organização de massas que a CGTP-IN continua a encontrar o espaço para consagrar na prática um dos direitos mais importantes da nossa vida democrática.

As tentativas de limitar a actividade sindical contam também com a instrumentalização, por parte do patronato e dos governos ao seu serviço, das novas actividades económicas “da era digital”, caracterizadas por uma precariedade generalizada e a violação de direitos elementares. Este quadro em que se cruzam actividades novas com outras mais tradicionais e outras ainda em transformação, mas em que todas acabam por sofrer a intervenção decisiva dos trabalhadores no exercício dos seus direitos sindicais, demonstra que o futuro se vai continuar a fazer na luta e que os sindicatos continuam a ser organizações fundamentais dos trabalhadores.

Mas sabendo que o caminho a prosseguir é desafiante, **continua a ser fundamental combater e denunciar firmemente todas as tentativas de limitação da liberdade sindical e, principalmente, redobrar a iniciativa para o seu pleno exercício, seja em que actividade, empresa ou local de trabalho for.**

Para que tal afirmação seja possível, é essencial, alargando experiências existentes, **intensificar a acção sindical e alargá-la aos locais de trabalho, serviços e empresas onde ainda não há intervenção regular, sindicalização, acção reivindicativa e organização sindical, articulando, organizando e dirigindo a acção sindical no quadro de cooperação e convergência de acção com os sindicatos do MSU**, enfrentando e superando resistências patronais e mobilizando os trabalhadores para a luta em defesa dos seus direitos.

Por estas razões a CGTP-IN reivindica:

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

O DIREITO À GREVE

O ano de 2026 demonstrou como o direito de greve se afirma como um instrumento poderoso ao serviço dos trabalhadores. Não obstante todos os esforços de estigmatização e limitação do direito de greve, ataque aos trabalhadores em greve e aos sindicatos, instrumentalização eleitoral e perseguição de sindicalistas e piquetes de greve, **o governo PSD/CDS e o patronato puderam experimentar, em primeira mão, a razão pela qual o direito de greve é tão importante para a vida democrática e para o exercício de outros direitos. Sem o exercício do direito de greve, um dos mais violentos atentados da política de direita aos trabalhadores, não teria sido derrotado.**

O direito à greve é, portanto, uma das mais importantes armas ao dispor dos trabalhadores para a defesa das suas legítimas aspirações e um poderoso instrumento de conquista e construção de novos direitos. Não admira, pois, que o Direito à greve seja alvo de inúmeras tentativas de condicionamento e perseguição, que vão desde o uso abusivo e discricionário da requisição civil à fixação de serviços mínimos que, quando analisados à luz da realidade concreta, em muitos casos, afinal se tornam serviços máximos.

Por outro lado, **regista-se a coacção exercida sobre piquetes de greve e a utilização de pretextos**, como a necessidade de assegurar condições de segurança ou definir serviços de natureza urgente e essencial onde tal não é necessário, ou ainda, o questionamento e impugnação de pré-avisos, acordos de serviços mínimos ou substituição ilegal de trabalhadores em greve.

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 e procurando desviar a atenção dos reais responsáveis. Tais ataques, característicos da ofensiva ideológica do momento que enfrentamos, 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 toda a riqueza.

Para além dos condicionalismos com que o patronato joga e que visam diminuir a adesão às greves e a expressão de luta dos trabalhadores, tais como **o recurso a retribuições variáveis cujo pagamento exige a não adesão à greve, o recurso massivo à precariedade dos vínculos laborais, o uso de turnos e mudanças de horários como forma de retaliação**, verificamos ainda inúmeros ataques que contam com as insuficiências no funcionamento da ACT.

A estes **acrescem ainda os intuitos persecutórios**, baseados no uso de faltas não justificadas, em procedimentos disciplinares discricionários, abusivos ou infundados, e de sanções contra trabalhadores em greve e representantes sindicais, todas elas constituem tentativas de condicionamento da adesão à greve, muito recorrentes, que encontram na ACT o silêncio aquando da requisição da sua intervenção.

É importante ter em conta que, apesar da derrota das propostas do governo e do pacote laboral, a intenção de fragilização do direito à greve já encontra expressão nas práticas governativas que, de forma arbitrária, vêm abusivamente obrigando à organização de serviços mínimos em actividades que não se enquadram no conceito de “necessidade social impreterível” e nas exigências materiais que conduzem a uma tal classificação.

Independentemente das dificuldades, a necessidade de melhoria das condições de vida e de trabalho, a exigência de respostas a problemas que se arrastam e agravam, constituem factores que determinam a necessidade de intensificação da organização e mobilização dos trabalhadores, **com o recurso às mais diversificadas formas de luta, nelas se enquadrando o direito à greve.**

Assim, a CGTP-IN reivindica:

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

5.

LEGISLAÇÃO LABORAL – REVOGAR AS NORMAS GRAVOSAS E GARANTIR DIREITOS

O pacote laboral apresentado pelo Governo PSD/CDS-PP foi derrotado na Assembleia da República.

A proposta com a qual o Governo pretendia dar continuidade à política de desregulação e flexibilização da legislação laboral e de desvalorização do trabalho e dos trabalhadores, **foi travada pela luta dos trabalhadores nas ruas e nos locais de trabalho, pelas grandes manifestações que encheram as ruas do país com o protesto veemente, pelas duas grandes greves gerais que paralisaram o país**, deixando bem expressa a posição dos trabalhadores perante as intenções do Governo e do patronato.

O 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 dos trabalhadores e dos direitos sindicais e no total desrespeito pela dignidade do trabalhador, que há décadas os sucessivos governos tentam impor, a pretexto das exigências de competitividade e produtividade das empresas e da necessidade de flexibilizar e modernizar as leis do trabalho para o adaptar à digitalização, à robotização e à inteligência artificial, **não foi ainda mais agravado como sucederia se esta proposta tivesse sido aprovada.**

Mas há que não alimentar ilusões. O Governo e o patronato foram derrotados agora, mas não vão desistir das suas pretensões. Tentarão insistir nas propostas que aumentam a precariedade e a instabilidade dos vínculos laborais, que desregulam e prolongam os tempos de trabalho como os bancos de horas, que facilitam os despedimentos e que atacam os sindicatos, a liberdade sindical, o direito de contratação colectiva e o direito de greve.

A CGTP-IN não aceita nem aceitará quaisquer propostas de alteração da legislação do trabalho que prossigam o caminho de retrocesso nos direitos e nas condições de vida e de trabalho dos trabalhadores.

Para a CGTP-IN **é urgente e necessário inverter as políticas de desregulação e flexibilização da legislação laboral e de desvalorização do direito do trabalho, repor o equilíbrio entre as par-**

tes na relação laboral, combater todas as formas de precariedade que grassam no mundo laboral, colocar os progressos e benefícios da revolução digital e tecnológica ao serviço de quem trabalha, reduzir o tempo de trabalho, permitir aos trabalhadores conciliar cada vez melhor a vida pessoal e familiar com a vida profissional, regular a introdução dos algoritmos e da inteligência artificial nos processos de recrutamento e de avaliação e na organização do trabalho, exigir mais formação, qualificação e requalificação profissional para que os trabalhadores possam lidar com os desafios da digitalização e da inteligência artificial, persistir na melhoria da regulação do teletrabalho e do trabalho nas plataformas digitais e, com tudo isto, melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida de todos os trabalhadores.

É preciso prosseguir a luta por uma legislação laboral mais justa e digna, que seja simultaneamente instrumento de protecção dos trabalhadores e de progresso social, reivindicando:

- O respeito integral pelo direito de greve constitucionalmente garantido;
- A revogação do regime da caducidade e sobrevivência dos contratos colectivos;
- A reposição plena do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- O pleno exercício da actividade sindical, sem restrições ou limitações, nas empresas e em todos os locais de trabalho pelas organizações sindicais, independentemente da existência prévia de organização sindical;
- A alteração do regime de compensação por despedimento por causas objectivas (despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação), estabelecendo o valor da compensação em 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade;
- A consagração do direito à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido no seu posto de trabalho como principal meio de reconstituição da situação que existia antes do despedimento ilícito, vedando ao empregador a possibilidade de se opor por qualquer forma ao exercício deste direito;
- 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 partir da primeira hora ou fracção em que é prestado o trabalho suplementar, bem como a previsão dos correspondentes descansos compensatórios;
- A consagração de 25 dias úteis de férias remuneradas para todos os trabalhadores;
- A redução do período normal de trabalho para as 7 horas diárias e 35 horas semanais sem perda de retribuição, para todos os trabalhadores;
- A revogação de todos os regimes de adaptabilidade, bancos de horas e horários concentrados;
- A limitação dos regimes de trabalho nocturno, trabalho por turnos e de laboração contínua a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da 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 letiva;

- 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 a conversão automática das relações de trabalho dos trabalhadores nestas plataformas em contratos de trabalho efectivo com as empresas gestoras das mesmas, mediante fiscalização eficaz de todas as situações, bem como a considerar fraude à lei quaisquer medidas tomadas pelas empresas em causa para evitar a aplicação destas normas;
- O respeito integral pelos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, nomeadamente quanto ao salário e outras prestações pecuniárias, horários de trabalho, direito à privacidade, conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, através da introdução de medidas efectivas que garantam tais condições e impeçam a transferência de custos das entidades patronais para os trabalhadores;
- Regular a introdução de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial nos processos de recrutamento, de avaliação e controlo da actividade profissional e na organização do trabalho, proibindo nomeadamente a tomada de decisões sobre estas matérias de forma totalmente automatizada e exigindo a intervenção humana, sempre que estejam em causa direitos fundamentais dos trabalhadores e garantindo a informação e participação dos trabalhadores e suas estruturas representativas em todas as fases de criação e implementação destes sistemas;
- Garantir a obrigatoriedade de as entidades empregadoras proporcionarem formação, qualificação ou requalificação profissional aos trabalhadores ao seu serviço, sempre que forem introduzidos na empresa sistemas algorítmicos ou outros sistemas de inteligência artificial que alterem os processos de trabalho ou de produção ou a organização do trabalho, afetando os meios ou a forma como os trabalhadores desempenham a sua actividade;
- A alteração do processo legal de eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, agilizando-o.

6.

35 HORAS SEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO
– COMBATER A DESREGULAÇÃO

6.1 TEMPO DE TRABALHO

O tempo de trabalho foi desde sempre, e continua a ser, um dos pilares fundamentais da luta por melhores condições de trabalho e de vida, 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.

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.

Portugal continua nos lugares de topo dos países da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas a tempo completo: 40 horas semanais, em média, para os assalariados do conjunto dos sectores de actividade. Nos serviços a média é de 40 horas, mas na indústria, construção, energia e água a média é de 41 horas e na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca o tempo de trabalho habitual chega às 42 horas semanais⁷. Perto de 60% dos trabalhadores por conta de outrem trabalham entre 36 e 40 horas e 16% trabalham 41 ou mais horas, havendo 6% de trabalhadores a trabalhar habitualmente 49 ou mais horas, a segunda percentagem mais elevada da União Europeia.

⁷ Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

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.

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 do patrão, e ritmos de trabalho mais intensos, com reflexos negativos na vida de milhões de trabalhadores. **É imperativo que os avanços científicos e técnicos, conquista da humanidade, sejam 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.**

Fixar como máximo o período normal de trabalho nas 35 horas semanais para todos os trabalhadores sem redução de salário é o avanço civilizacional justo, possível e necessário em pleno século XXI.

Por isso, a CGTP-IN, considera **ainda mais necessária e urgente a redução do período normal de trabalho semanal para as 35 horas, 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 e exigem este objectivo, fazendo repercutir na vida dos trabalhadores e suas famílias desenvolvimentos que, em si, são também fruto do trabalho.

6.2 COMBATER A DESREGULAÇÃO DOS TEMPOS E HORÁRIOS DE 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. **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, a que acrescem tempos de deslocação trabalho/casa cada vez mais longos em virtude dos preços a habitação que empurram muitos trabalhadores para zonas mais distantes do seu local de trabalho. O trabalho nocturno e por turnos, bem como a laboração contínua, proliferam em vários sectores onde este tipo de organização do tempo de trabalho não é de todo necessária, a par do prolongamento informal dos períodos normais de trabalho e da completa desregulação dos horários de trabalho, sem que as autoridades do trabalho, nomeadamente a ACT, intervenham adequadamente.

Mais de 1 milhão e 900 mil trabalhadores por conta de outrem em Portugal trabalham por turnos, ao serão, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários, correspondendo a 43% do total dos assalariados.

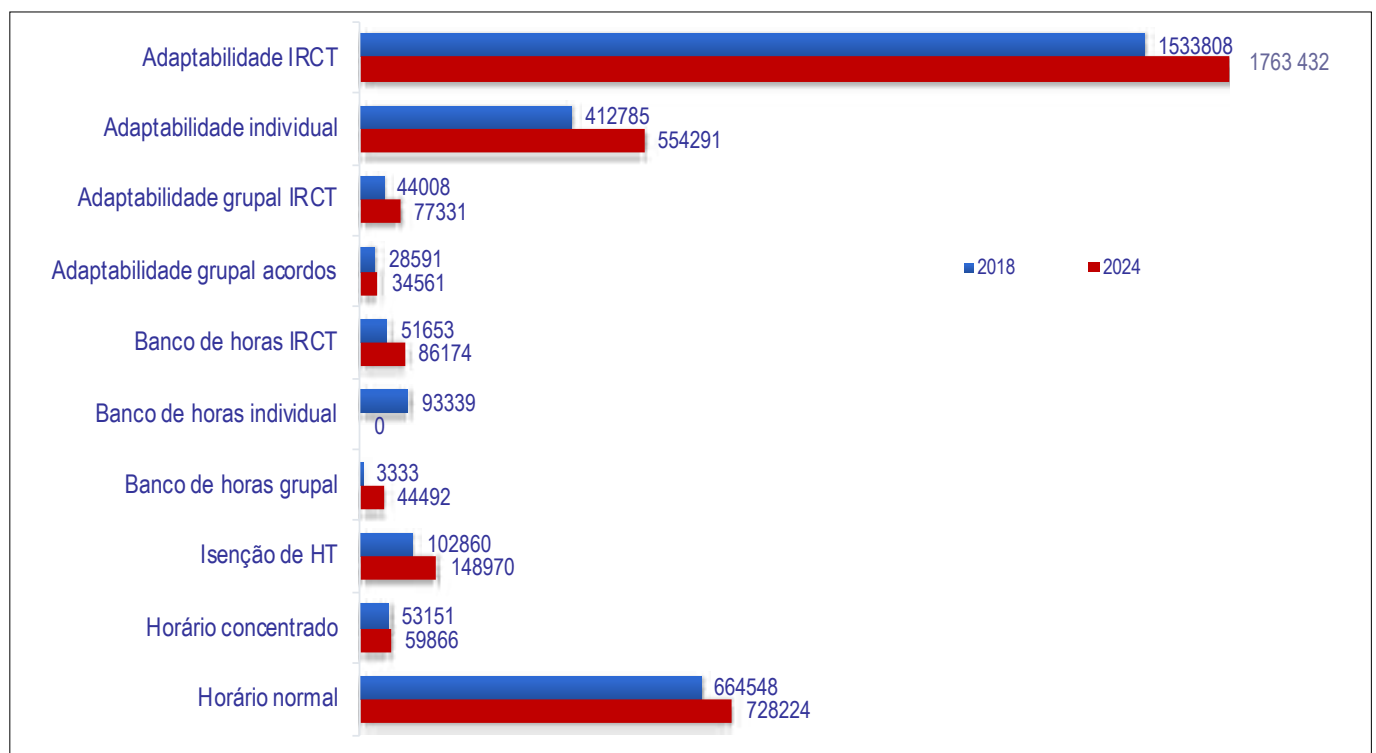
Desagregando por tipo de horário: trabalham ao Sábado cerca de 1,6 milhões de trabalhadores, mais de 1 milhão ao serão, um milhão ao Domingo, 702 mil por turnos e cerca de 472 mil à noite, não se podendo somar estes números, uma vez que muitos acumulam vários destes tipos de horário.

QUADRO 4 . TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM SEGUNDO O TIPO DE HORÁRIO DE TRABALHO

2025									
Portugal	Sexo	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo	Alguns destes	Nenhum destes
Total	HM	4 474,2	702,5	1 050,5	471,6	1 597,9	1 015,5	1 925,7	2 548,5
	H	2 189,4	348,9	580,6	301,1	817,5	485,4	994,4	1 195,0
	M	2 284,8	353,7	469,9	170,5	780,4	530,1	931,3	1 353,5

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.

Numa outra perspectiva de análise, os Quadros de Pessoal, do MTSSS, **indicam que mais de 2 milhões e 700 mil trabalhadores por conta de outrem do sector privado estão sujeitos à desregulação dos seus horários de trabalho** através de vários regimes de adaptabilidade (69,4%), isenção de horário (4,3%), bancos de horas (3,7%) e horários concentrados (1,7%). Apenas 338 mil trabalhadores (20,9% do total) têm um horário regular, tendo descido face aos 22,2% registados em 2018.

GRÁFICO 2 . NÚMERO DE TRABALHADORES POR MODALIDADE DE ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal. Horário normal: cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a regimes de flexibilidade

A desregulação dos tempos e dos horários de trabalho, bem como as formas atípicas de organização do tempo de trabalho que as empresas pretendem generalizar, além de **dificultarem ou mesmo impedirem a conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar, afectam significativamente a segurança e a saúde dos trabalhadores.**

O trabalho por turnos, o trabalho nocturno, a intensificação dos ritmos de trabalho, nomeadamente

pela utilização de novos meios para os determinar, 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.

Por outro lado, **o crescente aumento e desregulação dos tempos e horários de trabalho** dificulta ou impossibilita de todo a conciliação do trabalho com a vida familiar e, como tal, é desmotivador da decisão de ter filhos, com efeitos profundamente negativos nas taxas de natalidade.

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

Apesar disto, **os objectivos do Governo e do patronato, que constavam do pacote laboral derrotado pela luta dos trabalhadores, passavam, também, pelo aumento do tempo de trabalho e por uma ainda maior desregulação dos horários de trabalho**, através de várias medidas que dificultariam enormemente ou impediriam a conciliação entre trabalho e vida familiar e contribuiriam para uma maior degradação das condições de trabalho.

Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:

- A instituição do período normal de trabalho semanal de 35 horas para todos os trabalhadores, sem aumento da jornada diária e 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 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 partir da primeira hora ou fracção em que é prestado o trabalho suplementar, bem como a previsão dos correspondentes descansos compensatórios;
- A instituição da obrigatoriedade do pagamento de subsídio de turno nas empresas e sectores onde este regime se pratique;
- 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 instituição de um limite máximo do tempo de prestação de trabalho por turnos ou em regime nocturno, que garanta ao trabalhador o direito de não prestar trabalho nestes regimes durante toda a sua vida activa;
- A aplicação de um regime mais favorável de reforma para os trabalhadores que tenham prestado grande parte da sua vida activa por turnos e/ou em regime nocturno, imputando o acréscimo de custos às entidades patronais que promovam esses tipos de horários;
- 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 e os cuidadores informais, bem como a limitação das possibilidades de recusa de concessão deste regime por parte das entidades patronais;
- A consagração de 25 dias úteis de férias anuais remuneradas para todos os trabalhadores.

7.

EMPREGO SEGURO COM DIREITOS
– ERRADICAR A PRECARIIDADE

7.1 EMPREGO COM DIREITOS

O emprego tem aumentado, mas sobretudo à custa dos vínculos precários, com sete em cada dez trabalhadores a encontrar emprego através de contratos não permanentes, desrespeitando o princípio da segurança do emprego consagrado constitucionalmente e o princípio de que a um posto de trabalho permanente tem de corresponder um contrato de trabalho efectivo.

A precariedade laboral atinge mais de 1 milhão e 250 mil trabalhadores em Portugal, ou seja, cerca de 29% do total, sendo o quarto 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, tendo metade deles vínculos precários.

QUADRO 5 . PRECARIIDADE DO EMPREGO EM PORTUGAL

	2024
Contratos a termo ao abrigo do Código do Trabalho, milhares (QP, MTSSS)	1045,1
Peso dos contratos a termo ao abrigo do Código do Trabalho, % (QP, MTSSS)	29,9
Contratos a termo na Administração Pública, milhares (SIOE, DGAEP)	80,8
Peso contratos a termo na Administração Pública, % (SIOE, DGAEP)	10,7
Falsas prestações de serviços e outros no total dos sectores, milhares (IE,INE)	125,7
Total de contratos não permanentes, milhares	1251,6
Trabalhadores por conta de outrem, milhares (IE, INE)	4349,9
Precariedade do emprego (% dos TCO)	28,8

Os trabalhadores com vínculos precários ganham menos 20% do que os trabalhadores com vínculos permanentes, vão mais facilmente para o desemprego (40% do desemprego deve-se ao fim de contratos precários), têm menos acesso a prestações de desemprego dada a insuficiência ou irregularidade dos seus descontos, estando também mais sujeitos à pobreza que os trabalhadores permanentes (10,7% face 6,1% entre os trabalhadores permanentes, mesmo após transferências sociais).

A precariedade é mais elevada no sector privado (29,9%), mas na Administração Pública cerca de 81 mil trabalhadores têm contratos a prazo (num total de 10,7% dos trabalhadores do sector), acrescendo mais 16 mil trabalhadores com contratos à tarefa ou avença. A contratação com vínculos precários continua a ser recorrente no sector.

Os baixos salários e a precariedade laboral levam um número considerável de trabalhadores a ter mais do que um emprego para conseguir salários que lhes permitam viver. No 1º trimestre de 2026 eram 279 mil, correspondendo a 5,3% do emprego total, mas este é um número que pode estar subestimado.

A CGTP-IN reivindica:

- Que todos os postos de trabalho permanentes sejam ocupados por um trabalhador com vínculo efectivo;
- O combate a todas as formas de precariedade laboral, a regularização dos vínculos precários dos trabalhadores que ocupam postos de trabalho permanentes em todos os sectores e a aplicação do vínculo público de nomeação a todos os trabalhadores na Administração Pública;
- A criação de emprego com direitos como política do Estado, incluindo o investimento feito com recurso a fundos europeus, mantendo e efectivando a proibição de contratação a prazo com apoios públicos, o fim dos abusos e rotatividade nos estágios, o fim da utilização do chamado trabalho socialmente necessário (sejam os Contratos Emprego-Inserção ou o Programa MAIS – Medidas +Activação e +Inclusão) para substituir empregos permanentes na Administração Pública e na chamada economia social, com fiscalização efectiva e sancionamento do seu uso abusivo;
- Um sistema de fiscalização que assegure uma actuação contínua contra a utilização abusiva da contratação a termo e de todas as formas ilegais de contratação, e a articulação e intervenção conjugada e permanente das inspecções do trabalho, da segurança social e da Autoridade Tributária, com orientações claras para a protecção dos trabalhadores e cumprimento dos seus direitos;
- A valorização das carreiras profissionais em conjugação com a obtenção de qualificações, com reflexos nos salários e nas progressões ao longo da vida de trabalho.
- Exigência de cumprimento de garantias constitucionais de igualdade de oportunidades e de tratamento entre homem e mulheres em todos os patamares de vida em sociedade, em particular, os salários;
- Combate a todas as formas de repressão e assédio nos locais de trabalho;
- A melhoria da segurança e saúde no trabalho, o aumento da eficácia no combate aos riscos profissionais, tendo em conta o desenvolvimento tecnológico, o surgimento de novos perigos associados ao trabalho, garantindo níveis superiores de prevenção e protecção face aos acidentes e às doenças profissionais.

7.2 TRABALHADORES MIGRANTES

Ao mesmo tempo que impõe a precariedade e os baixos salários, **o patronato contrata massivamente trabalhadores imigrantes sem, contudo, lhes garantir os salários e as condições de trabalho dignas a que está obrigado.**

Tal como os portugueses que saem de Portugal, quem se dirige para o nosso país fá-lo em busca de melhores condições de vida. **As entidades patronais procuram impor, em regra, salários mais baixos do que os que pagam 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. São trabalhadores que descontam para a segurança social e pagam impostos quando conseguem ficar em situação regular e contribuem para a economia nacional, colmatando necessidades de mão de obra.

Estes trabalhadores, no geral, estão **mais sujeitos à precariedade do emprego, a horários mais longos, ao desemprego e à pobreza.** Há ainda um claro aproveitamento dos trabalhadores imigrantes em situação irregular, sujeitos a condições de vida, de habitação e de trabalho indignas, seja por desconhecimento dos seus direitos, seja por medo de serem denunciados.

Nos últimos anos, o número de trabalhadores estrangeiros aumentou significativamente. De acordo com dados da Segurança Social, em 2025 havia 1 milhão, 132 mil estrangeiros registados na segurança social, a maioria dos quais trabalhadores assalariados (750 mil) ou a trabalhar por conta própria (286 mil), nestes se incluindo muitos em falsas prestações de serviços.

Alguns dos sectores que mais empregam trabalhadores imigrantes – agricultura, turismo e restauração, actividades administrativas e de serviços de apoio, 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.

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	931	36,1	46,1
Alojamento, restauração e similares	31,1	975	31,4	43,8
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	26,1	943	13,6	53,4
Construção	23,2	1 069	24,5	44,0
Total das actividades	13,4	1 335	17,7	29,9

Fontes: Trabalhadores estrangeiros – Caracterização dos trabalhadores estrangeiros por conta de outrem em Portugal, Banco de Portugal; SMN - Sistema de Estatísticas da Segurança Social, ISS/MTSSS, Março de 2026; Remunerações - INE com base nas DMRSS e CGA, 1º trimestre 2026; Tipo de contrato (sector privado) - GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal 2024.

As medidas do Governo não só não resolvem estes problemas, como os agravam, com a adopção de uma política de imigração assente no reforço do controlo de fronteiras e no agravamento das condições de admissão de cidadãos estrangeiros, facilitando o tráfico de seres humanos e a acção das respectivas redes, promovendo situações de não regularidade para exercer chantagem e agravar a exploração, **aproveitando e fomentando visões racistas e xenófobas que visam cavar divisões artificiais entre trabalhadores e distraí-los** das verdadeiras causas e responsáveis pela exploração e pelas suas más condições de vida e de trabalho.

A CGTP-IN reivindica:

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

7.3 DIGITALIZAÇÃO – IA E TECNOLOGIAS DIGITAIS

O desenvolvimento constante das forças produtivas, e em concreto dos meios de trabalho, faz parte da história da humanidade e assume no modo de produção capitalista uma enorme centralidade. É neste contexto que se inserem as ferramentas que se enquadram no que se designa por “digitalização” e Inteligência Artificial (IA). Na fase actual, o desenvolvimento destes instrumentos requer e absorve grandes quantidades de capital, com uma propriedade altamente centralizada e direccionada para intensificar a exploração.

Os seus usos estão presentes nos processos de criação e realização da mais-valia, com avultadas verbas despendidas para aumentar a velocidade de circulação do capital.

Assim enquadrada, a IA insere-se como componente técnica na relação de trabalho, ou seja, não altera as relações de exploração existentes, mas tem o potencial para intensificar o grau e formas em que estas se materializam.

Face à sua natureza adaptativa e multifacetada, a IA já está presente numa multiplicidade de sectores e actividades produtivas, como por exemplo a Indústria, nomeadamente na manutenção de máquinas baseada em dados reais e não em calendários fixos, gestão de tempos e cadências de linhas de produção ou gestão preditiva; no sector de serviços, através da triagem automática de pedidos de clientes, gestão de stocks e de cadeias logísticas, gestão de turnos e tempos de trabalho através de algoritmos, gestão de recursos humanos; nos transportes, através da optimização de rotas em tempo real com base no tráfego e consumo de combustível.

Não obstante este potencial, a natureza da propriedade desta tecnologia, ao invés de ser usada para melhorar a vida de quem trabalha, as suas condições de trabalho e a natureza árdua e desgastante do trabalho, é usada para intensificar a exploração.

Consequentemente, os danos para os trabalhadores têm sido diversos: na logística, observamos a “ditadura do clique”, em que algoritmos que definem tempos de recolha impossíveis causando lesões musculoesqueléticas; no trabalho de escritório, software de monitorização (spyware laboral) que anali-

sam o movimento do rato e as teclas, levam ao esgotamento mental (burnout) e à perda de privacidade; na indústria, a análise de dados em linhas produtivas com vista à fixação de prémios de produtividade, não têm em conta as características face ao género, idade ou outras limitações humanas e as suas necessidades específicas.

Do ponto de vista da gestão de pessoal, a IA já é utilizada para a distribuição de turnos, distribuição e afectação de tarefas, definição e monitorização dos ritmos de trabalho, gestão de tarefas e fluxos de trabalho, avaliação de desempenho, monitorização para penalização e atribuição de prémios por resultados ou gestão dos processos de contratação, gestão da força de trabalho e despedimento, sempre numa lógica de exploração e nunca de valorização dos trabalhadores.

Dados referentes ao teletrabalho revelam que no 1º trimestre de 2026, 1 milhão e 187 mil trabalhadores trabalharam em casa, 22,6% dos quais sempre, 40,8% alguns dias por semana, 21,1% fora do horário de trabalho e 15,5% pontualmente.

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

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

Para a CGTP-IN, o desenvolvimento tecnológico, a digitalização e a adopção da IA tem de significar o contrário disto tudo. Fazer mais e melhor, em menos tempo e com menos recursos, não pode significar mais exploração e lucros para o capital. O desenvolvimento das tecnologias e a sua integração na actividade produtiva, como resultado que são do trabalho e do esforço e competência dos trabalhadores, **tem de gerar retorno em termos de melhoria das suas condições de vida e de trabalho.**

A CGTP-IN não aceita que sob a cobertura da digitalização se ataquem os direitos dos trabalhadores e se degradem ainda mais as relações de trabalho.

Neste sentido defendemos que:

- A integração da IA responda sempre às exigências de informação, formação, consulta e monitorização, avaliação de impacto e supervisão pelos trabalhadores e negociação com os Sindicatos, garantindo que a mesma se faz no sentido da maior humanização do trabalho;
- Os trabalhadores não possam ser substituídos, despedidos, parcial ou totalmente desocupados, em virtude da integração de sistemas de IA;
- A IA esteja sempre dependente do controlo e supervisão humanas, podendo as suas ordens ser revertidas e anuladas pela acção humana e não o contrário;
- As entidades patronais devem ser obrigadas a garantir que o sistema de I.A. não possa introduzir critérios que desrespeitem o ciclo biológico e as limitações físicas ou mentais dos trabalhadores,

abstendo-se de gerar situações de stress e de ritmo de trabalho excessivo ou integrar os trabalhadores em tarefas repetitivas, monótonas e socialmente desvalorizadas;

- A introdução destas tecnologias seja utilizada para satisfazer necessidades humanas e resolver aspectos técnicos (o princípio de que a I.A. contribui para a humanização do trabalho);
- A introdução da IA deve determinar que os sistemas a integrar sejam avaliados a partir de uma perspectiva social, quanto aos seus efeitos na organização; na sociedade; no ambiente; na liberdade sindical e nos direitos dos trabalhadores, entre outros, nunca podendo aprofundar a precariedade, desregulação dos tempos e ritmos de trabalho e desvalorização funcional dos trabalhadores;
- A I.A. deve respeitar a privacidade, o direito à protecção de dados e tratamento de dados nos termos da lei e da contratação colectiva;
- A entidade patronal tem de garantir transparência nas fontes de recolha de dados e exposição clara dos enviesamentos existentes, na recolha e tratamento desses dados, imiscuindo-se de usar dados que violem a privacidade dos trabalhadores;
- Devem ser colocados à disposição dos trabalhadores e das suas ORT's instrumentos avançados de monitorização do sistema de I.A., permitindo a recolha constante de informação para avaliação;
- A la não pode promover enviesamentos discriminatórios, devendo os mesmos ser removidos na fase de recolha de dados pela IA;
- Os objectivos do sistema, os seus constrangimentos, requisitos e decisões, devem ser analisados e tratados de uma forma clara e transparente, garantindo a participação dos trabalhadores nas diversas fases do processo;
- Os trabalhadores e seus representantes devem ser consultados, informados e podem fazer propostas ao longo do ciclo de vida do sistema de I.A.;
- A adopção da IA deve obrigar a uma avaliação constante dos impactos decorrentes do desenvolvimento, aplicação, utilização e de toda a cadeia de distribuição e produção, determinando que os efeitos ao nível social tenham de ser anulados, monitorizados e avaliados;
- Devem prever-se períodos de auditoria periódica do sistema de I.A, divulgação dos resultados da auditoria e recolha de propostas de melhoria, integrando sempre a consulta e informação das ORT's neste processo, de forma a minimizar os impactos negativos do sistema de I.A.;
- O respeito integral pelos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, nomeadamente quanto ao salário e outras prestações pecuniárias, horários de trabalho, direito à privacidade, conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, plena igualdade no acesso às oportunidades de progressão na carreira e no salário, através da introdução de medidas efectivas que garantam tais condições e impeçam a transferência de custos das entidades patronais para os trabalhadores;
- O enquadramento de todas as formas de trabalho desregulado, sejam das plataformas digitais ou de outros sectores económicos, na legislação laboral vigente, obrigando esse patronato a assumir as suas responsabilidades sociais e laborais;
- O reconhecimento da qualidade de trabalhador por conta de outrem a todos os trabalhadores que trabalhem para plataformas digitais, directa ou indirectamente;
- Obrigar a que todos os monopólios transnacionais do digital sejam obrigados a cumprir as leis nacionais, entre elas o Código do Trabalho e a Constituição;

7.4 EFECTIVAÇÃO DO DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional tem de estar enquadrada num novo modelo de desenvolvimento, em que melhores qualificações impliquem um salário mais elevado. Portugal continua a afunilar a actividade económica em sectores que induzem fraco valor acrescentado, nomeadamente o turismo, o

que determina a necessidade de se apostar no crescimento de um tecido económico produtivo, de cariz industrial, que liberte o país de dependências e défices e potencie o desenvolvimento.

O governo PSD/CDS, juntamente com CH e IL, vai mostrando pretensões de retrocesso e desinvestimento em matéria de política de qualificação e formação profissional. Quando a realidade aconselharia a um investimento profundo numa política ligada ao conhecimento e à inovação, assente numa lógica de melhores salários, trabalho estável e elevadas qualificações, o caminho apontado pelo governo prossegue, nas linhas gerais, a concretização de uma estratégia inversa. Após milhares de milhões de euros de fundos comunitários gastos, Portugal continua a ser um país tremendamente desigual em matéria de qualificações e, especialmente, um país profundamente atrasado quando comparado com os outros estados-membros da UE.

Em 2023 (sintomaticamente, os últimos dados disponíveis) apenas 18% das empresas e 41% dos trabalhadores estiveram envolvidos em formação profissional no trabalho, de acordo com o último Relatório Anual de Formação Contínua, do GEP/MTSSS, sendo a situação de extrema gravidade, no caso das micro e pequenas empresas, com níveis muito baixos de acesso. Por outro lado, a maioria dos trabalhadores, também em resultado de uma contratação colectiva sob ataque cerrado, continua a não ver reflectidos nos seus salários e carreiras os resultados do seu investimento em mais e melhores competências profissionais.

O resultado é simples: devido a este subaproveitamento do conhecimento e das competências adquiridas, dezenas de milhares de jovens da “geração mais qualificada de sempre” são forçados a emigrar. Esta realidade, num quadro de intensificação das lógicas de mobilidade geográfica na União Europeia, torna o país carente trabalhadores qualificados. **Enquanto recebe imigrantes para tarefas de baixa qualificação e baixo valor acrescentado, perde jovens da designada “geração mais qualificada de sempre”.**

Não existe outro caminho que não a inversão deste modelo.

Neste sentido, a CGTP-IN reivindica:

- Criar uma correspondência entre os ganhos de competências e qualificações e o retorno salarial e em termos e carreira profissional, para os trabalhadores, premiando o seu esforço na obtenção de conhecimento;
- Concentrar a oferta formativa nas necessidades dos trabalhadores e não nas empresas, e o reforço da intervenção dos trabalhadores e suas estruturas representativas na selecção, diagnóstico, planeamento e avaliação da formação ministrada, bem como na fiscalização da sua qualidade e adequação às necessidades concretas
- Financiar o sistema de qualificação e formação profissional conferindo estabilidade quer a profissionais, quer a instituições que estão dependentes do carácter cíclico dos fundos comunitários, eliminando décadas de subfinanciamento e financiamento irregular;
- Caminhar para a obrigatoriedade de as entidades patronais proporcionarem, pelo menos as 40 horas de formação a todos os trabalhadores e não apenas a 10% dos trabalhadores em cada ano;
- Remover as persistentes barreiras no acesso à formação profissional e ao ensino para adultos decorrentes da precariedade e dos regimes de horários de trabalho, bem como o reforço do estatuto do trabalhador-estudante, instituindo mecanismos que obriguem efectivamente as entidades patronais a conciliar os horários com a frequência de ensino e formação profissional;
- Disponibilizar recursos para que o IEFP e restante sector público assumam a sua função de fornecedores de soluções públicas gratuitas de formação e qualificação de trabalhadores empregados e desempregados, alargando a oferta para trabalhadores empregados e a eficácia da formação entre os desempregados.

8.

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

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 e os salários destes trabalhadores, empurrando milhares para fora da Administração Pública. Apostando na individualização das relações de trabalho, em detrimento do vínculo público de nomeação, o Governo coloca em causa o direito à estabilidade no emprego fomentando o vínculo privado e a precariedade, e cria condições para precarizar os próprios Serviços Públicos.

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 face ao sector privado, dominado por grandes grupos económicos e pela lógica do lucro, absolutamente contrária ao interesse público.** O nível de investimento público, que não tem permitido compensar o desgaste do capital fixo (equipamentos e edifícios) na Administração Pública, representa hoje pouco mais de metade do que representava em termos do PIB antes da entrada no Euro (a média foi de 2,8% entre 2021 e 2025 face a 4,9% entre 1995 e 2000) e dois terços do que se verificou na década seguinte, sendo o terceiro mais baixo da Zona Euro. O stock de capital público sobre o PIB desceu do máximo de 60,6% em 2012 para 41,5% em 2024.

Através da chamada Reforma do Estado e da Administração Pública, o Governo PSD/CDS tem vindo a aprofundar e acelerar o caminho de enfraquecimento e descaracterização dos serviços públicos e das Funções Sociais do Estado. A fusão e o desmantelamento de muitas estruturas estão já a ter reflexos na degradação dos serviços, de que são exemplos as áreas da saúde, da educação e da ciência.

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

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

8.1 SAÚDE

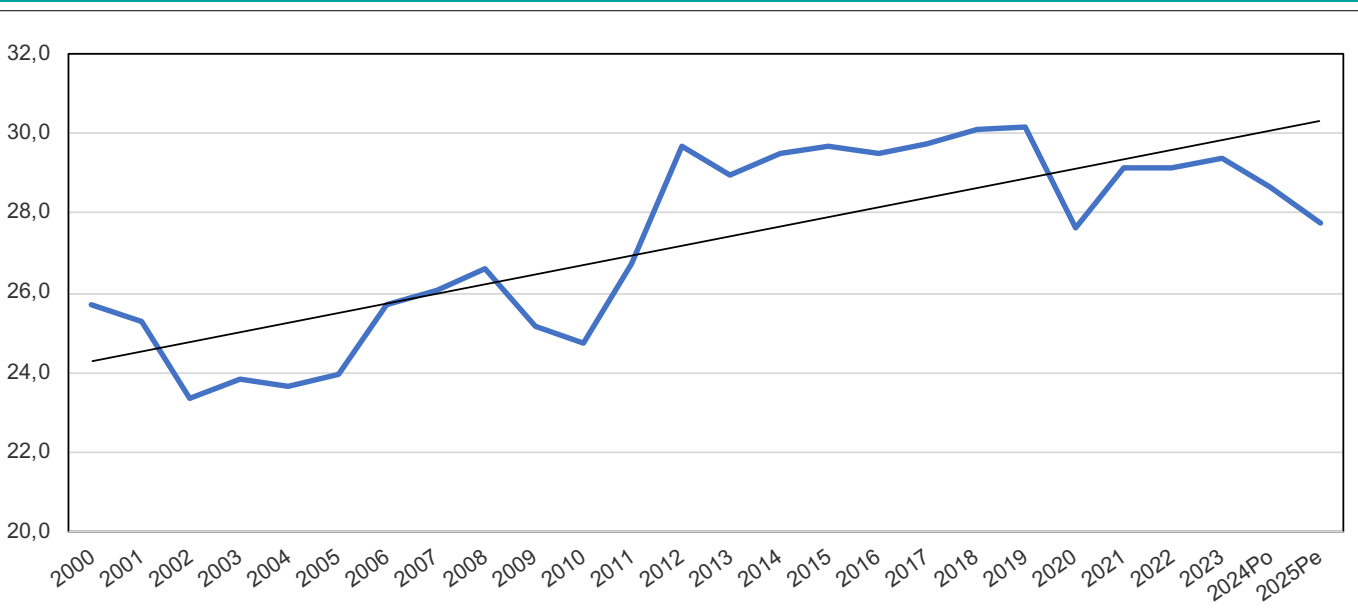
O Serviço Nacional de Saúde (SNS) tem sido fonte de progresso em todas as áreas. No entanto, tem sido alvo **de grande desinvestimento público ao longo das últimas décadas por opção de sucessivos governos, que fragilizaram profundamente o direito à saúde** consagrado na Constituição. O subfinanciamento crónico conduziu a elevados défices, visando a sua destruição e a transformação da saúde no negócio da doença para os grandes grupos económicos. **O Governo PSD/CDS está a aprofundar aceleradamente esse caminho, que serve objectivamente os interesses de grandes grupos privados**, a quem é entregue todos os anos uma parte substancial do Orçamento do Estado através da aquisição de bens e serviços. Em 2025 mais de metade do orçamento do SNS foi transferido para o sector privado, num total de 9 mil milhões de euros. Mas fá-lo também através da promoção de seguros de saúde, seja por via laboral ou por via do enfraquecimento do SNS.

No campo laboral continua a desvalorização profissional com a degradação progressiva dos salários, carreiras, horários e condições de trabalho, do crescimento das prestações de serviços e da generalização do modelo de gestão baseado na nomeação partidária. A carência de profissionais de saúde, acentua-se de forma preocupante, provoca o encerramento de serviços e camas hospitalares e compromete a prestação de cuidados de saúde essenciais.

Vários indicadores apontam para as dificuldades de acesso ao SNS. Em Maio de 2026 perto de 1 milhão e 670 mil de utentes não tinham médico de família. O contacto com a linha de saúde 24 condiciona o acesso aos cuidados de saúde primários e a serviços de urgência, vários serviços de urgência têm restrições de acesso (nomeadamente na obstetrícia, tendo aumentado os partos em ambulâncias e noutros locais desadequados), há tempos de espera inaceitáveis, longas listas de espera para consultas de especialidade e cirurgias, falta de cobertura aos mais variados níveis.

A consequência das dificuldades no acesso e da capacidade de resposta actual do SNS tem sido a **transferência de uma parte dos encargos para as famílias**, os quais têm vindo a crescer. A percentagem das despesas correntes de saúde suportada, directamente ou indirectamente, pelas famílias é elevada (35% em 2025, sendo 28% por via de pagamentos directos e os restantes 7% através de seguros de saúde) e é uma das mais altas da UE e da OCDE.

GRÁFICO 3 . PERCENTAGEM DAS DESPESAS DIRECTAS DAS FAMÍLIAS NAS DESPESAS CORRENTES COM A SAÚDE



Fonte: INE, Conta Satélite da Saúde. Os valores de 2024 e 2025 não são definitivos. Linha de tendência a preto.

No caso dos medicamentos a percentagem de despesa paga directamente pelas famílias é particularmente elevada (44% em 2023) e também uma das mais altas da UE e OCDE. Em 2023, 9% das pessoas em Portugal declararam não ter adquirido todos os medicamentos prescritos por falta de dinheiro, sendo que quase metade (41%) dos 20% com rendimentos mais baixo, está nesta situação.

As dificuldades no acesso e a insuficiente resposta actual do SNS fazem com que em 2025, 20,5% população residente com 16 ou mais anos não tenha tido nenhuma consulta de medicina geral e familiar, o que aumenta para 40,4% nas consultas com dentistas ou ortodontistas e 46,7% nas consultas com outros especialistas.

Os grupos económicos privados da saúde ocupam já uma posição determinante. O lucro nas unidades de saúde privados e nos seguros de saúde são enormes e continuam a crescer. Ao invés de reforçar a resposta pública, o Governo PSD/CDS prevê mais convenções com médicos de família do sector social ou privado e contratualizar consultas de especialidade nesses sectores com o argumento de cumprir tempos de espera; lançar novas Parcerias Público-Privadas em Unidades Locais de Saúde que abrangem hospitais e centros de saúde, contratualizar cuidados de saúde oral com unidades sociais e privadas; unidades de saúde familiar privadas (modelo C); entregar cuidados continuados e paliativos da rede, incluindo através de novas Parcerias Público-Sociais.

Para além da entrega da gestão e contratualização de serviços, o Governo intenta a transferência, de facto, das competências do Estado na saúde para os sectores privado e social. Tal como define a Lei de Bases da Saúde, que o Governo pretende alterar, o sector social e privado devem ter um papel meramente supletivo, e não substituir ou concorrer com o serviço público, cabendo ao Estado a protecção do direito à saúde, através do Serviço Nacional de Saúde.

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

- A valorização dos salários e carreiras de todos os trabalhadores do SNS e o fim da precariedade e subcontratação, regularizando os vínculos que correspondam a necessidades permanentes e aplicando as 35h a todos os trabalhadores;
- Uma política de financiamento e investimento público que responda às necessidades dos serviços e da população, eliminando quaisquer constrangimentos de acesso aos cuidados de saúde, nomeadamente as taxas moderadoras, e a autonomia das unidades de saúde, totalmente públicas, promovendo uma gestão democrática, nomeadamente a contratação dos profissionais necessários;
- Uma aposta clara na melhoria, no alargamento e na universalidade dos cuidados de saúde primários no quadro do SNS, tendo por base a promoção da saúde e prevenção da doença, bem como o alargamento da rede pública de cuidados continuados e paliativos;
- O fim das parcerias público-privadas e a criação das condições para reduzir a dependência da compra de serviços e medicamentos a privados, com o Estado a assumir o seu papel;
- A reversão do processo de transferência de competências para as autarquias do qual resulta o agravamento das desigualdades regionais;
- A alteração da regulamentação do estatuto do Serviço Nacional de Saúde, de modo a reflectir os conteúdos mais progressistas da Lei de Bases de Saúde e priorizar a implementação dos sistemas locais de saúde integralmente públicos.

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, **a preservação e reforço do sistema público de segurança social, tal como consagrado na Constituição da República, são fundamentais.**

A apresentação do Relatório encomendado pelo governo, “Reformar as Pensões em Portugal: Por um Sistema Sustentável, Adequado e Justo – um Contrato entre Gerações”, apesar da robustez financeira da Segurança Social, assenta a tese da insustentabilidade do sistema público de pensões num misto de falsidades, ambiguidade e confusões, pondo em causa a própria arquitectura e composição do sistema, visando um assalto aos vultosos recursos da Segurança Social e pôr em causa os direitos dos trabalhadores e reformados, o prosseguimento do prolongamento da idade da reforma, a eliminação do direito à reforma antecipada que hoje é reconhecido, entre outros inadmissíveis retrocessos. A conjugação entre a vontade do governo de abrir a Segurança Social à especulação financeira e às pressões da União Europeia no mesmo sentido, tornam o momento crucial para a defesa do sistema público de segurança social, universal e solidário. O reforço do sistema de pensões deve ser feito dentro do próprio sistema público, e não através do desvio de poupanças dos trabalhadores para fundos de pensões privados, incentivados pela via da concessão de benefícios fiscais (ou, mais grave ainda, como já foi sugerido, através de isenções da taxa social única).

Neste momento, podemos afirmar que **não há razão para alarmismos no que respeita à sustentabilidade financeira do sistema:** o sistema previdencial do sistema público de segurança social apresenta uma robusta situação financeira, com saldos positivos crescentes (6,7 mil milhões de euros em 2025) e o Fundo de Estabilização Financeira (FEFSS) está em condições de garantir 28,04 meses de pensões, segundo dados de julho deste ano.

O valor positivo dos saldos (que se deve ao significativo aumento das contribuições, mas também à baixa cobertura e valor de muitas prestações) permite já hoje melhorar a protecção social dos beneficiários da segurança social. Mas com mais emprego, menos precariedade, melhores salários e menos subdeclaração salarial, a sua situação financeira será reforçada, tornando-a assim mais apta não só a melhorar os níveis de protecção actuais, como também a responder aos desafios com que está confrontada.

Defender e reforçar o sistema previdencial, em especial o sistema de pensões

O sistema previdencial é a parte central do sistema público de segurança social, a parte directamente ligada ao trabalho, que assenta nos princípios da contributividade e da solidariedade profissional e intergeracional, e tem como objectivo garantir aos trabalhadores, rendimentos substitutivos dos rendimentos de trabalho perdidos em consequência das eventualidades legalmente previstas. É através deste sistema que são assegurados aos trabalhadores os subsídios de doença e de parentalidade, as prestações em caso de doença profissional e as pensões de invalidez, velhice e sobrevivência.

O regime público de pensões, de base contributiva, fundado na solidariedade intergeracional e gerido em regime de repartição, é uma parte essencial do sistema previdencial, não só porque absorve dois terços dos seus recursos financeiros, mas sobretudo porque é através dele que é possível garantir aos trabalhadores uma vida digna após a reforma por velhice.

Este nosso sistema público de pensões encontra-se há vários anos sob grande pressão com a conivência dos sucessivos governos, primeiro a pretexto da necessidade de garantir a prazo a sua sustentabilidade financeira e fundamentalmente para dar resposta ao anseio do sector privado, financeiro e segurador, de se apoderar da protecção social como fonte de lucros. **A estas acresce agora**

uma enorme pressão da União Europeia para que os Estados-membros imponham internamente o recurso a regimes complementares de natureza privada, o que se apresenta como pretexto ideal para o Governo levar finalmente a cabo a sua intenção de desmembrar e enfraquecer o sistema público de segurança social, entregando a protecção dos trabalhadores na reforma aos acasos do mercado de capitais.

No âmbito da chamada “União da Poupança e do Investimento”, cujo objectivo central é canalizar as poupanças dos cidadãos europeus para o investimento no mercado de capitais, de que uma parte substancial será utilizada para financiar a indústria da guerra, a UE recomenda, entre outras medidas, a adopção de regimes de inscrição automática em regimes complementares de pensões, isto é, regimes complementares obrigatórios para os quais os trabalhadores serão obrigados a descontar individualmente, bem como o incentivo ao recurso a regimes privados através da concessão de benefícios fiscais. Ou seja, apesar de se repetir que estas medidas não colocam em causa os sistemas públicos, a verdade é que a criação de um mecanismo de inscrição automática em planos de pensões complementares é um caminho claro para o enfraquecimento do sistema público.

Para a CGTP-IN, o actual sistema de pensões público 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/ou de isenções de taxa social única.

Melhorar a protecção social no âmbito do sistema público

O direito à protecção social continua a apresentar muitas limitações, sendo o valor de muitas das prestações, mesmo no âmbito do sistema previdencial ainda muito insuficiente para garantir aos beneficiários a satisfação de todas as necessidades básicas de forma condigna.

Uma parte dos desempregados não tem acesso a prestações de desemprego (42,6%) e o valor das prestações continua muito baixo e vinculado ao Indexante de Apoios Sociais (IAS) e não ao salário mínimo nacional; o valor das prestações por doença continua a variar em função da duração do período de incapacidade; a universalidade das prestações familiares não foi reposta; a idade de acesso à pensão de velhice continua a ser variável, aumentando sempre que aumenta a esperança média de vida; o regime das pensões antecipadas continua incompleto, permitindo a aplicação do factor de sustentabilidade a muitas pensões, nomeadamente às de quem se reforma na sequência de desemprego de longa duração; o regime de actualização das pensões continua a revelar-se insuficiente e inadequado para garantir a reposição do poder de compra de todos os reformados e pensionistas. Por outro lado, o acesso às prestações do sistema de solidariedade mantém-se muito restringido, por via das regras da condição de recursos, deixando fora do âmbito destas prestações de última linha muitas famílias em situação de vulnerabilidade social e económica.

A Prestação Social Única e a estigmatização da pobreza

Portugal continua a registar níveis de pobreza persistentemente elevados, que seriam ainda mais elevados sem as transferências sociais – sem elas 40,7% da população residente (4 milhões e 375 mil pessoas) estaria em situação de pobreza, o que significa que, sem as transferências provenientes fundamentalmente do sistema público de segurança social, quase metade da população residente seria pobre.

Muitas destas transferências sociais resultam de prestações pagas no âmbito do subsistema de solidariedade integrado no sistema de protecção social da cidadania, a vertente do sistema público de segurança social que tem como objectivo assegurar direitos básicos de subsistência a todos os

cidadãos em situação de carência e exclusão social, com base em princípios de solidariedade de toda a comunidade. É a parte não contributiva do sistema, sustentada exclusivamente por impostos, via Orçamento do Estado.

Para substituir e absorver várias das prestações sociais atribuídas neste sistema, nomeadamente o Rendimento Social de Inserção, o subsídio social de desemprego, os subsídios sociais de parentalidade e as pensões sociais, o Governo propõe-se criar uma nova prestação, denominada Prestação Social Única.

Apesar da insuficiência destas prestações sociais e da sua incapacidade para atenuar de forma eficaz a pobreza, a **nova Prestação Social Única apresentada pelo Governo pode vir a agravar ainda mais a situação**, já que determina maiores restrições no acesso das pessoas e famílias a uma protecção básica, bem como uma redução dos valores a atribuir. Além disso, ao agregar e substituir um conjunto alargado de prestações cuja natureza e objectivos divergem profundamente, esta nova prestação representa um sério risco de colocar em situação de total desprotecção algumas pessoas e famílias que, apesar de actualmente cobertas por alguma das prestações que se pretende revogar, poderão ficar fora do âmbito da nova prestação.

Por outro, **a intenção de impor a realização de trabalho não remunerado sob ameaça de perda da prestação** é outra das possíveis características definidoras desta prestação, que alimenta o mito da subsidi dependência dos mais pobres e tem reflexos negativos na criação de emprego e nos salários, que tenderão a baixar pressionados pela disponibilização, sobretudo no sector social, de um contingente de mão de obra gratuita.

Acresce que a **proposta apresentada assenta num modelo que coloca a tónica na culpabilização das pessoas, reforça o estigma sobre a população mais vulnerável**, perpetuando as situações de pobreza e violando princípios básicos em matéria de igualdade, de direito ao trabalho e de direito à segurança social, enquanto direitos fundamentais de todos os cidadãos independentemente da sua condição sócio económica.

Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:

- O aumento geral e significativo de todos os salários, em pelo menos 15%, nunca inferior a 150€;
- A diversificação das fontes de receitas do sistema previdencial da segurança social, no quadro do reforço da sustentabilidade do sistema;
- 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 criação de uma rede pública de equipamentos sociais de apoio a idosos (lares);

- 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;
- 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 condições de atribuição de todas as prestações atribuídas no âmbito do subsistema de solidariedade, incluindo na criação e regulação da nova prestação social única, nomeadamente quanto à 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, bem como a melhoria dos respectivos montantes, de modo a tornar estas prestações mais eficazes no combate à pobreza e à exclusão social;
- O investimento na melhoria do funcionamento dos serviços, nomeadamente através da contratação de trabalhadores e sua valorização a fim de assegurar a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos.

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

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

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

O aumento recente do número de alunos no pré-escolar e 1º ciclo não foi acompanhado pelo necessário reforço da rede pública e das infraestruturas. Ao mesmo tempo, continua a verificar-se a redução do número de estabelecimento, a concentração de alunos e o encerramento ou desactivação de respostas públicas, contribuindo para o afastamento das populações dos serviços públicos e para o agravamento das desigualdades territoriais.

O corpo docente encontra-se envelhecido, a falta de professores agrava-se, fruto da desvalorização salarial, da sobrecarga de trabalho, do abandono precoce da profissão por falta de atratividade e das aposentações sem renovação adequada de quadros, afectando a aprendizagem de milhares de alunos. O mesmo acontece com os trabalhadores não docentes, em número insuficiente face às necessidades, sem uma carreira específica e muitos em situação de precariedade.

Particular preocupação merece a resposta à educação inclusiva e às necessidades específicas dos alunos. A inclusão não pode ser concretizada apenas através de legislação ou da transferência de responsabilidades para as escolas e os seus profissionais. Exige recursos humanos especializados, equipas multidisciplinares, técnicos em número suficiente, redução do número de alunos por turma e condições materiais adequadas, para que o direito à educação seja efectivamente garantido a todos.

O processo de transferência de competências na educação, incluindo de responsabilidades com a manutenção, reparação e construção de edifícios escolares, com as autarquias a assinalar insuficiências de meios para garantir o seu exercício, acentuou assimetrias entre concelhos e privatizou serviços.

A “reforma” do Ministério da Educação, Ciência e Inovação, feita à revelia das instituições, das escolas, da comunidade educativa e das estruturas representativas dos trabalhadores – **na verdade, um processo de desmantelamento de serviços da Administração Educativa** – resultou na concentração de estruturas e responsabilidades, na redução da capacidade técnica do Ministério, na aposta numa transformação administrativa e digital sem o indispensável planeamento e colaboração dos envolvidos, e no recurso ao outsourcing, num quadro de dispensa de centenas de trabalhadores com anos de experiência, comprometendo o funcionamento do sistema educativo, como se assistiu com o caos dos exames nacionais do ensino secundário. É o Estado, pela mão do Governo PSD/CDS, a demitir-se das suas responsabilidades, não dispondo de instrumentos para intervir, ficando assim refém de interesses privados numa lógica que visa a submissão ao mercado.

No ensino superior público as instituições dependem dos fundos comunitários e das famílias, a desigualdade entre estratos económicos e sociais acentua-se, o alojamento estudantil é uma miragem, excluindo cada vez mais os filhos dos trabalhadores. Em várias instituições mais de 50% dos docentes são contratados em condições precárias para funções essenciais, sem garantias de estabilidade laboral e recebendo salários substancialmente inferiores aos dos docentes de carreira, mas tantas vezes com cargas lectivas mais elevadas. Os que têm carreira têm dificuldades em progredir, os seus salários foram desvalorizados pelos congelamentos na Administração Pública e são significativamente mais baixos que os de outros países europeus, dificultando a atracção e a retenção de profissionais qualificados.

A investigação científica tem sido relegada para o fim da lista de prioridades. Quase 90% dos investigadores trabalham em condições precárias, muitas vezes durante décadas, com sucessivos contratos de bolsas ou a termo, que impedem estabilidade e planeamento de vida. A “reforma” deste sector, que extinguiu estruturas centrais como a DGES e a FCT, teve já consequências no desempenho dos serviços, reforçando a lógica de mercado e a instabilidade institucional.

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

A CGTP-IN reivindica:

- Uma Escola Pública de qualidade, inclusiva e para todos, com efectiva igualdade de oportunidades, com maior investimento, de forma a atingir os 6% do PIB, respeito pela autonomia das escolas e uma gestão democrática que urge recuperar;
- A efectiva redução do número de alunos por turma e o reforço dos apoios aos alunos com necessidades específicas, incluindo psicossociais;
- A 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;
- 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 contratação de todo o pessoal docente e não docente necessário, garantindo estabilidade no emprego e uma adequada valorização salarial, bem como 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;

- A reversão do processo de desmantelamento do MECI, assegurando uma administração educativa forte, qualificada e próxima das escolas, e a suspensão do processo de transferência de competências para os municípios, revertendo as situações já concretizadas e iniciando um amplo debate sobre descentralização;
- O combate à precariedade no ensino superior e na ciência, integrando nas carreiras todos os docentes e investigadores em funções permanentes, com valorização salarial e garantia de financiamento estável para investigação.
- A revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), reforçando a gestão democrática, a colegialidade e o carácter público das instituições;
- Uma negociação colectiva justa e a valorização das carreiras no setor privado e social, com salários e condições equiparadas ao ensino público e um financiamento adequado que garanta qualidade, equidade e respeito pelos profissionais.

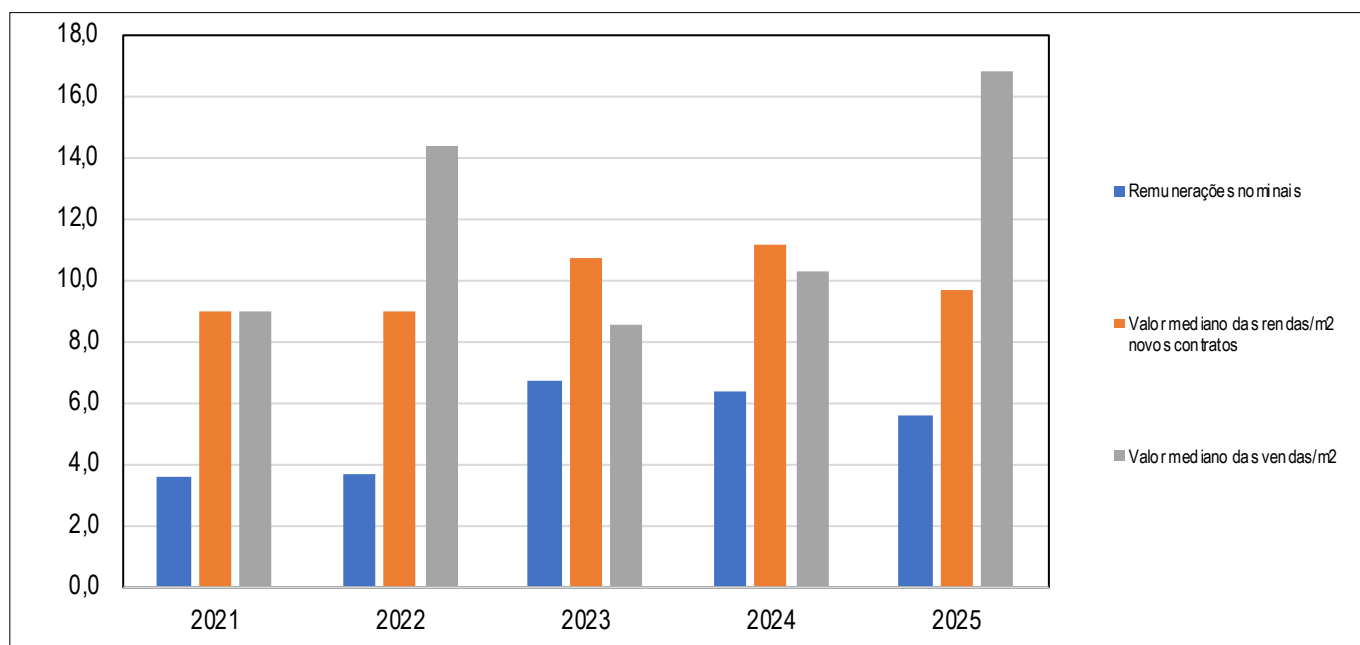
8.4 HABITAÇÃO

O problema estrutural da habitação está a agravar-se, acentuando-se cada vez mais a divergência entre os preços da habitação e os rendimentos médios das famílias.

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

Mas a crise da habitação atinge também as famílias que, muitas vezes por falta de alternativas acessíveis no mercado de arrendamento, contraíram empréstimos para compra de habitação própria, anunciando-se agora um novo aumento das taxas de juro, com novas consequências na taxa de esforço destas famílias. Por outro lado, devido aos preços especulativos das casas no mercado imobiliário, a compra de casa deixou de ser para muitos uma alternativa viável ao arrendamento.

Portugal é o país da União Europeia onde a habitação ficou mais cara. Os salários médios têm crescido abaixo quer do valor mediano das rendas dos novos contratos de arrendamento por m², quer do valor mediano das vendas por m², como mostra o quadro seguinte relativamente a cada ano desde 2020. Em termos acumulados, entre 2020 e 2025 o valor das rendas dos novos contratos de arrendamento aumentou 60% e o valor das vendas (e das prestações do crédito à habitação) aumentou 74%, o que compara com um aumento nominal dos salários de apenas 29%.

GRÁFICO 4 . VARIAÇÃO ANUAL (%)

Fonte: INE - Remuneração bruta mensal média por trabalhador; Estatísticas de Rendas da Habitação ao nível local; Estatísticas de preços da habitação ao nível local.

A medida do Governo que visa facilitar aos jovens a aquisição de casa própria através da facilitação do acesso ao crédito está a ter efeitos perversos no mercado imobiliário, contribuindo para uma maior subida do valor dos imóveis, sem qualquer efeito positivo na resolução da crise da habitação.

O programa “Construir Portugal”, que consubstancia a estratégia do Governo para a habitação, embora na realidade não traga nada de novo no que respeita à resolução da crise da habitação em Portugal, ainda se encontra por concretizar em grande parte.

As medidas deste programa que já se encontram em aplicação são de natureza fiscal, consistindo sobretudo em incentivos e benefícios fiscais à construção, reabilitação, venda e investimento para arrendamento, registando-se uma única medida destinada aos arrendatários (uma dedução em IRS) e nenhuma destinada aos titulares de crédito da habitação.

Em regra, as medidas que, no plano da oferta do mercado de arrendamento, procuram aumentar a oferta de imóveis mediante a concessão de incentivos fiscais não actuam ao nível da regulação do mercado e sobretudo não actuam sobre o valor das rendas, quando é o valor das rendas que mais dificulta o acesso e a manutenção de soluções habitacionais para a maioria da população; por outro lado, porque aumentam os lucros de quem delas beneficia, tendem a promover a especulação imobiliária.

Por seu lado, **a medida destinada aos arrendatários é uma medida que não serve a todos e sobretudo não serve aos que têm menores rendimentos** e, logo, mais dificuldades no pagamento das rendas, ou seja, é uma medida regressiva que, em princípio, só beneficia quem tem menos dificuldades em suportar os encargos com a habitação. Além disso, sendo uma poupança anual no imposto a pagar, não terá reflexos imediatos na elevada taxa de esforço mensal das famílias. Portanto, **trata-se de mais uma medida aparentemente favorável, mas desligada da realidade quotidiana das famílias.**

Para tornar uma situação má ainda pior, **o Governo aprovou alterações à lei do arrendamento que não só facilitam ainda mais os despejos, como agravam a posição dos inquilinos na relação contratual com os senhorios**, elevando a exigência de rendas antecipadas para celebrar contrato de arrendamento, facilitando a não renovação dos contratos pelo senhorio ao fim de um ano e liberalizando o aumento do valor das rendas, tudo medidas que, a serem aprovadas no Parlamento, apontam para um novo agravamento da crise da habitação.

Completamente ausentes continuam a estar quaisquer medidas que visem o aumento da oferta pública e a criação de um parque público de habitação, que é de apenas 2% em Portugal, muito abaixo de outros países.

O Governo continua a apostar no domínio total do mercado em tudo o que respeita à habitação, esperando contra toda a evidência que um futuro e hipotético aumento da oferta de casas conduza, não se sabe quando, a um eventual ajustamento de preços. Ou seja, na prática, **nada se faz para resolver no imediato, ou sequer num futuro próximo, os problemas reais dos trabalhadores, dos jovens, dos reformados**, de todos quantos não dispõem de rendimentos suficientes para suportar os encargos de uma solução habitacional condigna.

As populações vêem-se obrigadas a procurar habitação cada vez mais longe do seu local de trabalho ou de estudo, sujeitando-se a tempos muito elevados de deslocação diária: em 2021, 34% dos trabalhadores trabalhava num município distinto da residência (nas duas áreas metropolitanas, onde vive cerca de metade da população, ultrapassava os 40%). A população empregada despendia 43,5 minutos nos transportes colectivos no trajecto casa-trabalho, em média, mas em algumas regiões o tempo despendido era maior.

E as condições de habitabilidade são más: cerca de 16% da população não tem capacidade financeira para manter a casa adequadamente aquecida e cerca de 30% não tem capacidade para manter o alojamento confortavelmente fresco no Verão. Perto de 31% dos alojamentos têm infiltrações de água ou humidade.

Neste quadro, a CGTP-IN reivindica:

- A colocação dos lucros da banca a cobrir o aumento imposto nos empréstimos aos que foram empurrados para a compra de casa;
- Medidas de controlo do valor excessivo das rendas, nomeadamente a fixação de tectos máximos em função dos rendimentos dos arrendatários;
- A alteração do regime de arrendamento urbano, revogando a lei existente e criando medidas adequadas à protecção dos arrendatários;
- A criação de um programa nacional de habitação, previsto na Lei de Bases da Habitação;
- O alargamento significativo do parque público de habitação a preços acessíveis, por forma a condicionar o mercado da habitação, contribuindo decisivamente para pôr termo à dinâmica especulativa.

9.

POLÍTICA FISCAL
– JUSTIÇA FISCAL

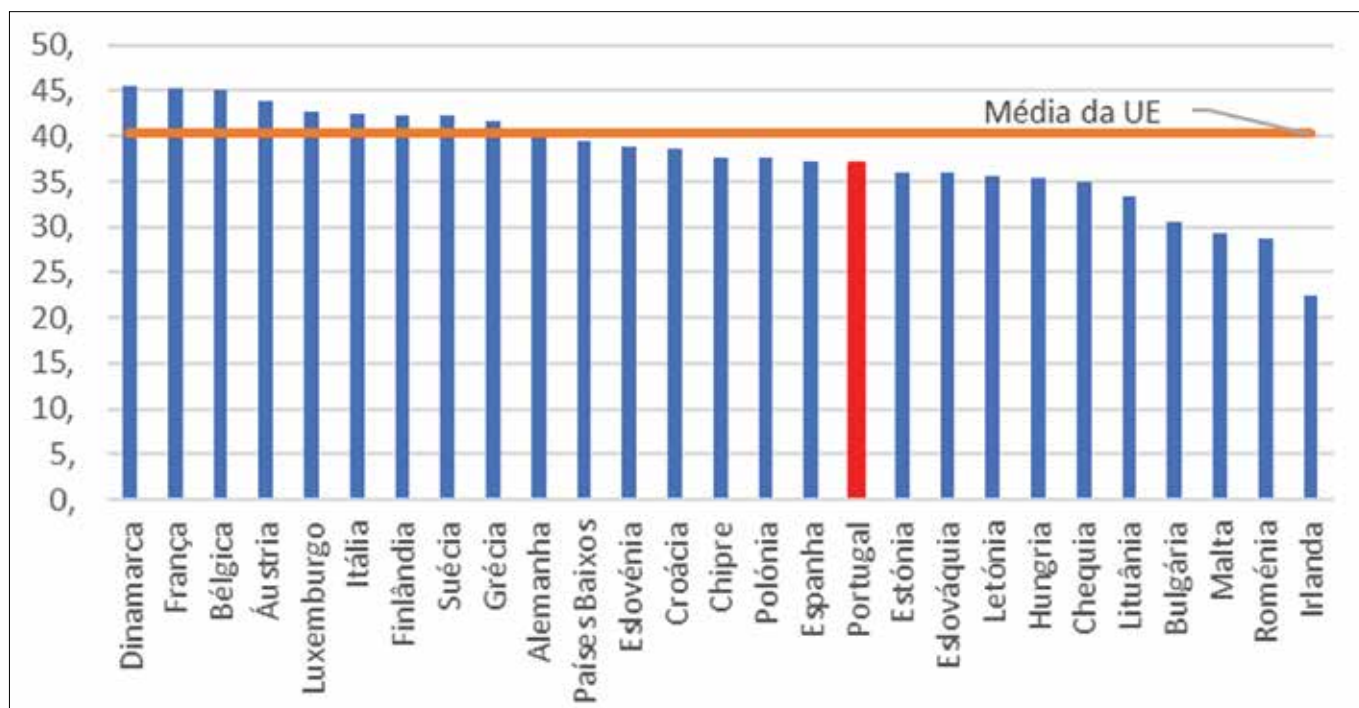
A opção de classe, de favorecimento do grande capital, evidente nas diferentes áreas que já tratámos, está também presente ao nível da política fiscal.

Do ponto de vista constitucional, são claros os objectivos que o sistema fiscal deve prosseguir: por um lado “visa a satisfação das necessidades financeiras do Estado e outras entidades públicas”, ou seja, é a forma de garantir recursos para efectivar direitos como a saúde, educação ou habitação. Por outro lado, deve prosseguir o objectivo de “uma repartição justa dos rendimentos e da riqueza” (artigo 103º da CRP).

As teses de uma excessiva “carga fiscal”, de que os impostos são inimigos do crescimento da economia, que a asfixiam, que impedem o aumento dos salários, e tantas outras, é no seu todo falsa e só em parte, ou para uma parte da população, se aproxima da realidade.

A “carga fiscal” em Portugal, que junta receitas das contribuições para a segurança social e os impostos, é inferior à da média da UE, quando comparada com o nível de riqueza produzida, ou seja, medida em percentagem do PIB.

GRÁFICO 5 . RECEITA FISCAL E CONTRIBUTIVA EM % DO PIB



FONTE: EUROSTAT. NOTA: Juntar as receitas fiscais e contributivas só se pode justificar e fazer algum sentido para estabelecer uma comparação internacional, uma vez que há sistemas de protecção social noutros países financiados maioritariamente por impostos. Neste caso, juntam-se os meios financeiros que possibilitam as mesmas funções em diferentes países com distintas arquitecturas de financiamento.

Pelo gráfico acima, também se demonstra que, a haver uma relação entre a “carga fiscal” e crescimento económico é precisamente a contrária à que se repete. Países onde as receitas fiscais e contributivas em percentagem do PIB são maiores, são aqueles onde os níveis de crescimento e desenvolvimento também são maiores.

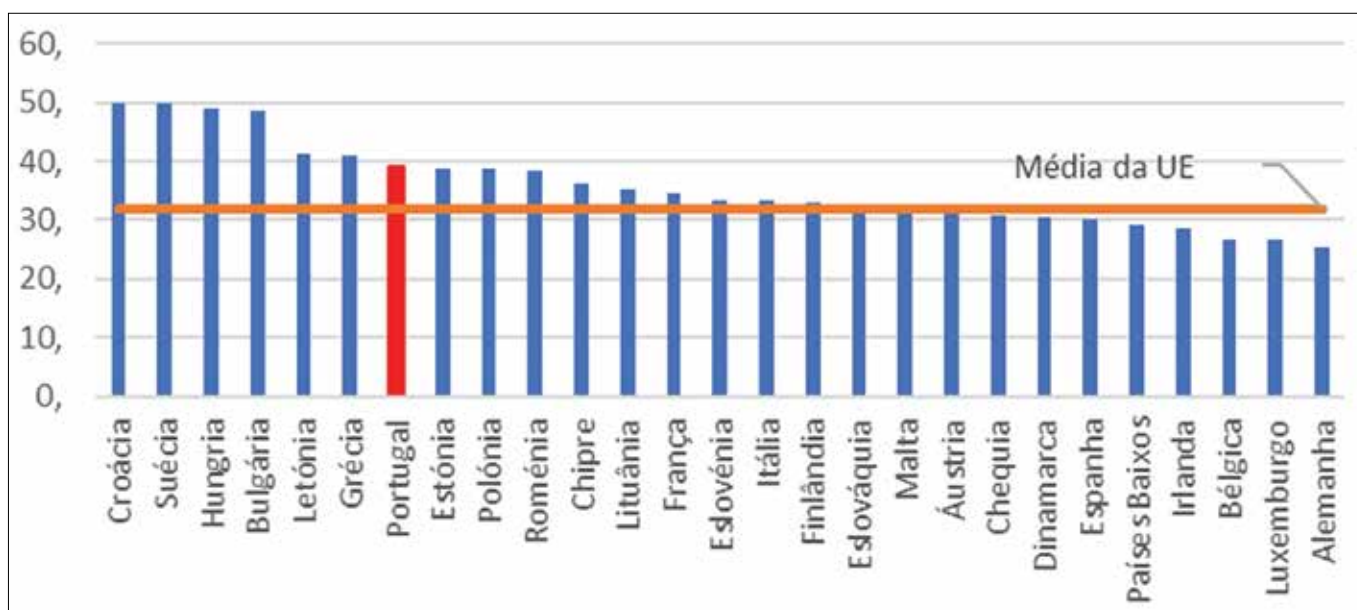
Num contexto em que as necessidades na habitação, saúde, educação, vias de comunicação, etc, são enormes no nosso país, em que estas reclamam meios para as efectivar de nível superior à da média dos restantes pais da UE, aquilo que se **verifica é que estamos aquém das necessidades**.

O discurso da excessiva “carga fiscal” não pode ser dissociado do “peso excessivo do Estado na economia”. Aquilo que se pretende com um e outro, é a mesma coisa, é **mercantilizar áreas crescentes da nossa vida social, é transformar direitos em negócio**, ainda que no médio longo prazo este processo até tenha o potencial de vir a acarretar maiores custos.

O facto de, como em cima demonstramos, ser falsa a afirmação de que temos uma receita fiscal enorme, de que temos “impostos a mais”, não inviabiliza que para certas classes e camadas sociais isto seja verdadeiro. E este aspecto remete-nos para o segundo objectivo que o sistema fiscal deve prosseguir, o de **“uma repartição justa dos rendimentos e da riqueza”**.

Partindo dos dados de 2025, verificamos que 70% do total de receita fiscal tem origem no IVA e no IRS, pagos essencialmente por quem trabalha e trabalhou.

Se a análise for por tipo de imposto, são os impostos indirectos, mais injustos socialmente por são pagos de igual forma por um grande accionista como por um trabalhador que receba o SMN, são os que mais receitas garantem. Numa tendência que se vem agravando, os impostos indirectos valiam 56% em 2025. Se a comparação foi feita em termos internacionais, verificamos que o seu peso é muito superior em Portugal que na média dos países da UE.

GRÁFICO 6 . IMPOSTOS INDIRECTOS NO TOTAL DA RECEITA FISCAL E CONTRIBUTIVA

FONTE: EUROSTAT. Ver nota do gráfico anterior.

Ao nível dos impostos directos, o **desequilíbrio e opção de classe dos sucessivos governos também está presente**. Enquanto que o IRS, que incide sobretudo sobre os rendimentos de quem trabalha e trabalhou, conta para 64% do total destes impostos, o IRC, que taxa os lucros das empresas, vale só 35%.

Perante um sistema fiscal que necessita de ser invertido, com alterações que coloquem o grande capital a pagar, que reduza o peso que recai sobre os rendimentos de quem trabalha e trabalhou, nomeadamente ao nível dos impostos indirectos, o Governo PSD/CDS, com o CH e a IL, tem em marcha uma redução da taxa do IRC.

Perda de Receita IRC

Ano/tx assumida	Valor absorvido pelas 1.732 maiores empresas (0,6% das que liquidaram imposto)	
2025 (IRC - TX Normal - 20%)	366	198
2026 (IRC - TX Normal - 19%)	732	396
2027 (IRC - TX Normal - 18%)	1 098	594
2028 (IRC - TX Normal - 17%)	1 464	792
2029(IRC - TX Normal - 17%)	1 464	792
Perda Acumulada	5 124	2 772

NOTA: Perda de Receita IRC apenas tem em conta a aplicação da medida na taxa normal e empresas por esta abrangidas, com base em dados da UTAO; Valores em milhões de euros

São as grandes empresas, as que mais beneficiam destas reduções, as que investem fortemente para disseminar teses que servem para acomodar esta opção por reduzir a já baixa tributação que incide sobre os seus lucros fabulosos.

São as grandes empresas, aquelas que mais beneficiam das borlas fiscais atribuídas em sede de IRC, com 1% das mais beneficiadas a absorverem mais de 50% dos 1,8 mil milhões de euros destes benefícios em sede de IRC.

Empresas privadas com maiores benefícios fiscais em sede de IRC			
DESIGNAÇÃO SOCIAL	TOTAL DE BENEFÍCIOS CORRIGIDO	DESIGNAÇÃO SOCIAL	TOTAL DE BENEFÍCIOS CORRIGIDO
INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL, S.A.	27 467 112 €	EDP GEM PORTUGAL, S.A	14 925 129 €
PETROGAL, S.A.	25 301 313 €	GALP GAS NATURAL S A	13 566 366 €
E-REDES - DISTRIBUIÇÃO DE ELETRICIDADE, S.A.	22 903 253 €	CONTINENTAL MABOR - INDUSTRIA DE PNEUS S A	12 946 982 €
REN - REDE ELECTRICA NACIONAL SA	20 448 732 €	NOS SGPS S A	11 239 464 €
THE NAVIGATOR COMPANY, S.A.	15 862 625 €	REPSOL PORTUGUESA, LDA	8 262 518 €
NOS COMUNICAÇÕES S A	15 390 289 €	BRITISH AIRWAYS	7 931 229 €
DEUTSCHE LUFTHANSA AKTIENGESELLSCHAFT	15 339 851 €	CORTICEIRA AMORIM SGPS SA	7 041 518 €
UNITED EUROPEAN CAR CARRIERS UNIPessoal LDA			
ZONA FRANCA DA MADEIRA	15 065 875 €	TECNIMEDE SOCIEDADE TECNICO-MEDICINAL S A	6 366 093 €

FONTE: Autoridade Tributária. Dados relativos a 2024, os últimos divulgados.

Para a CGTP-IN aquilo que se impõe em termos de política fiscal passa por:

1. Tributar o grande capital, repondo a taxa do IRC nos 21% e adoptando medidas que alarguem a base de incidência deste imposto, com a aproximação dos resultados contabilísticos (que servem para distribuir dividendos) aos resultados fiscais;
2. A adopção da regra de que todos os resultados gerados ou realizados no nosso país, aqui sejam tributados, acabando com a transferência de sedes das empresas para outros países com o propósito de usar mecanismos que reduzem os impostos a pagar;
3. Ao nível do IVA, todos os bens essenciais devem ser sujeitos à taxa reduzida, e deve-se estudar a forma de reduzir a taxa normal de forma que esta diminuição se repercuta, efectivamente, nos preços;
4. Criar mais escalões no IRS, por forma a aumentar a progressividade do imposto, com a redução das taxas aplicadas aos escalões mais baixos intermédios, bem como o englobamento obrigatório de todos os rendimentos;
5. Introdução de taxas sobre as transacções financeiras, implementação de medidas que tributem o património mobiliário (acções e outros títulos) e que se acabe com os paraísos fiscais.



Setembro/2026

