



Posição da CGTP-IN

ao pretense Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade

O Acordo que Governo, Patronato e UGT assinaram, é o produto de um processo onde faltou a discussão de conteúdos, a assumpção por parte do Governo das suas opções de forma atempada e escrutinável, a opacidade e uma escolha deliberada por atender às pretensões patronais em detrimento das propostas e reivindicações da CGTP-IN.

O Governo apresentou uma primeira versão daquilo que considerou serem as bases para um Acordo no dia 28 de Setembro. A 6 de Outubro entrega uma nova versão, após a realização de reuniões bilaterais com cada organização, colocando como objectivo a assinatura de um Acordo antes da apresentação do Orçamento do Estado, no dia 10 de Outubro. A versão final do documento surge no dia 8 de Outubro, com um conteúdo ainda mais longe das necessidades dos trabalhadores e do país que as versões anteriores.

A CGTP-IN desde início que criticou a forma como o Governo encaminhou os trabalhos, com a criação de um Grupo de Trabalho que reuniu cinco vezes, servindo apenas para que cada organização expusesse as suas já conhecidas propostas e o Governo apresentasse as medidas que tinha em desenvolvimento em cada área, sem avançar com aquilo que veio a incluir no texto para Acordo.

No Acordo, falta não só a clarificação e quantificação de medidas e dos pressupostos que lhe dão origem, como e acima de tudo, os mecanismos que permitam alcançar o proclamado objectivo de “melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade”.

Há medidas que carecem de fundamentação e estimação de impacto, outras, nomeadamente as introduzidas na última versão do documento, que não foram alvo de qualquer discussão e indicam ainda maiores cedências aos grandes interesses, em concreto, aos que se movem na área do negócio da doença.

A CGTP-IN reitera que não é por uma questão de “princípio” que não assina este Acordo, mas que a sua posição, neste e em quaisquer outros processos, seja em que sede for, se faz pela análise aos conteúdos, pelo potencial que estes têm, ou não, de assegurar a elevação das condições de vida e de trabalho no nosso país.

Como a seguir fundamentamos, ao denominado *Acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade*, faltam as medidas que traduzam a proclamação em acções concretas que lhe dêem expressão, abundando as que beneficiam o grande capital, contrariando o objectivo expresso pelo Governo e pelo PS no seu Programa Eleitoral e de Governo.

UM ACORDO QUE PASSA AO LADO DAS MEDIDAS QUE OS TRABALHADORES EXIGEM E O PAÍS PRECISA

A CGTP-IN, desde o início, defendeu que “a melhoria dos rendimentos e dos salários” dos trabalhadores do sector privado dispensava medidas adicionais de compensação ao patronato. A **valorização dos salários é não só um motor do desenvolvimento**, como deve ser um **objectivo da política** implementada.

O exemplo, com todas as limitações que então denunciámos e combatemos, do período iniciado em 2015, em contraste com o que o precedeu da famigerada tróica / governo PSD/CDS, prova que **os direitos e os rendimentos do trabalho** não são um entrave, mas sim uma componente e **alavanca do crescimento económico**.

A verdade é que chegamos ao final de 2022 com uma significativa perda de poder de compra dos trabalhadores e pensionistas.

Com um crescimento económico estimado superior a 6%, as dificuldades de quem trabalha e trabalhou têm como contraste os colossais lucros acumulados pelo grande capital.

Ao mesmo tempo que os lucros, nos primeiros seis meses do ano, de pouco mais que uma dúzia de grandes empresas atinge mais de 4 mil milhões de euros, os trabalhadores e reformados são esmagados pelo aumento dos preços que os salários e pensões não acompanham.

Lucros Líquidos e dividendos dos principais grupos económicos		
milhões de euros	1ºsem 22	Dividendos distribuídos em 2022 (referentes a 2021)
ALTRI	30	51,3
BCP	74,5	13,6
BES/NOVO BANCO	273,3	0
BPI	201,2	194
BRISA	161,8	126
CGD	486	
CORTICEIRA AMORIM	23,1	26,6
CTT	14,5	17,8
EDP	612,7	753,5
EDP Renováveis	385	86,5
GALP ENERGIA	860	414,6
GRUPO COFINA	3,3	0
GRUPO MEDIA CAPITAL	40,8	10
JERÓNIMO MARTINS	288	443
Mota Engil	20	21,2
NAVIGATOR	161,9	100
NOS	85,3	143,2
REN	45,9	102,7
SANTANDER/TOTTA	241	273
SEMAPA	57,4	40,9
SONAE SGPS	144	102,2
TOTAL	4 210	2920,1
Número de Empresas	21	18

FONTE: Relatórios e contas das empresas; actas das Assembleias Gerais de Accionistas.

Um quarto dos trabalhadores recebe apenas o salário mínimo nacional (24,4% no 1º semestre de 2022 face a 21,9% no 1º semestre de 2019 e a 13,2% no 1º semestre de 2010) ou no máximo um salário base até 800 euros brutos (54%). Mais de 70% tem um salário base inferior a 1.000€.¹

Governo, patronato e quem mais subscreveu este Acordo faz tábua rasa da **brutal transferência de riqueza do trabalho para o capital em curso**, que precisa de uma resposta imediata. Da aplicação das métricas constantes no Acordo, no final de 2023 a generalidade dos trabalhadores terá um poder de compra inferior ao que tinha no final de 2021.

A defesa dos interesses de quem trabalha e trabalhou, a defesa do desenvolvimento do país, exige a mobilização para a luta contra as medidas que travam o crescimento dos salários, e nunca a adesão aos documentos que as cristalizam.

Apesar do entendimento da CGTP-IN de que o aumento geral dos salários dispensava medidas adicionais de compensação ao patronato, por opção do Governo, foram incluídas cinco áreas no documento (eram seis domínios, mas a precipitação que caracterizou todo o processo fez cair as questões da demografia e da coesão territorial).

A – VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS

O Governo proclama a necessidade de aumentar os salários, mas não dá seguimento na opção pelas medidas que o permitam efectivar.

Por um lado, à margem do Acordo, mas com impacto no mesmo, o Governo apresentou um pacote de ajudas às famílias onde optou por manter o valor do Salário Mínimo Nacional (SMN) nos 705€, ou seja, a perder poder de compra, não respondendo à reivindicação da CGTP-IN feita no 1º de Maio, de **fixação imediata do SMN nos 800€**. Por outro lado, para os trabalhadores da Administração Pública, a aposta do Governo PS foi a de manter o valor dos salários e assim impor uma brutal perda de poder de compra, que acumula com mais de uma década de degradação do salário real destes trabalhadores.

Esta opção, tem continuidade no conteúdo do texto do Acordo.

No sector privado, **o aumento do salário não se faz por decreto**, mas sim por via da contratação colectiva. Manter os bloqueios que permitem a chantagem patronal, manter a norma da caducidade e continuar a negar a reintrodução plena do princípio do tratamento mais favorável, impede a concretização do objectivo da valorização dos salários.

Há muito que a CGTP-IN coloca a reivindicação da revogação das normas gravosas da legislação laboral, nomeadamente da caducidade e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável, como uma questão central.

Ao contrário do que é repetidamente afirmado, a introdução destas normas não “dinamizou” a contratação colectiva, estando **o número de trabalhadores cobertos pela renovação da contratação colectiva em mínimos históricos**.

¹ Fonte: DRSS, II/MTSSS. Junho de 2022. Retirado do portal da Segurança Social

Trabalhadores abrangidos por renovação da contratação colectiva (%)



Fonte: CGTP-IN a partir de dados da DGERT, Quadros e Pessoal e INE. Cobertura: trabalhadores abrangidos pela renovação de convenções colectivas ou pela publicação de novas convenções (DGERT) face ao total de trabalhadores por conta de outrem (TCO) declarados nos Quadros de Pessoal. Em 2021 admitiu-se que os TCO cresceram 1,4% face a 2020 (com base no valor verificado no Inquérito ao Emprego para os TCO).

A pressão patronal para a perda de direitos e a degradação das condições de trabalho, desenvolve-se com o recurso a sucessivas alterações da legislação laboral que desequilibram as relações laborais a favor do patronato.

Na mesa da negociação, não há revisão de Contrato ou celebração de novo Instrumento de Regulação Colectiva de Trabalho, onde o patronato não tente aproveitar para impor condições piores que as constantes no documento em revisão e na própria legislação do trabalho. Isto só é possível pela chantagem que a caducidade potencia e a não reintrodução do princípio do tratamento mais favorável possibilita.

Para a CGTP-IN, a assinatura de um contrato colectivo de trabalho não se faz independentemente dos seus conteúdos. A contratação colectiva tem de ser garante de direitos e de melhores condições de trabalho e de vida, e elemento fundamental de distribuição da riqueza bem como de valorização de carreiras e profissões. Assinar CCT's que são castigos para os trabalhadores pelas normas lesivas que contêm, não é um caminho que queiramos seguir.

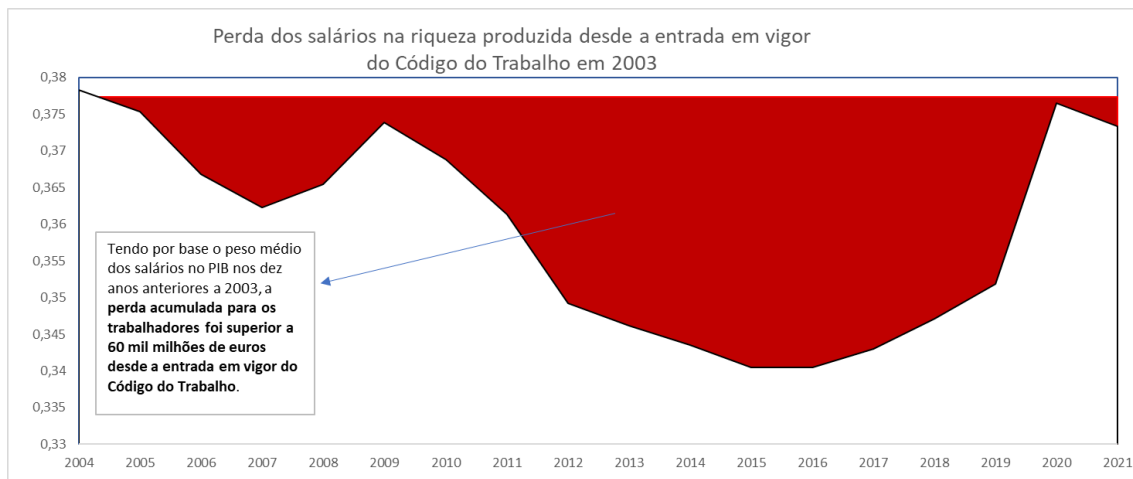
Não sendo a única causa, mas não podendo ser ignorado pelo seu forte contributo, o Código do Trabalho de 2003 veio permitir uma **redução significativa do peso dos salários no total da riqueza produzida** e distribuída no nosso país.

No quadro abaixo, comparámos o montante que todos os anos vai para os salários e estimámos quanto seria esse valor, caso se mantivesse a média dos salários no PIB na década anterior à entrada em vigência do Código do Trabalho.

Perda dos salários na riqueza produzida desde a entrada em vigor do Código do Trabalho, em 2003				
Valores em milhões de euros	PIB	Salários no PIB (1)	Salários no PIB caso se mantivesse a média antes da entrada em vigor do Código do Trabalho (2)	Diferença (1-2)
2004	152 248,4	57 600,9	57 455,9	145,0
2005	158 552,7	59 506,1	59 835,0	-328,9
2006	166 260,5	60 978,6	62 743,8	-1 765,2
2007	175 483,4	63 581,7	66 224,4	-2 642,7
2008	179 102,8	65 454,1	67 590,3	-2 136,2
2009	175 416,4	65 573,2	66 199,1	-625,9
2010	179 610,8	66 244,7	67 782,0	-1 537,3
2011	176 096,2	63 626,9	66 455,6	-2 828,7
2012	168 295,6	58 772,1	63 511,8	-4 739,7
2013	170 492,3	59 014,0	64 340,8	-5 326,8
2014	173 053,7	59 456,3	65 307,4	-5 851,1
2015	179 713,2	61 179,8	67 820,6	-6 640,8
2016	186 489,8	63 489,9	70 378,0	-6 888,1
2017	195 947,2	67 199,9	73 947,1	-6 747,2
2018	205 184,1	71 223,0	77 432,9	-6 209,9
2019	214 374,6	75 436,4	80 901,2	-5 464,8
2020	200 518,9	75 497,5	75 672,3	-174,8
2021	214 470,7	80 061,8	80 937,5	-875,7
TOTAL ACUMULADO DE PERDA				-60 639,0

FONTE: INE, Contas Nacionais e Banco de Portugal, Séries longas para a economia portuguesa

Graficamente percebe-se a dinâmica de perda continuada da parte da riqueza que vai para os salários. De referir que a base a partir da qual fazemos a comparação, ou seja, a média do peso dos salários no PIB da década que antecedeu a entrada em vigência do Código do Trabalho (37,7%) já não era suficiente, sendo aqui utilizada para dar uma percepção da perda acumulada para os trabalhadores, que foi, no período em análise, superior a 60 mil milhões de euros.



FONTE: CGTP-IN a partir de dados do INE, Contas Nacionais e Banco de Portugal, Séries longas para a economia portuguesa.

Por estes motivos, porque para avançar no aumento geral dos salários no sector privado urge remover os factores que o têm travado, a CGTP-IN colocou como **questão cimeira para firmar o Acordo a revogação da norma da caducidade e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável.**

Por opção, o Governo decidiu não incluir esta matéria no Acordo, mantendo o instrumento que vai efectivar o objectivo anunciado de valorização salarial amarrado aos constrangimentos e limitações que já hoje impedem o pleno exercício da contratação colectiva e a sua concretização como elemento de progresso social e elevação das condições de trabalho.

Sem a resposta a esta reivindicação, a discussão em torno dos **indicadores** para a fixação dos salários que constam no texto torna-se inócua, porque a sua transposição está condicionada à chantagem patronal.

Com a entrada em vigor do Acordo abre-se uma nova fase de ataque aos direitos. A troco de um aumento que, como já referimos representa uma perda de poder de compra em relação a 2021, o patronato tem escancaradas as portas para aprofundar o ataque aos direitos, da imposição dos bancos de horas, da desregulação dos horários.

Ainda assim, a CGTP-IN não pode deixar de denunciar os pressupostos fixados para a determinação do aumento dos salários e o seu efeito prático na vida dos trabalhadores.

O valor escolhido no Acordo para a inflação é de 2% ao ano, quando a previsão do Governo de inflação acumulada em 2022 e 2023 é superior a 11,7%.

O outro indicador escolhido é o da **produtividade, que o Governo fixa em 1,5% ao ano**, quando **no Programa de Estabilidade a previsão é**, em média anual, de 2,65% (incluindo o ano de 2022, até 2026) e **de 2,3%** (se só tivermos em conta o período 2023-2026). Não se percebe, aliás, a inclusão na última versão do documento do estabelecimento como meta de 2% a atingir (numa perspectiva de “acelerar para 2% o crescimento da produtividade até 2026”), quando o Programa de Estabilidade refere que este valor foi de 2,8% em 2021, será de 3,7% em 2022 e nunca é previsto descer abaixo dos 2% até 2026.

O adicional salarial, de 1,3pp, não compensa, nem de perto nem de longe, a degradação de poder de compra ou de apropriação pelo capital dos ganhos previstos de produtividade.

Assim, o indicador agora proposto, em média de 4,8%, assumido como referencial, a aplicar numa altura em que tudo sobe menos o salário, é insuficiente. **Não é aumento, é empobrecimento!**

Como agravante a este cenário, **os responsáveis do Governo admitem rever os valores de referência**, ou seja, quando estes servem para conter os salários são usados e, se por ventura até 2026 a inflação descer abaixo dos 2%, ou a produtividade cair abaixo dos 1,5%, ou o PIB sofrer desvios em relação ao previsto, há a possibilidade de ajustar. **Os trabalhadores perdem sempre.**

Já no que concerne ao SMN, a proposta 760€ (676,40€ em termos líquidos) fica muito aquém daquele que era o objectivo anunciado pelo Governo.

A proposta dos 900€ em 2026 consta do Programa Eleitoral do PS, apresentado em Janeiro deste ano, quando as previsões de inflação eram de 2,3% (para 2022) e 1,3% (para 2023).

O valor assumido pelo Governo pressupõe aumentos reais do SMN que a evolução da inflação absorveu. Caso o Governo mantivesse intacta a sua intenção de melhorar o nível de vida de quem vive com o SMN, ou seja, de manter os aumentos reais do poder de compra do SMN, e o valor em Janeiro de 2023 teria de ser de 812,42€.

Projeção de evolução do SMN, mantendo o aumento real que constava no Programa Eleitoral do PS			
	2021	2022	2023
Valores assumidos pelo PS	665,00 €	705,00 €	753,75 €
Inflação prevista quando o PS apresentou o Programa eleitoral		2,30%	1,30%
Aumento real da proposta do PS		3,63%	5,02%
SMN com efeito conjugado do aumento real assumido pelo PS e a inflação revista		740,15 €	812,42 €

NOTAS: SMN: em 2021 e 2022 é o **SMN** em vigor; em 2023 assumiu-se a divisão do aumento proposto no Programa Eleitoral do PS (o Programa é omissivo quanto à distribuição do aumento de 195€ até 2026) pelos quatro anos; **a inflação prevista quando o PS apresentou o Programa eleitoral** é da Comissão Europeia, no seu relatório de Inverno; **o aumento real da proposta do PS** é o que resulta do aumento nominal corrigido da inflação prevista; **o SMN com efeito conjugado do aumento real assumido pelo PS e a inflação revista**, é calculado tendo por base o aumento real da proposta do PS e os valores assumidos de inflação no Orçamento do Estado (7,4% para 2022 e 4% para 2023)

Acresce que a previsão da inflação, na altura da apresentação do Programa Eleitoral do PS, tinha um comportamento “uniforme”, isto é, apesar de diferentes evoluções nos diferentes produtos que compõem o cabaz a partir do qual se calcula a inflação, a evolução era relativamente linear.

O aumento dos preços com que os trabalhadores e o povo hoje estão confrontados é tudo menos linear. Os preços que mais sobem são os dos produtos mais consumidos pelas camadas com menores rendimentos.

Não é só o preço da carne que sobe, é o preço da carne mais consumida pelos que menos têm a que tem maior evolução: a carne de aves, entre Fevereiro e Agosto, subiu 25%; a carne de porco 23%. O mesmo com o leite, o pão, a fruta, com aumento entre os 9% e os 17%².

² INE, índice de preços no consumidor, Agosto de 2022.

Neste contexto, a reivindicação da CGTP-IN de fixação do SMN nos 850€ coloca-se no plano da garantia do acesso a estes e outros bens e serviços essenciais.

A proposta dos 760€ avançada pelo Governo no Acordo é um recuo em relação à sua intenção, ao que assumiu de aumento do SMN no seu Programa Eleitoral, usando a inflação para baixar, em termos reais, a evolução do SMN e para negar a quem ele afere, a melhoria das condições de vida que prometeu quando concorreu às últimas eleições.

A valorização dos salários, exige um aumento geral para 2023 em 10% com um mínimo de 100€, tal como a CGTP-IN reivindica.

A proposta da CGTP-IN, sendo essencial para travar a degradação das condições de trabalho e de vida em curso, é, também, uma condição para impulsionar o crescimento da economia. A revisão em baixa do crescimento para 2023 (que no Programa de Estabilidade era de 3,3% e no Orçamento do Estado passa para 1,3%), traduz a perda de poder de compra reflectida na diminuição da evolução do consumo privado que o Acordo acomoda. As empresas, nomeadamente as micro, pequenas e médias, vendem menos e os trabalhadores e as suas famílias têm menos acesso a bens e serviços, alguns essenciais, para a garantia das suas necessidades. Perdem os trabalhadores, perde o país.

Ganha assim uma importância redobrada o esclarecimento, mobilização, unidade e luta dos trabalhadores.

A CGTP-IN assume o seu compromisso de sempre de estar na frente desta batalha, pelo avanço nos direitos e nos salários, pelo avanço nas pensões e na elevação das condições de vida.

B – JOVENS: ATRACÇÃO E FIXAÇÃO DE TALENTO

A situação dos jovens trabalhadores em Portugal é de grande vulnerabilidade, devido à forte exploração de que são alvo e que lhes coloca inúmeros obstáculos quer à realização profissional, quer à sua independência e concretização de projectos de vida.

Eles são mais fortemente atingidos pela precariedade do emprego, num país que é campeão da União Europeia nesta matéria: 35% dos trabalhadores com menos de 35 anos têm contratos de trabalho precários, sendo ainda mais elevada entre 16 e 24 anos (60%).

São também mais atingidos pelos baixos salários, apesar das maiores habilitações que detêm: 40% dos jovens trabalhadores com menos de 25 anos recebem apenas o salário mínimo nacional, uma proporção ainda mais elevada que a do conjunto dos trabalhadores. Dada a forte precariedade a que estão sujeitos, os seus salários são, em média, 25% a 40% mais baixos do que os trabalhadores com vínculo permanente.

As medidas previstas no Acordo não são solução para atrair e reter os jovens no emprego. Sem a existência de carreiras profissionais e salários que valorizem o trabalho e o conhecimento, de pouco servirá o aumento do benefício do IRS Jovem, o mesmo acontecendo com a extensão extraordinária do Programa Regressar, como se viu pelos fracos resultados desde que as medidas foram implementadas, constituindo meros paliativos face a um problema que o Governo se recusa resolver.

A criação de um programa anual de contratação sem termo de jovens qualificados será mais uma medida a juntar a outras já existentes, sem atacar o problema de fundo que é o desrespeito pelo princípio de que a um posto de trabalho permanente deve corresponder um contrato de trabalho efectivo.

Para a CGTP-IN, atrair e reter os jovens no emprego e proporcionar-lhes melhores condições de vida e de trabalho exige medidas efectivas de valorização do trabalho e dos trabalhadores, desde logo que favoreçam o aumento dos salários e o combate à precariedade laboral. Além do desbloqueamento da contratação colectiva, exige-se a revogação do período experimental de 180 dias na contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego, a limitação dos motivos justificativos da celebração de contratos a termo ou de utilização de trabalho temporário às situações de substituição de trabalhadores temporariamente impedidos de prestar actividade e a situações de acréscimo de actividade, muito delimitadas e sujeitas a controlo prévio, bem como o cumprimento do princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

C – TRABALHADORES: RENDIMENTOS NÃO SALARIAIS

As **alterações em sede de IRS**, sem prejuízo de uma avaliação à forma como vão ser materializadas, acomodam algumas das reivindicações que a CGTP-IN há muito faz sobre esta matéria, deixando de fora outras, como o englobamento obrigatório de todos os rendimentos.

O carácter positivo que poderão ter não concorre, no entanto, para o objectivo do Governo em “aumentar o peso das remunerações no PIB”, uma vez que o conceito de “remunerações” contém tanto a parte dos salários, como a dos impostos directos. Trata-se, no quadro do objectivo enunciado pelo Governo, de uma transferência dentro da mesma rubrica. O “aumento das remunerações no PIB” exige que parte do que hoje vai para o capital (e vai cada vez mais, e com a aplicação do Acordo, em 2023, continuará a agravar-se esta situação), seja transferido para o trabalho. Em última análise, ao ser incluída esta matéria no presente documento, ela contribui para substituir aumentos que têm de ser obtidos pelos salários, a serem compensados pela fiscalidade.

Como agravante, que iremos abordar na análise ao ponto D., ao justo e necessário alívio da tributação dos rendimentos de quem trabalha e trabalhou, falta o aumento da tributação sobre os rendimentos de capital.

Já a medida que prevê a **criação do incentivo de Regresso ao Mercado de Trabalho** direccionado para desempregados de longa duração é uma medida que, por um lado, assenta numa responsabilização dos próprios desempregados pela sua situação de desemprego e, por outro, pretende beneficiar as empresas que os contratarem permitindo-lhes pagar a estes trabalhadores, que serão necessariamente trabalhadores com experiência laboral, salários mais baixos a pretexto de que continuam a receber também subsídios de desemprego.

As prestações de desemprego são prestações inseridas no sistema previdencial de segurança social, financiado com as contribuições dos trabalhadores e suas entidades empregadoras, e têm como objectivo substituir os salários perdidos dos trabalhadores em caso de desemprego involuntário; não devem ser usadas para financiar o pagamento de salários que são da responsabilidade das entidades empregadoras.

No que toca ao problema do desemprego de longa duração, a CGTP-IN entende que deve ser resolvido:

- i) Combatendo e sancionando as políticas etárias discriminatórias das empresas que excluem os trabalhadores do mercado de trabalho em idades cada vez mais precoces, violando as normas constitucionais e laborais que proibem a discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho em função da idade;
- ii) Criando incentivos à requalificação e revalorização das competências dos trabalhadores em situação de desemprego de longa duração;
- iii) Revogando o período experimental de 180 dias aplicável à contratação sem termo de desempregados de longa duração;
- iv) Eliminando a aplicação do factor de sustentabilidade às pensões antecipadas em caso de desemprego de longa duração.

A medida apresentada pelo governo de ***aumento da remuneração do trabalho suplementar a partir das 100 horas***, não apenas nega aos trabalhadores um regime que existia anteriormente a 2011, como continua a proporcionar à maioria das empresas, a possibilidade de recorrerem ao trabalho suplementar a baixo custo até às 100 horas anuais.

Neste sentido, a CGTP-IN reivindica que, pelo menos:

- i) Seja reinstituído o regime de pagamento do trabalho suplementar que vigorou até 2011, nomeadamente, os 50% na 1ª hora, 75% nas seguintes e 100% em dia de descanso semanal ou feriado;
- ii) Reintrodução do regime de descanso compensatório em vigor até 2011.

A actualização do valor de isenção do subsídio de alimentação poderia ser uma medida adequada se o valor proposto não ficasse muito aquém do valor necessário para, face aos preços actualmente praticados, garantir aos trabalhadores uma refeição adequada.

Tendo em conta que o subsídio de alimentação tem uma função essencialmente alimentar, a CGTP-IN considera que:

- i) A lei devia fixar a obrigação geral de pagamento de um subsídio de alimentação para todos os trabalhadores
- ii) O valor de isenção do subsídio de alimentação devia ser fixado num valor compatível com os preços praticados na restauração para uma refeição completa, e actualizado anualmente em conformidade

Em matéria de ***bonificação do enquadramento fiscal para frequência de formação profissional***, a CGTP-IN manifesta algumas reservas quanto a esta matéria.

Na nossa opinião, importa garantir que, a existir qualquer bonificação esta se reflecta apenas e tão só nos investimentos que os próprios trabalhadores façam por sua conta, pois, caso contrário, uma vez mais, serão as grandes empresas as principais beneficiárias, uma vez que são

as que mais horas de formação desenvolvem, sendo, contudo, e também, as que menos necessitam deste tipo de apoios.

Não obstante, o governo continua a não prever soluções efectivas para questões, as quais, essas sim, teriam um impacto fundamental no acesso à formação profissional pelas camadas trabalhadoras mais necessitadas, como por exemplo:

- i) Reforço do estatuto do trabalhador estudante, prevendo a obrigatoriedade de conciliação de horário, pela entidade patronal, nos casos de trabalho em horário desfasado daquele em que decorre a formação ou educação;
- ii) Combate à precariedade e reforço das garantias de formação profissional nos casos de contrato temporário e a termo, como forma de obrigar as entidades patronais a um investimento maior nas competências destes trabalhadores;
- iii) Combate aos horários desregulados, garantindo a remoção dos obstáculos temporais que existem no acesso à formação profissional, por parte de trabalhadores por turnos, trabalho nocturno, banco de horas ou em adaptabilidade de horários;
- iv) Introdução através da lei e através da promoção a contratação colectiva, de processos de reconhecimento do esforço dos trabalhadores na aquisição e novas competências, fazendo repercutir esse esforço na progressão salarial e na carreira.

No que respeita à **avaliação do impacto do aumento dos custos com a habitação no orçamento das famílias** estamos a falar de um problema gravíssimo que vai afectar a generalidade das famílias. Neste quadro, dizer que se vai proceder a uma avaliação sem nada avançar de concreto é inaceitável; por outro lado, a referida proposta de iniciativa legislativa dirigida aos bancos parece-nos de escasso efeito na resolução das situações com que as famílias serão confrontadas. A CGTP-IN considera que o direito à habitação deve ser efectivado, quer através de medidas que garantam o acesso à compra de casa, quer das que promovam o arrendamento.

Para a CGTP-IN é urgente:

- i) Alterar o regime do arrendamento urbano, a fim de impedir a precariedade dos contratos de arrendamento, o aumento desmesurado das rendas, a facilidade dos despejos, aumentando a protecção dos inquilinos
- ii) Aumentar a oferta pública de habitação.
- iii) Controlar a expansão do alojamento local, desincentivando o investimento exclusivo neste tipo de arrendamento
- iv) Combater a especulação imobiliária
- v) Tomar medidas que, por um lado, desincentivem o acesso fácil ao crédito, nomeadamente obrigando a banca a fornecer mais informação prévia sobre as condições de crédito e fixando uma taxa de esforço aplicável a todos os créditos contraídos por cada pessoa; e, por outro lado, criar regras que obriguem os bancos a renegociar os créditos à habitação, de modo a permitir aos cidadãos continuarem a satisfazer as suas obrigações, e evitando a perda das casas de morada de família.

Inicialmente, e bem, enquadrada no ponto referente aos Fundos de Compensação do Trabalho, a última versão do documento coloca a fixação das **compensações em caso de despedimento** neste ponto.

A criação dos Fundos de Compensação do Trabalho é indissociável da redução das compensações em caso de despedimento (de 30 para 18 dias, e depois para apenas 12), deixando os trabalhadores mais desprotegidos face ao despedimento, uma vez que se tornou mais barato aos empregadores despedir, com os trabalhadores a serem indemnizados num valor muito mais baixo, representando um ataque aos direitos dos trabalhadores.

O Acordo prevê apenas mais 2 dias de compensação face ao corte de 18 dias efectuado em 2013 e fim das contribuições mensais dos patrões para o Fundo de Compensação do Trabalho, sendo por isso inaceitável, além de medidas relativas aos fundos que não resolvem a questão essencial.

O que se impõe, com o fim do desconto de 1% para o FCT e a suspensão para o FGCT, é a reposição do valor das compensações por despedimento, de modo a voltarem a corresponder a 30 dias de salário por cada mês de antiguidade.

Outra das medidas incluídas à última da hora foi a da ***extensão da isenção da taxa liberatória de IRS aplicável aos trabalhadores agrícolas não residentes às primeiras 50 horas de trabalho suplementar.***

Numa altura em que abundam as violações às mais elementares condições de trabalho dos trabalhadores imigrantes, em particular no sector agrícola, em que o salário mínimo é o máximo a que muitos podem almejar, é sintomático que a medida avançada no Acordo vá no sentido de incentivar e promover o prolongamento de jornadas de trabalho que por norma já excedem em muito os períodos normais de trabalho.

D – EMPRESAS: FISCALIDADE E FINANCIAMENTO

A CGTP-IN há muito que defende que estrutura fiscal tem de ser invertida, sendo a sede para o fazer a Assembleia da República. Os impostos indirectos (cegos porque penalizam mais quem menos tem) pesa mais que os directos. Nos directos (IRS e IRC), são os impostos que incidem sobre os rendimentos de quem trabalha e trabalhou, os que mais pesam. O capital não paga, ou paga muito pouco.

No Acordo o governo parece acolher a incomprovada e falsa tese de que “há impostos a mais”, quando só na parte que diz respeito aos impostos pagos por quem trabalha e trabalhou a afirmação é correcta.

A receita fiscal em percentagem do PIB é inferior à média da UE (em 5pp)³, sendo as necessidades a que o Estado tem de dar resposta maiores, como se constata nas carências do SNS, nos professores e restantes profissionais que faltam na Escola Pública, ou em tantos outros exemplos que reflectem a degradação a que sucessivos Governos e a política de direita tem conduzido os serviços públicos e funções sociais do Estado.

O montante arrecadado por via do IRC já foi 2/3 do IRS (em 2008 era de 63,3%) e hoje não chega a 1/3.

As grandes empresas, cujo nível de acumulação e centralização da riqueza faz com que sejam responsáveis por perto de 50% da receita total de IRC, não pagam o que devem, caso lhes fossem aplicadas as taxas nominais que o patronato tanto critica e a sua incidência fosse o lucro contabilístico (usado para a distribuição dos lucros, mas abatido quando se trata de apurar a matéria sobre a qual incide o imposto).

³ INE, Estatísticas das Receitas Fiscais.

Como já referimos na avaliação feita às alterações ao IRS, a visão do Governo plasmada em medidas muito concretas no Acordo, **não só não inverte como agrava alguns dos aspectos mais perversos do sistema fiscal português que amplifica a desigualdade na repartição do rendimento entre o trabalho e o capital.**

O conjunto de benefícios fiscais constantes no Acordo que, ao contrário do proposto pela CGTP-IN, não excluem o grande capital que distribui dividendos de milhões de euros, para além de não terem associada a quantificação da despesa fiscal, não corrigem nenhuma das debilidades identificadas.

Para se ter uma ideia, em 2020 (último com Estatísticas disponíveis), dois dos benefícios fiscais (BF) que o patronato quer reforçar e o Governo acompanha tinham o seguinte impacto:

	Total do BF (euros)	Nº de Empresas	C5
SIFIDE - SISTEMA DE INCENTIVOS FISCAIS EM INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL	326 531 578,29	2145	47,7%
CRÉDITO FISCAL EXTRAORDINÁRIO AO INVESTIMENTO	144 522 665,19	7394	56,8%

FONTE: Autoridade Tributária.

O nível de concentração do benefício (última coluna do quadro “C5”) indica que os 5% que maior apoio teve, absorveram perto ou mais de metade dos apoios (47,7% no caso do SIFIDE; 56,6% no Crédito Fiscal Extraordinário ao Investimento). As 7 empresas\grupos económicos que mais beneficiaram foram:

SIFIDE - SISTEMA DE INCENTIVOS FISCAIS EM INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL	CRÉDITO FISCAL EXTRAORDINÁRIO AO INVESTIMENTO
NOS, SGPS, S.A.	SONAE SOC GESTORA PARTICIPACOES SOCIAIS SA
ALTICE PORTUGAL, S.A.	NOS, SGPS, S.A.
TECNIMEDE SOCIEDADE TECNICO-MEDICINAL S A	Jerónimo Martins JMR - GESTÃO DE EMPRESAS DE RETALHO S G P S S A
BIAL - HOLDING, S.A.	CONTINENTAL MABOR - INDUSTRIA DE PNEUS S A
SONAE SOC GESTORA PARTICIPACOES SOCIAIS SA	CIMPOR PORTUGAL CABO VERDE OPERATIONS, SGPS S.A.
CORTICEIRA AMORIM SGPS SA	EDP RENOVÁVEIS PORTUGAL, S.A.

FONTE: Autoridade Tributária

A juntar a estes benefícios fiscais, o governo assume o compromisso de reformular **o sistema de reporte e dedução dos prejuízos fiscais gerados em exercícios financeiros anteriores**, eliminando o limite temporal que até hoje limita esta prática que consiste em fazer abater prejuízos nos anos em que se tem lucro. Uma prática que é usada pelas empresas que têm capacidade de fazer “planeamento” fiscal e é agora alargada permitindo aos grandes grupos económicos de todos os sectores, que saberão tomar o melhor partido para reduzir os já reduzidos impostos que pagam.

Não bastasse e a grande ferramenta que o Governo perspectiva para dinamizar a contratação colectiva é a **majoração em 50% dos custos com a valorização salarial (remunerações e contribuições sociais), em sede de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (IRC), para todas as empresas.**

Com esta medida as empresas, todas as empresas, poderão abater o resultado líquido para efeitos fiscais não só na dimensão de todos os encargos com os aumentos, mas ainda mais 50% da majoração oferecida pelo Acordo. Se os cálculos da divulgados pela CIP estão correctos, ou seja, que da aplicação do indicador do Acordo em 2023 (que como já demonstrámos tira poder de compra à generalidade dos trabalhadores) as empresas teriam um acréscimo de mil milhões de euros nos seus encargos, então valor desta medida para abatimento da matéria sobre a qual vai incidir o IRC será de 500 milhões de euros.

Mas mais grave, é a presunção de que haverá “dinamismo” na contratação colectiva por esta via. Um contrato colectivo, cujo conteúdo seja inaceitável para as organizações que têm na defesa dos trabalhadores e dos seus direitos uma condição essencial, pode, ao ser subscrito por outros, abrir as portas ao acesso à majoração, ao mesmo tempo que degrada as condições de trabalho. Sem a revogação da norma da caducidade e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável, o único “dinamismo” alavancado é o do retrocesso nos direitos, aliás em linha com o resultado das sucessivas e negativas alterações na legislação laboral.

A CGTP-IN entende que é urgente aumentar a taxação dos rendimentos de capital e a desoneração da receita com origem nos rendimentos do trabalho.

Defendemos ainda, para além de uma profunda avaliação do resultado do Estatuto do Benefícios Fiscais, que estes não podem continuar a ser atribuídos a empresas que distribuem milhões de euros de dividendos. É uma questão de justiça social, o Estado não pode abdicar de receita que é absorvida por aqueles que mais têm e mais devem contribuir.

No que concerne à criação de um **incentivo financeiro a instrumentos de formação à medida**, em geral, a CGTP-IN defende que a função dos Centros Protocolares e do IEFP, em geral, passa por garantir aos trabalhadores, empregados ou desempregados, o acesso à formação profissional, materializando, dessa forma, o direito que todos os trabalhadores devem ter à qualificação e requalificação profissional.

Neste sentido, consideramos que a efectivação do direito à formação profissional e à qualificação, não passa, sobretudo, pela criação de instrumentos de financiamento que contribuam para o endividamento, à imagem do que sucede noutros países, de quem sente a necessidade de se qualificar, mas, passa antes, pela criação e condições para que os serviços públicos neste domínio, possam responder em qualidade e quantidade às exigências que se colocam aos trabalhadores.

Da mesma forma, **a operacionalização de medidas de apoio às empresas, no âmbito de formação certificada em contexto de trabalho**, não pode escamotear que as empresas já contam com diversas linhas de financiamento, via fundos comunitários, que permitem financiar e desenvolver formação em contexto de trabalho.

Contudo, na nossa opinião, este é mais um dos exemplos de medida que visa apoiar as grandes empresas, responsáveis por grande parte da formação em contexto laboral, no nosso país. Em 2019, de acordo com os dados do Relatório Único, publicado pelo GEP, em Portugal apenas 16,3% das empresas proporcionaram formação profissional aos trabalhadores. Das empresas

com mais de 500 trabalhadores, 91,6% proporcionaram formação profissional, das que têm de 250 a 499 trabalhadores, 87,3%, já das que têm de 1 a 9 trabalhadores, apenas 10,7% e das que têm de 10 a 49 trabalhadores, 33,7%.

Ora, na opinião da CGTP-IN é fundamental desenvolver medidas que contornem esta realidade, ao invés de aplicar medidas generalizadas que, no final, vão beneficiar as que já desenvolvem formação, mantendo inalterável a relação desproporcionada entre pequenas e grandes empresas. A verdade é que são os trabalhadores das MPME's que mais se debatem com a falta de oportunidades de qualificação e formação.

Neste sentido, a CGTP-IN, considera:

- i) **Sejam removidos os obstáculos no acesso à formação relacionados com horários e mobilidade geográfica, garantindo o reforço da obrigatoriedade de conciliação entre a formação e o trabalho, por parte da entidade patronal;**
- ii) **Seja alargada a oferta formativa do IEFP à disposição dos trabalhadores empregados, bem como instaurando o recurso a tecnologias de informação e comunicação que facilitem a frequência de processos de qualificação e requalificação.**

E – SIMPLIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA E CUSTOS DE CONTEXTO

As medidas aqui contidas vão muito além da mera simplificação administrativa. Incluindo alterações substanciais, não concretizadas, de diversos regimes jurídicos.

Também a chamada **Reforma dos Licenciamentos** se encontra insuficientemente concretizada, mas aparentemente abre a porta a um sistema de auto-regulação em várias matérias (ambiente, urbanismo, ordenação do território, entre outros) que é susceptível de conduzir a uma completa e indesejável desregulação em vários sectores.

A CGTP-IN considera que a avaliação de impacte ambiental constitui um elemento fundamental em qualquer processo de licenciamento industrial, urbanístico, comercial ou logístico. Neste sentido, esta central sindical opõe-se, por princípio, a medidas que visem prescindir desta avaliação apenas porque a mesma pode constituir um entrave ao licenciamento.

Somos do entendimento que é fundamental desburocratizar, suprimir redundâncias e eliminar procedimentos discricionários e desnecessários. Contudo, continua a ser fundamental garantir processos de licenciamento sólidos e consubstanciados em informação concreta, capaz de permitir uma avaliação efectiva dos processos.

Qualquer processo de desburocratização tem de ser acompanhado do reforço da fiscalização no terreno e do regime de responsabilidade contraordenacional e penal aplicáveis.

As medidas de simplificação burocrática e administrativa não podem traduzir-se na pura e simples eliminação de obrigações perante entidades administrativas cuja função originária é, não impedir o funcionamento normal das empresas e organizações, mas sim permitir o controlo do cumprimento das normas em vigor.

Recordamos que, na área laboral, a simplificação burocrática e administrativa traduziu-se na eliminação de vários instrumentos que permitiam à administração do trabalho controlar o cumprimento das normas laborais, abrindo espaço à violação dos direitos dos trabalhadores por parte das entidades patronais.

De alcance que carece uma melhor precisão, a medida introduzida à última da hora neste ponto, não discutida, sobre a **saúde**. Não se concretizando no texto todo o alcance da “revisão dos preços regulados dos bens e serviços da saúde”, ou o apoio à “internacionalização das empresas e envolva todo o sistema na transição digital do setor”, fica clara a visão mercantil dos que fazem da doença um negócio, a tentativa de tirar ao Serviço Nacional de Saúde o financiamento que escasseia, dividindo-o pelo “sistema”, num momento em que falta dar os passos que tornem o SNS menos dependente do privado, nomeadamente na área dos diagnósticos e exames complementares.

A CGTP-IN reitera o seu compromisso em defesa do SNS, norteado para a resposta a todos os que vivem e trabalham no nosso país, recusando todas e quaisquer medidas que o enfraqueçam, que perpetuam dependências e o afastem da sua missão essencial.

Por último, refere o documento do Acordo, que face ao momento excepcional que vivemos, o Governo adoptará novas medidas no quadro da mitigação do aumento dos custos de energia para as famílias e para as empresas.

No quadro de um significativo aumento dos custos de energia imposto pelas grandes empresas privadas do sector energético, seja na electricidade, no gás ou nos combustíveis, com efeitos quer nos custos de produção das empresas, quer nas condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, o acordo limita-se a prever novas medidas de mitigação dos aumentos dos preços da electricidade e gás. O que se exige é a fixação de limites máximos nos preços dos bens e serviços essenciais, assim como a aplicação de um imposto que incida sobre os lucros extraordinários registados pelos grandes grupos económicos, nomeadamente, mas não só, do sector da energia.

Pelo exposto e fundamentado, a CGTP-IN deixa claro os motivos que conduzem à não subscrição de um Acordo cujo conteúdo contradiz e impossibilita o objectivo enunciado de “melhoria dos rendimentos, salários e competitividade”.

Lisboa, 10 de Outubro de 2022