

Prioridades da Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2027 – parte 4

29 Setembro, 2026

Política Reivindicativa da
CGTP-IN
2027

Emprego seguro com direitos – erradicar a precariedade



Neste capítulo, a CGTP-IN apresenta a sua posição e as suas reivindicações perante os desafios laborais atuais em Portugal, estruturadas em quatro eixos centrais: emprego com direitos, Trabalhadores migrantes, Digitalização – IA e tecnologias digitais e E fetivação do direito a formação profissional.

Combate à Precariedade Laboral

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.

A precariedade laboral afeta mais de 1 milhão e 250 mil trabalhadores (29% do total), sendo o quarto país da União Europeia em que mais se recorre a vínculos precários. Esta situação tem particular incidência nos jovens e na Administração Pública (cerca de 81 mil trabalhadores têm contratos a prazo, num total de 10,7% números aos quais acresce mais de 16 mil trabalhadores com contratos à tarefa ou avença).

Os baixos salários e a precariedade laboral, em última análise, potenciam mais pobreza e desemprego porque os trabalhadores com vínculos precários ganham menos 20% dos que os que têm um vínculo permanente, vão mais facilmente para o desemprego, têm menos acesso a prestações de desemprego, logo, mais sujeitos à pobreza.

Reivindicações da CGTP-IN:

- Ocupação de postos de trabalho permanentes por vínculos efetivos;
- Combate a todas as formas de precariedade e a regularização dos vínculos precários;
- Proibição de contratação a prazo com apoios públicos, fim dos abusos e rotatividade dos estágios, o fim do trabalho socialmente necessário (contratos Emprego-Inserção ou Programa Mais) para substituir empregos permanentes na Administração Pública e na chamada economia social, com fiscalização efetiva e sancionamento do seu uso abusivo;
- Fiscalização contínua e articulada entre o trabalho, segurança social e Autoridade Tributária;
- 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 homens 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 proteção face aos acidentes e às doenças profissionais.

Direitos dos 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.

Diagnóstico: O patronato utiliza trabalhadores imigrantes para reduzir custos, pagando salários 15% a 17% inferiores aos dos trabalhadores nacionais e sujeitando-os a condições indignas e precárias. As medidas do governo não resolvem os problemas, agravam-nos. O reforço das fronteiras e os constrangimentos na admissão de estrangeiros facilita o tráfico de seres humanos. A política governamental atual é mais um agravante na situação dos migrantes e fomenta o racismo e a xenofobia.

Reivindicações:

- Política de acolhimento e integração baseada na dignidade humana;
- Aplicação efetiva do princípio “salário igual para trabalho igual”;
- Criminalização de práticas de exploração laboral, com reforço de meios para instituições como a AIMA, ACT e CLAIM.

Digitalização, IA e Teletrabalho

Diagnóstico: As tecnologias e a Inteligência Artificial (IA) estão a ser usadas para intensificar a exploração e a

vigilância (“spyware laboral”, ritmos impostos por algoritmos) em vez de melhorar as condições de vida. O teletrabalho tem provocado isolamento e transferência de custos das empresas para os trabalhadores.

A par do uso da IA e do teletrabalho multiplicam-se as formas do “trabalho eventual” (termo que visa mascarar a contratação à peça), muitas vezes apresentado sob a designação da “economia digital” e as “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, desenvolvendo a atividade sem seguros de acidentes de trabalho e sem garantias de SST.

Para a CGTP-IN, o desenvolvimento tecnológico, a digitalização e a adoção 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 atividade produtiva, como resultado 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.

Reivindicações:

- 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;
- Que os trabalhadores não possam ser substituídos, despedidos, parcial ou totalmente desocupados, em virtude da integração de sistemas de IA;
- Que a IA esteja sempre dependente do controlo e supervisão humana, podendo as suas ordens ser revertidas e anuladas pela ação humana e não o contrário;
- Que as entidades patronais sejam obrigadas a garantir que o sistema de IA não introduza 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;
- Que a introdução destas tecnologias seja utilizada para satisfazer necessidades humanas e resolver aspetos técnicos (o princípio de que a IA contribui para a humanização do trabalho);
- Que a IA deve respeitar a privacidade, o direito à proteção de dados e tratamento de dados nos termos da lei e da contratação coletiva;
- Que a adoção 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;
- 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 efetivas que garantam tais condições e impeçam a transferência

de custos das entidades patronais para os trabalhadores;

Em síntese: A tecnologia deve servir para humanizar o trabalho e não para substituir ou desvalorizar trabalhadores. Exige-se controlo humano sobre sistemas de IA, transparência, proteção de dados, negociação coletiva sobre a introdução destas ferramentas e o reconhecimento da qualidade de trabalhador por conta de outrem para quem opera em plataformas digitais.

Efetivação do direito à Formação Profissional

Diagnóstico: Portugal mantém um modelo económico de baixo valor acrescentado (ex: turismo) com pouco investimento em formação (em 2023, apenas 18% das empresas e 41% dos trabalhadores estiveram envolvidos em formação profissional no trabalho). A falta de retorno salarial, carreiras estagnadas e uma contratação coletiva sob ataque cerrado leva a um subaproveitamento do conhecimento e das competências da “geração mais qualificada” e, consequentemente à emigração de jovens qualificados.

Reivindicações:

- Criar correspondência direta entre competências e salários
- Garantir obrigatoriedade de, pelo menos, 40 horas de formação anuais para todos os trabalhadores e não apenas para 10% dos trabalhadores em cada ano
- Eliminar barreiras ao acesso para trabalhadores-estudantes
- Reforçar a capacidade do IEFP e do setor público para fornecer formação gratuita e adequada às necessidades dos trabalhadores.