

## **POSIÇÃO DA UGT SOBRE O PROCESSO NEGOCIAL COM A UE, BCE E FMI**

1. A UGT sempre defendeu que não deveríamos recorrer ao pedido de ajuda externa, face aos condicionamentos políticos, económicos e sociais a que a mesma conduz.

Os sacrifícios que foram exigidos aos portugueses nos últimos 3 anos, primeiro devido à crise financeira e consequente crise económica, e depois devido à necessidade de redução do défice orçamental, poderiam e deveriam ter evitado tal situação.

Infelizmente, erros políticos nacionais e a não resposta adequada da União Europeia à especulação financeira, que recaiu sobre alguns Países, conduziram à actual situação.

2. A UGT espera que as negociações, entre o Governo, e a equipa da Comissão Europeia, do Banco Central Europeu e do Fundo Monetário Internacional, tenham dimensão económica e financeira, mas também preocupações sociais.

Consideramos totalmente inaceitável que as negociações possam conduzir ao agravamento na distribuição dos rendimentos e ao aumento das desigualdades sociais (a mais elevada da UE) e da pobreza e exclusão social.

As negociações vão conduzir ao aumento dos sacrifícios que já estão a ser exigidos aos portugueses, mas é fundamental que os mesmos sejam assumidos com uma justa repartição dos custos, não contribuindo para o agravamento da situação dos mais desfavorecidos, em particular os que estejam em situação de desemprego ou dos que tenham salários, pensões ou rendimentos baixos.

Seria insustentável a celebração de um Acordo que servisse de muleta às políticas de desregulação social por parte do Governo que vier a ser constituído após as eleições de 5 de Junho.

3. A UGT sempre defendeu que face à situação do País e à pressão dos mercados financeiros é indispensável a redução do défice orçamental e a diminuição dos desequilíbrios das contas externas, embora tenhamos manifestado clara discordância com muitas das medidas tomadas para o efeito, o que conduziu à Greve Geral de 24 de Novembro de 2010 (cujo Pré-Aviso se anexa).
4. Sempre defendemos a continuidade de um clima de reformas estruturais em Portugal e por isso a UGT é parte activa no diálogo social tripartido e na negociação colectiva, tendo celebrado importantes acordos tripartidos que estiveram na base das reformas feitas nos últimos anos.

Sempre valorizamos políticas de Crescimento, Competitividade e Emprego, de garantia da Sustentabilidade Financeira do Estado Social e de Modernização da Administração Pública e nesse sentido assumimos, directamente ou através dos nossos Sindicatos, acordos tripartidos e acordos bipartidos, quer no sector empresarial público e privado, quer na Administração Pública.

5. Em 22 de Março de 2011, nas vésperas do desencadear da crise política em Portugal e do Conselho Europeu de 24 e 25 de Março, a UGT, as quatro Confederações Patronais e o Governo, subscreveram o **Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego**.

Com este Acordo assumem-se compromissos em áreas fundamentais para combater os défices estruturais no nosso País, sendo de salientar, em primeiro lugar, as políticas de **promoção da competitividade**, que abrangem:

- Medidas nas áreas da Economia, da Administração Pública e do Sector Financeiro e no apoio ao sector produtivo, em especial de bens e serviços transaccionáveis;
- O combate à economia clandestina que se admite atingir mais de 25% do PIB, e que abrange situações de fraude e fuga fiscal e base de concorrência desleal,;
- O Programa de Reabilitação Urbana e de aumento da oferta para arrendamento, com um impacto muito importante para a criação e manutenção de postos de trabalho;
- A modernização do sector da Justiça e a reestruturação do Sector Empresarial do Estado.

Em segundo lugar, na melhoria da eficácia das **políticas activas de emprego**, apostando na qualidade e eficiência dos serviços públicos de emprego, na integração dos jovens e dos desempregados no mercado de trabalho, na melhoria das qualificações, na promoção do empreendedorismo e na criação do próprio emprego.

Em terceiro lugar, na **melhoria do mercado de trabalho**, apostando em particular:

- No reforço da Negociação Colectiva, particularmente a nível de empresa;
- Na redução das compensações por despedimento para os novos contratos – abrangendo de imediato cerca de 30% dos trabalhadores (que estão abrangidos por contratos precários) - com reforço das garantias de pagamento de parte dessas compensações, por via da criação de Fundos;
- Na agilização dos processos de redução temporária dos períodos normais de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial (lay off).

Em quarto lugar, um conjunto de **compromissos** relativos à agenda futura, particularmente na área da negociação colectiva, da análise do impacto da reforma do subsídio de desemprego e do combate aos salários em atraso.

6. A UGT considera fundamental que as soluções acordadas entre o Governo e os parceiros sociais no âmbito do Acordo Tripartido de 22 de Março de 2011, sejam entendidas como linhas enquadradoras no processo de negociação entre o Estado Português e a Comissão Europeia, o BCE e o FMI, bem como que o Acordo seja cumprido pelo futuro Governo saído das eleições de 5 de Junho.
7. Nos anos precedentes, Portugal efectuou um conjunto de reformas estruturais, que por vezes parecem ser esquecidas ou simplesmente ignoradas, mas cujos impactos nas áreas económicas e sociais têm sido essenciais.
8. Os Acordos sobre a **Reforma da Segurança Social** (2001) vieram garantir a sustentabilidade financeira da Segurança Social contributiva, para um período significativamente longo.

Acordou-se uma nova fórmula de cálculo das pensões, mais justa, contando com os descontos feitos em toda a vida activa e criando um factor de sustentabilidade, que tem em conta o aumento da esperança de vida. Por esse motivo, mantendo a idade de reforma nos 65 anos, os trabalhadores que o desejem, tem que trabalhar mais meses após esta idade para garantir o mesmo nível de pensões, numa evolução muito mais rápida da idade de reforma do que a que se verifica noutros Países, nomeadamente na Alemanha, para atingir nível idêntico de pensões (em função dos salários).

Importa ter presente que, com esta reforma, o regime previdencial – que depende das contribuições dos trabalhadores e empregadores - apresenta um superavit, devendo manter-se a estabilidade financeira até 2050.

Tal Acordo inclui uma fórmula para actualização das pensões em função do PIB e da inflação. Por isso, nada justifica que os pensionistas deste regime, especialmente aqueles que auferem pensões de mais baixo valor, continuem a ser penalizados e a perder poder de compra.

O **subsídio de desemprego** é um direito para quem está desempregado e é integralmente pago pelo regime contributivo da Segurança Social, sem qualquer contribuição do Orçamento de Estado.

9. Foi implementada uma ampla reforma do subsídio de desemprego e reforçadas as medidas de combate à fraude. Foi feita uma alteração profunda do conceito de trabalho conveniente, definindo que a não aceitação deste trabalho leva à perda imediata do subsídio de desemprego.

Tal medida está associada a outras, nomeadamente o reforço da fiscalização e o acompanhamento das entrevistas dos desempregados nas empresas.

É fundamental no futuro reforçar os meios humanos e materiais dos Centros de Emprego, de modo a promover um melhor ajustamento entre a oferta e a procura, razão porque muitas vezes não há resposta adequada às ofertas de emprego.

10. Na área do **mercado do trabalho** foram introduzidas reformas importantes, nomeadamente por via dos Acordos tripartidos que conduziram à revisão da Legislação de Trabalho (Códigos de Trabalho de 2003 e 2009).

Alguns continuam a afirmar que o nosso mercado do trabalho tem pouca flexibilidade. Porém, Portugal tem das legislações sobre **despedimentos colectivos** mais flexíveis da União Europeia. De facto, considera-se despedimento colectivo quando, num período de três meses, uma empresa com menos de 50 trabalhadores efectue o despedimento de pelo menos 2 trabalhadores e pelo menos 5 trabalhadores, se a empresa tiver mais de 50 trabalhadores. Acresce ainda que os procedimentos de despedimento colectivo são dos mais ágeis da UE, não estando o processo sujeito a autorização prévia por parte da Administração.

A não utilização dos despedimentos colectivos pelas empresas, preferindo a elevada precariedade (que penaliza a competitividade) ou recorrendo a outros mecanismos que obrigam a muito maiores compensações para a saída dos trabalhadores, tem a ver com as consequências negativas destes despedimentos perante os Bancos, os fornecedores e os

consumidores, o que não se verifica nos outros Países Europeus. Interessa analisar os motivos que estão por detrás destes factos.

11. No Código do Trabalho de 2009, o Governo e os Parceiros Sociais acordaram simplificar e agilizar os procedimentos de **despedimentos individuais com justa causa**, sem prejuízo das garantias de defesa por parte do trabalhador.

A legislação portuguesa para o despedimento individual inclui todos os motivos existentes nas restantes legislações, obrigando à prova do comportamento culposos do trabalhador, salvo nos casos de extinção do posto de trabalho ou inadaptação a novos processos e tecnologias.

No actual processo de negociações a UGT considera completamente inaceitável que possam estar em causa exigências de alteração à Constituição da República Portuguesa, que proíbe o despedimento sem justa causa.

12. O Código do Trabalho veio reforçar a adaptabilidade das empresas, nomeadamente na organização do tempo de trabalho, por via da negociação colectiva.

A OCDE reconheceu que Portugal foi um dos Países da OCDE em que a **flexibilidade** mais aumentou, na sequência das alterações introduzidas pelo Código de Trabalho de 2009.

13. A negociação colectiva (acordos entre trabalhadores e empregadores), sofreu fortes mudanças nos últimos anos, por via da introdução da caducidade e da arbitragem necessária e também por uma maior dinâmica para a adaptação dos horários de trabalho.

Tem-se verificado maior nível de negociação de empresa, havendo Acordos em praticamente todas as empresas que apresentaram propostas. São as médias e grandes empresas que tem fugido à negociação colectiva a este nível, que a UGT continua a considerar importante, nomeadamente em termos complementares à negociação por sector de actividade.

A realidade das Comissões de Trabalhadores em Portugal (cerca de 200) é totalmente diferente da verificada nos outros países europeus.

No ano de 2011 a crise veio dificultar a negociação, estando os aumentos salariais a ser inferiores à inflação e havendo paralisação da negociação no Sector Empresarial do Estado.

Os aumentos salariais resultam de acordos bilaterais na negociação colectiva, não existindo mecanismos de indexação salarial.

14. O pagamento do 13º e 14º meses (férias e Natal), resulta de uma tradição nacional em primeiro lugar, vantajosa para os empregadores, visto que estes dois pagamentos tem ligação com a assiduidade.

O 13º e 14º meses também tem vantagens para os trabalhadores, permitindo melhores condições de vida para estes períodos e também potenciando a poupança.

As comparações internacionais são todas feitas na base de conversão para o pagamento em 12 meses.

É totalmente inaceitável pôr em causa o pagamento do 13º e 14º meses.

15. O Acordo Tripartido sobre a fixação e evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida (2006), mereceu o consenso de todos os parceiros sociais e do Governo, o que contribuiu para uma melhoria do salário mínimo em Portugal.

O salário mínimo apesar de tal Acordo continua ainda muito baixo, especialmente no contexto comunitário. A UGT continua, por conseguinte, a defender que o valor do salário mínimo deve atingir os 500€ no final de 2011, como acordado em sede de concertação social. Este é uma medida necessária para combater a pobreza e diminuir a desigualdade de rendimentos.

16. No quadro das políticas e medidas que têm vindo a ser assumidas no combate ao défice e à dívida pública, são inquestionáveis os sacrifícios que têm vindo a ser impostos aos trabalhadores da Administração Pública.

Ao longo dos últimos anos aqueles trabalhadores foram confrontados com fortes perdas de poder de compra. Nos últimos dez anos (2001 a 2011) os aumentos das tabelas salariais foram 5% inferiores à inflação verificada. Em 2011, com o congelamento geral de salários e a diminuição nominal dos salários acima de 1500€, a perda média anual deverá ser superior a 8%.

A nível das pensões e reformas as perdas são ainda superiores.

17. Tem havido uma redução do número de trabalhadores da Administração Pública, por via do quase congelamento de novas admissões.

Também o número dos diferentes Organismos se vem reduzindo, quer por via da criação de Agrupamentos de Centros de Saúde e de Escola, quer por diminuição do números de Organismos na Administração Central.

Têm sido celebrados vários Acordos de negociação colectiva a nível da Administração Central e Local.

É fundamental a melhoria da gestão na Administração Pública, com descentralização e responsabilização aos vários níveis de decisão.

Sem melhoria da mobilidade voluntária e da criação de um quadro de regras de mobilidade por via da negociação colectiva correm-se sérios riscos de paralisação em vários Organismos da Administração Pública.

18. No que respeita ao **Sector Empresarial do Estado** e aos “alegados planos” mais ou menos ambiciosos de privatizações, importa referir que a UGT nunca teve uma posição ideológica contra as privatizações. A UGT considera contudo que, nas privatizações, estão em causa empresas associadas à prestação de Serviços de Interesse Geral (SIG) e frequentemente estratégicas para o País. Assim, entendemos que deve ser devidamente acautelada a prestação de serviços de qualidade e o acesso a estes por parte de todos os cidadãos, nos termos previstos pelo próprio Tratado de Lisboa da União Europeia. Devem ainda ser tidas

em devida atenção questões como os mecanismos de regulação e o emprego. A UGT não pode aceitar que a obtenção de receitas seja feita a qualquer preço, vendendo “ao desbarato” património público.

19. As políticas de austeridade que foram sendo tomadas vieram agravar a situação social do País. Portugal é actualmente um dos países da União Europeia com maiores desigualdades sociais. Temos um elevado nível de população em risco de pobreza e de exclusão; temos um dos mais elevados níveis de desigualdade na distribuição da riqueza – entre os que mais ganham e os que menos ganham -, levantando questões como o nível do salário mínimo, bem como os níveis dos salários mais elevados. A redução destas desigualdades sociais deve assim ser objecto de medidas e políticas específicas, garantindo um maior equilíbrio dos esforços exigidos.
20. Não apenas em Portugal mas também no plano europeu, importa criar condições de crescimento económico. Neste contexto, a sustentabilidade e o funcionamento eficiente dos sistemas financeiros são questões fundamentais, devendo haver uma maior regulação e transparência dos mercados financeiros, penalizar movimentos puramente especulativos de curto prazo e regular e combater os paraísos fiscais (off-shores).

Também a nível nacional é necessário reforçar a regulação do sistema financeiro.

21. O Acordo em negociação não pode conduzir à desregulação laboral, pôr em causa o Estado Social e promover o aumento das desigualdades sociais.

Os sacrifícios exigidos no próximo futuro têm que ter em conta o nível de rendimentos, particularmente dos abrangidos pela distribuição dos elevados lucros de algumas empresas ou dos gestores com salários milionários.

Não é aceitável o aumento da pobreza e da exclusão, com penalização dos salários ou das pensões mais baixas.

22. Este Acordo vai ser negociado entre as 3 Instituições Internacionais (UE, BCE e FMI) e o Governo Português, devendo ter o apoio dos Partidos Políticos em condições de ser Governo após 5 de Junho e do Presidente da República.

A centralização actual no Ministério das Finanças e Banco de Portugal levanta-nos dúvidas e interrogações, na medida em que estes respondem sobretudo pelas questões monetárias, financeiras e, em parte, as económicas, com mais reduzida preocupação social.

Ora, neste Acordo em curso de negociação tem que haver uma clara opção nos sacrifícios exigidos: melhorar a coesão ou promover o aumento da conflitualidade social.

Lisboa, 19 de Abril de 2011