

## POLITICA REINVINDICATIVA 2014-2015

### I. SITUAÇÃO ECONOMICO-SOCIAL ACTUAL

A economia nacional tem vindo, lentamente, a evidenciar sinais positivos em termos de recuperação económica, mas que não podem deixar de ser avaliados com prudência, nomeadamente tendo em conta a fragilidade dessa recuperação e os profundos problemas que subsistem no País.

Importa ter presente que a convergência para os níveis dos rendimentos médios comunitários, um dos grandes objectivos da construção da União Europeia, não foi ainda retomada, tendo-se observado em 2013 uma nova redução do produto *per capita*.

As mais recentes previsões do Governo, inscritas na proposta de 2ª Alteração ao Orçamento do Estado para 2014, são bem elucidativas da gravidade da nossa situação. O crescimento do PIB foi revisto em ligeira baixa, de 1,2% no DEO 2014-18 para a actual previsão de 1,0%; a taxa de desemprego mantém-se a níveis muito elevados (em Julho, Portugal continuava a ser o 5º país da UE com a mais elevada taxa de desemprego) e os níveis de investimento permanecem muito baixos e insuficientes para promover a criação dos postos de trabalho necessários. Também no plano das finanças públicas, não obstante o Governo vir a assegurar que a meta de 4% para o défice será cumprida em 2014, assiste-se uma vez mais à derrapagem da dívida pública, tendo o Governo revisto a sua previsão em alta, para 130,9% do PIB.

Acrescente-se ainda que esta 2ª Alteração ao OE 2014 vem confirmar o que há muito a UGT tem afirmado: o processo de consolidação das finanças públicas tem estado a ser feito, sobretudo, à custa dos trabalhadores e pensionistas portugueses, por via da redução de salários e pensões, do aumento do desemprego, da redução das prestações sociais e do forte agravamento da carga fiscal, continuando o Governo a não controlar as despesas públicas noutras áreas.

Esta situação revela opções e soluções governativas que têm sido criticadas e recusadas pela UGT por serem injustas e inaceitáveis. A intensidade da crise com que Portugal se defronta e a gravidade dos seus impactos em termos sociais, muito em particular no que respeita ao mercado do trabalho, exigem respostas urgentes.

Com o fim do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro (PAEF), em 17 de Maio, o qual sempre foi apontado pelo Governo como um constrangimento a uma maior autonomia na

governança, é essencial e urgente uma mudança de políticas, as quais, sem pôr em causa a necessária consolidação das finanças públicas, se orientem decisivamente para a promoção do crescimento económico e para a criação de emprego estável e de qualidade.

Não é possível, nem aceitável, que o Governo continue a apostar na contenção, ou mesmo redução de rendimentos dos portugueses, seja por via salarial ou fiscal, como instrumento de ajustamento económico e orçamental, sem ter em conta as graves consequências económicas e sociais de tais políticas.

As medidas cegas, injustas e, nalguns casos, até feridas de constitucionalidade, que têm vindo a ser implementadas nos últimos três anos, têm travado o investimento público e privado, reduzido o consumo interno e provocado graves situações sociais e têm vindo a constituir-se como um elemento de bloqueio à recuperação económica, à criação de novos postos de trabalho e à redução das desigualdades e assimetrias.

Não podem continuar a ser tomadas medidas para equilibrar as contas públicas ignorando completamente as pessoas. Há muito que a UGT defende políticas com sensibilidade social, que respondam aos problemas do crescimento económico, do desemprego, da integração dos jovens, da pobreza e da exclusão social, do acesso a serviços públicos de qualidade e da coesão social.

Porém, não basta alterar discursos.

O Governo tem de ter a coragem e firmeza políticas para assumir uma verdadeira mudança, o que impõe, nomeadamente, uma renegociação das condições de pagamento da dívida pública junto dos nossos credores, criando as necessárias condições de base para a implementação dessas políticas.

O Governo tem ainda de ter uma atitude que, efectivamente, valorize o diálogo, nomeadamente o diálogo social, enquanto veículo privilegiado de consensualização de estratégias de crescimento e de desenvolvimento económico e social do País.

Para a UGT é fundamental que a CPCS retome o seu normal funcionamento, sendo portanto indispensável ultrapassar os impasses negociais resultantes do não funcionamento dos grupos de trabalho da CPCS que, lembre-se, foram criados com o fim de promover uma maior celeridade na discussão de matérias centrais. A UGT considera não existirem actualmente condições para manter um diálogo social no quadro daqueles grupos de trabalho, não sendo desejável eternizar uma discussão incipiente e quase estéril.

Nesse sentido, a UGT defende que as matérias que integram o mandato daqueles Grupos de Trabalho devem ser urgentemente recalendarizadas e discutidas em plenário de CPCS.

Valorizar a concertação social implica, igualmente, que o Governo garanta um efectivo processo de consulta e diálogo com os parceiros sociais, que vise soluções de compromisso, e deixe de implementar unilateralmente medidas em áreas centrais e tradicionais de concertação, como os casos das reformas da Segurança Social ou do Estado.

## II. PRINCIPAIS PREVISÕES ECONÓMICAS

As principais previsões apontam para uma ligeira recuperação do crescimento económico em Portugal para 2014-2015, ainda que a um ritmo bastante fraco, existindo uma elevada instabilidade nessas previsões que decorre da fragilidade do actual processo de crescimento económico nacional, da UE e dos países desenvolvidos da OCDE.

Importa referir que o Governo apresentou recentemente novas previsões para a economia portuguesa, destacando-se os seguintes elementos, face ao quadro anterior inscrito no Documento Execução Orçamental 2014-2018,

- Uma revisão em baixa do crescimento do PIB para 2014 para 1,0% (anteriormente 1,2 %);
- Uma redução da taxa de desemprego para 14,2% (antes 15,4%) e um crescimento mais intenso do emprego, 1.7% face a 0,9%.
- Uma revisão em alta da dívida pública, que deverá em 2014 ultrapassar os 130% do PIB. Deve aqui recordar-se que, em 2010 e 2011, antes da intervenção da Troika, essa dívida era de 94,0% e 108,2%, respectivamente.

Quadro 1- Principais previsões para Portugal

	Valor Registado em 2013	Governo (a)		Banco de Portugal (b)		Comissão Europeia (c)		OCDE (d)		FMI (e)	
		Actual	Anterior	Actual	Anterior	Actual	Anterior	Actual	Anterior	Actual	Anterior
<b>PIB</b>	-1,4										
2014		1,0	1,2	1,1	1,2	1,2	0,8	1,1	0,4	1,2	0,8
2015		-	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,4	1,1	1,5	1,5
<b>Taxa de Inflação</b>	0,3										
2014		0,0	0,4	0,2	0,5	0,4	0,8	-0,3	0,6	0,7	0,8
2015		-	1,1	1,0	1,0	1,1	1,2	0,4	0,4	1,2	1,2
<b>Taxa de Desemprego</b>	16,3										
2014		14,2	15,4	-	-	15,4	16,8	15,1	16,1	15,7	16,8
2015		-	14,8	-	-	14,8	16,5	14,8	15,8	15,0	16,5
<b>Emprego</b>	-2,6										
2014		1,7	0,9	-	-	0,9	-	1,3	-	0,7	-
2015		-	0,8	-	-	0,8	-	0,9	-	0,7	-

Fontes:

**Previsão Actual:** (a) Proposta de OE Rectificativo- Agosto 2014); (b) Projeções para a Economia Portuguesa: 2014-2016 (11 de Junho 2014); (c) Spring European Economic Forecast (5 Maio 2014); (d) Economic Outlook N°95 da OCDE (6 Maio 2014); (e) FMI - World Economic Outlook ( 8 Abril 2014)

**Previsão Anterior:** (a)DEO 2014-2018 (Abril 2014); (b) Projeções para a Economia Portuguesa: 2014-2016 (26 Março 2014); (c) Winter European Economic Forecast (25 Fevereiro 2014); (d) Economic Outlook N°94 da OCDE (19 Novembro 2013); (e) FMI - Country Report - 10ª Avaliação PAEF (19 Fevereiro 2014)

A UGT não pode deixar de questionar o realismo do cenário macroeconómico agora apresentado pelo Governo no que concerne à evolução do mercado de trabalho, especialmente quanto à revisão em forte alta do crescimento do emprego num momento em que é revisto em baixa o crescimento do PIB.

Mais, como já se referiu previamente, o nosso desemprego não só se mantém em níveis muito elevados, tendo Portugal a 5ª mais alta taxa de desemprego da UE no mês de Julho, como a sua redução se fica a dever a tendências que muito nos preocupam, como a emigração ou ainda o aumento dos desencorajados/ desmotivados perante o emprego.

De referir ainda que, para 2015, se estima um crescimento de preços superior ao verificado em 2013 e 2014 e que deverá atingir os 1,0%-1,2%, que não poderá ser ignorado pelos impactos nas condições de vida dos portugueses.

### **III. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO DA UGT PARA 2014-2015**

O País precisa, com urgência, de retomar uma verdadeira trajectória de crescimento económico, que garanta uma adequada transição para um desenvolvimento mais sustentável, mais inclusivo e com maior coesão económica, social e territorial.

Tal só será viável com a alteração da actual política económica e social e com uma adequada utilização dos recursos existentes. Nesse quadro, na execução das políticas defendidas pela UGT, não poderá o Governo deixar de atender ao papel decisivo que terá o quadro financeiro comunitário, adequando-o aos desafios e prioridades que agora analisamos e apresentamos.

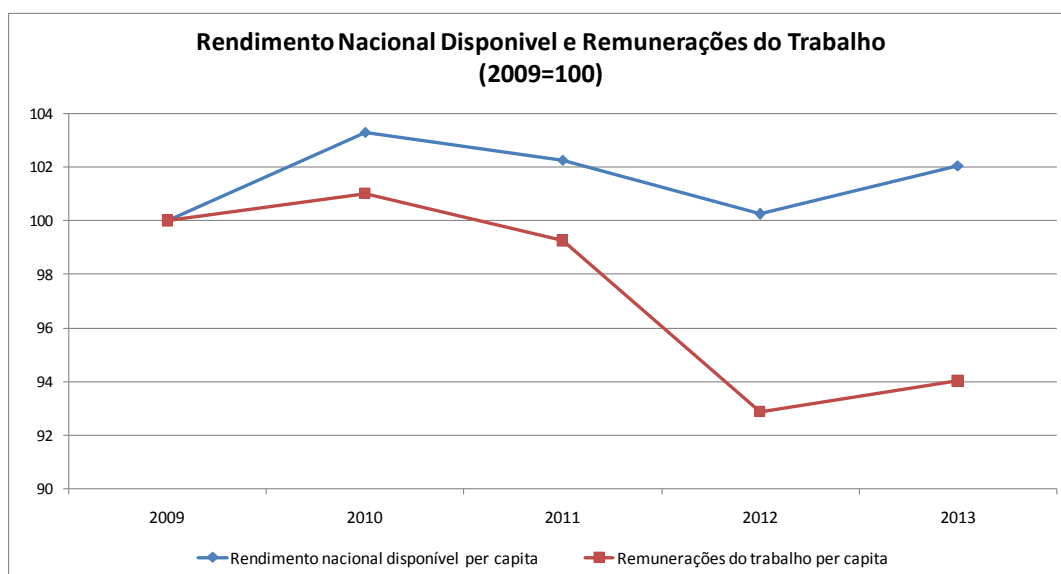
#### **1. UMA POLÍTICA DE RENDIMENTOS QUE PROMOVA A JUSTIÇA SOCIAL E GARANTA CONDIÇÕES PARA A RETOMA ECONÓMICA**

Nos últimos anos, os rendimentos dos trabalhadores e pensionistas têm vindo a ser esmagados por uma política económica de consolidação das contas públicas por via da austeridade e do empobrecimento das pessoas.

As remunerações por trabalhador no total da economia têm vindo a registar quebras reais desde 2011, afectando o sector privado, mas sobretudo o sector público. Não admira assim que o peso das remunerações do trabalho em % PIB tenha vindo a cair nestes últimos anos, sendo de apenas 48,2% em 2013 ou ainda, como é bem visível no gráfico seguinte, que tenham sido manifestamente os rendimentos do trabalho os mais penalizados neste período de crise. Com efeito, importa realçar

que enquanto as remunerações do trabalho caem 6,0 pp entre 2009 e 2013, o rendimento nacional disponível regista ainda assim um crescimento positivo na ordem de 2,1%, no mesmo período.

Gráfico 1:



Fonte: PORDATA

Para aquela evolução muito contribui uma política governativa pautada pela redução de salários e do número de efectivos na Administração Pública, pela moderação/ redução de salários no sector privado e empresarial do Estado, pela redução das pensões de velhice e, de forma mais acentuada em 2012-2013, pelo agravamento da carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho, nomeadamente em sede de IRS.

A UGT rejeita que os salários continuem a ser utilizados como a variável de ajustamento económico-financeiro e de competitividade, sendo imprescindível reverter a tendência de redução sistemática das remunerações do trabalho.

A política de rendimentos assume hoje um papel ainda mais central para a recuperação da economia portuguesa, na medida em que a quebra real dos salários, pensões e prestações sociais a que temos vindo a assistir tem estrangulado a procura, situação que é apontada como um dos principais factores de travagem da retoma económica. São as próprias empresas que identificam a fraca procura interna como um factor que limita o investimento.

Assim, a melhoria daqueles rendimentos (salários, pensões, prestações e apoios sociais) é um dos desafios e prioridades centrais do nosso País e um imperativo social, sendo que a reposição de rendimentos deve ser a vertente prioritária e urgente, mas onde a melhoria do poder de compra e das condições de vida tem de ser igualmente um objectivo de curto prazo. Mas, no actual contexto

de crise, a melhoria dos rendimentos é também um factor essencial para promover o consumo privado, o investimento, o crescimento da nossa economia e a criação de postos de trabalho.

Nesse quadro, a UGT defende especialmente:

**a) Urgente actualização do salário mínimo**

Não podemos deixar de lembrar aqui que o salário mínimo foi fixado em 485€ em Janeiro de 2011, não tendo sido atingidos os 500€ previstos no acordo tripartido de 2006.

O “congelamento” do salário mínimo imposto pela Troika, em desrespeito pelo diálogo social nacional e por princípios definidos em instrumentos internacionais, como em Convenções da OIT ou a Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, tem tido impactos muito negativos no poder de compra e no bem-estar de segmentos de população bastante vulneráveis, verificando-se nomeadamente um aumento da pobreza.

A actualização do salário mínimo é, para a UGT, uma prioridade absoluta e o seu papel não pode continuar a ser subvertido pelo poder político. A UGT não pode aceitar que, num momento, o Governo anuncie a sua total disponibilidade para aumentar o salário mínimo com a saída da Troika, mas que logo de seguida não assuma os seus compromissos e responsabilidades, adiando sistematicamente tal actualização.

A actualização do salário mínimo em Portugal, há muito defendida pela UGT, é igualmente sustentada por organismos internacionais como a OIT, que consideram essencial dar um sinal positivo à economia e às centenas de milhar de trabalhadores que dele dependem. Diga-se que esta é uma necessidade que, no actual contexto, tem sido reconhecida até pelas próprias confederações patronais nacionais como um imperativo ético e de Justiça Social.

Com a conclusão do PAEF em Maio deste ano e tendo presente os compromissos anunciados pelo Governo nesta matéria, a UGT defendeu a sua actualização para 500€ logo a partir de 2011, considerando económica e socialmente inaceitáveis novos adiamentos daquele aumento.

Aceitámos integrar e participar activamente no Grupo de Trabalho sobre salário mínimo e política de rendimentos, estando disponíveis para encetar a discussão sobre uma actualização a médio prazo. Porém sempre afirmámos que não abdicaríamos da nossa reivindicação de actualização do salário mínimo para 500€ em 1 de Julho de 2014.

Registamos a intenção do Governo de levar à CPCS, ainda durante o mês de Setembro, a questão do aumento do salário mínimo.

É positivo que o faça, mas não deixa de ser um agendamento tardio e os trabalhadores não podem ser prejudicados pela inércia do Governo.

**Para a UGT, restam duas opções:**

- **aumenta o salário mínimo para 500€ com efeitos retroactivos a 1 de Julho, sendo que a 1 de Janeiro de 2015 deve ser actualizado para o valor de 510€;**
- **aumenta o salário mínimo com efeitos imediatos e com um valor não inferior a 505€ por forma a compensar os trabalhadores e em janeiro de 2015 a actualização para os 510€.**

Mais, e a fim de evitar que situações similares se verifiquem em 2015 e nos anos seguintes, a UGT entende que é urgente incluir na discussão em CPCS a questão de um acordo de médio prazo (3 a 4 anos), com valores e critérios definidos para o aumento futuro do salário mínimo.

#### **b) Actualização salarial adequada**

Como já referimos, a UGT considera inaceitável que os salários continuem a ser usados como se de uma mera variável de ajustamento orçamental e de competitividade se tratem.

A UGT já expressou a sua disponibilidade para um diálogo tripartido do qual possa resultar o estabelecimento de referenciais e critérios para a negociação dos aumentos salariais a médio prazo, criando um quadro que permita reforçar a confiança dos trabalhadores e suas famílias quanto ao futuro, por via da melhoria de rendimentos, e assegurar a necessária estabilidade aos agentes económicos para promover mais investimento e para garantir e criar postos de trabalho.

Assim, a UGT defende:

- o fim das reduções remuneratórias na Administração Pública e no Sector Empresarial do Estado;
- que os aumentos salariais no sector privado se operem tendo em conta a inflação esperada e os ganhos de produtividade do trabalho, atendendo ainda à evolução dos custos de trabalho reais face aos nossos principais parceiros comerciais e à situação específica de sectores e empresas.

No entanto, e no actual contexto, não podem e não devem ser ignorados os sacrifícios que foram impostos aos trabalhadores nos últimos anos, os quais se traduziram numa perda real e até

nominal de salários e numa perda significativa do seu poder de compra, situação que uma política de rendimentos deve corrigir.

**Tendo igualmente em conta as perspectivas macroeconómicas para 2015, a UGT aponta como referencial para a actualização dos salários um valor em torno de 2,5-3,0%.**

**c) Pensões e Prestações sociais justas**

A perda de poder de compra ocorreu igualmente para os pensionistas e reformados, a maioria dos quais não só não tiveram, uma vez mais, uma actualização das suas pensões, como sofreram novos cortes em 2013 e 2014. Com efeito, apenas as pensões mínimas do regime geral, agrícola e da pensão social tiveram uma actualização em linha com a inflação prevista para 2013, ficando assim de fora de qualquer actualização das pensões de valor bastante reduzidos, tais como pensões de 300-400 euros.

De facto, as pensões e prestações sociais continuam a ser alvo de uma política governativa que visa reduzir despesas e reduzir o défice orçamental, por vezes com recurso a medidas de constitucionalidade duvidosa, como a Contribuição de Sustentabilidade sobre as pensões, rejeitada recentemente pelo Tribunal Constitucional.

Estas são situações insustentáveis e profundamente injustas por afectarem uma população especialmente vulnerável e por comprometerem a relação de confiança e segurança entre cidadãos e Estado que deve necessariamente existir num Estado Democrático.

**Face ao exposto, a UGT defende:**

- **Um aumento das pensões mínimas em, pelo menos, 10 Euros;**
- **Um aumento de 3,0% das pensões, em especial das mais baixas até 600 euros, que assegure uma ligeira melhoria do seu poder de compra em 2015;**
- **Uma actualização do IAS, cujo valor não é revisto desde 2009, em 2.0%;**
- **O fim da Contribuição Extraordinária de Solidariedade nas pensões e a rejeição de qualquer mecanismo similar que provoque redução do valor das pensões em pagamento.**

**d) Uma fiscalidade que promova a redução da carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho e uma maior equidade e justiça fiscais**



A fiscalidade constitui um instrumento fundamental de política económica e social que visa assegurar o bom funcionamento da sociedade por via de uma correcta afectação de recursos, garantir democracia, a segurança dos cidadãos, assumindo também uma especial relevância na redistribuição da riqueza e na promoção da igualdade de oportunidades para todos.

O aumento de receitas fiscais tem sido uma via privilegiada usada pelo Governo para o combate ao défice e, nestes anos mais recentes, temos assistido a um agravamento brutal e sem precedentes da carga fiscal, sobretudo dos impostos suportados pelos trabalhadores e pensionistas – através do IRS (sobretaxa extraordinária, limitação de deduções, aumento das taxas de imposto) e do IVA. No caso do IRS, no entender da UGT, foram postos em causa princípios como a progressividade e a equidade,

Importa ter presente que são aqueles dois impostos que sustentam a melhoria da cobrança de receitas fiscais verificada nos primeiros sete meses do corrente ano.

Os desequilíbrios e injustiças fiscais entre impostos que se sentiam anteriormente foram ainda reforçados por uma reforma do IRC em 2014, que passou nomeadamente pela redução das taxas de IRC a suportar pelas empresas, e cujos objectivos eram o de fomentar a competitividade, o investimento, a criação de emprego e a simplificação do imposto. Esta reforma traduziu-se, aliás como já era esperado, numa redução de receitas de IRC, pelo menos, na sua fase inicial.

Encontram-se em curso os trabalhos da Comissão de reforma do IRS, tendo já sido colocado à discussão pública o anteprojecto proposto por aquela Comissão.

Para a UGT, estes trabalhos não respondem àquele que deveria ser o grande objectivo de reforma do IRS no actual contexto – o de reduzir a excessiva carga fiscal que incide sobre os trabalhadores e pensionistas, repondo princípios de justiça, progressividade e equidade.

Temos presente que o projecto desenvolvido por aquela Comissão se encontra fortemente limitado, desde logo, pelos objectivos redutores que o Governo impôs - a simplificação do imposto, a promoção da mobilidade social e a protecção das famílias-, mas também pela neutralidade financeira das medidas propostas, princípio assumido pela própria Comissão.

A UGT entende, por conseguinte, que devem ser criadas condições para uma discussão urgente sobre uma efectiva reforma do IRS, atendendo nomeadamente à necessidade de uma reforma mais ampla do sistema fiscal português, onde se destacam nomeadamente a reforma da fiscalidade verde e o combate à fraude e evasão fiscal, entre outras grandes domínios, que assegure a correcção de injustiças e de inequidades fiscais.

Para 2014/2015, a UGT entende:

- Que, para além dos trabalhos em curso, é urgente encetar uma discussão mais ampla sobre a reforma do IRS, a qual deverá ser feita em sede de CPCS, no quadro de uma política de rendimentos.

- São aspectos centrais para a UGT:

- Uma redução da carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho, como objectivo principal;
- O aumento do número de escalões, de modo a promover uma efetiva progressividade do imposto;
- A descida das taxas de imposto, atendendo especialmente aos menores rendimentos;
- A supressão das medidas transitórias, com especial relevo para a sobretaxa;
- Uma reavaliação mais ampla do quadro de isenções e deduções fiscais que não atenda apenas a constrangimentos orçamentais, como o que ocorre na reforma em curso, mas antes aos objectivos económicos e sociais que devem presidir uma política pública;
- O estabelecimento de regras claras e objectivas de elaboração das tabelas de retenção do imposto, de modo a evita a sobre-retenção;

- Rejeitar um aumento da taxa geral do IVA para 23,25%, pelos impactos ainda mais gravosos sobre o rendimento das famílias e à actividade económica;
- Defender a reposição da taxa de IVA de 13% para actividades como hotelaria e restauração ou em determinados bens e serviços de primeira necessidade;
- Manter/reforçar as medidas de combate à fraude e evasão fiscais e à economia clandestina, devendo alocar, pelo menos em parte, os resultados destas medidas à redução da carga fiscal sobre as famílias.

## **2. POLÍTICAS DE EMPREGO E DE QUALIFICAÇÃO QUE PROMOVAM EMPREGOS DIGNOS E DE QUALIDADE**

A tendência de crescimento da taxa de desemprego é, no entender da UGT, um dos elementos mais gravosos e preocupantes da evolução da economia portuguesa, tendência essa fortemente acentuada pela crise dos últimos anos.

Temos assistido a uma forte quebra da população empregada, em níveis superiores à redução do PIB e da própria actividade económica, o que se traduziu na perda de milhares de postos de trabalho.

Registando-se ligeiras melhorias em termos de evolução do emprego nos trimestres mais recentes, importa ter presente que a criação de emprego ocorre sobretudo por via de uma contratação precária e sazonal – só no 2º trimestre de 2014, verificamos que se regista um aumento trimestral dos contratos de trabalho a termo (+ 3,4%), manifestamente superior aos contratos de trabalho permanente (+ 1,8%). Esta situação revela bem a incerteza e instabilidade que estes trabalhadores têm perante os actuais postos de trabalho e que poderão conduzir a um agravamento do desemprego em momentos posteriores.

A dificuldade acrescida de reabsorção do desemprego é igualmente confirmada pelo aumento do desemprego de longa duração, mesmo fases de recuperação económica e de criação de novos postos de trabalho. No 2º trimestre de 2014, os desempregados há mais de um ano eram 491,3 mil e representavam 67,4% dos desempregados. Esta situação é por demais gravosa, se tivermos em conta que cerca de 56% dos desempregados deixaram entretanto de receber o subsídio de desemprego.

Esta permanência no desemprego por períodos excessivamente longos gera erosão de competências profissionais e potencia a pobreza e exclusão social, situações que dificultam as necessárias transformações da nossa estrutura produtiva e um modelo de desenvolvimento sustentável e inclusivo.

A UGT manifesta uma enorme preocupação e alerta para o elevado número de jovens NEETs (jovens não integrados no sistema de ensino, desempregados e que não participam em acções de formação), que atingem em Portugal mais de 450.000 jovens até aos 35 anos, e para os quais é imprescindível encontrar uma resposta adequada que vise a sua integração no mercado de trabalho e a melhoria das suas qualificações escolares e profissionais.

A Garantia Jovem aparece no final de 2013 na sequência de uma Recomendação Europeia, como resposta à elevada taxa de desemprego dos jovens. A UGT considera esta iniciativa muito

importante, mas lamenta que os seus receios, expressos aquando do processo de desenho do Programa, de que a monitorização e acompanhamento eficaz do mesmo seriam dificultados por uma composição demasiado alargada da Comissão responsável, se estejam a confirmar.

A UGT reafirma assim que a redução do desemprego tem de ser um objetivo prioritário das políticas económicas e sociais, sendo portanto urgente alterar as políticas em curso, orientando-as verdadeiramente para o crescimento económico, o investimento e o emprego digno e de qualidade.

Há muito que a UGT vem defendendo a melhoria das políticas activas de emprego, factor essencial para o reforço da empregabilidade e para uma aposta séria na reintegração do mercado de trabalho de muitos desempregados, sobretudo dos grupos mais vulneráveis.

Desde logo, e antes de mais, importa que as obrigações governamentais no que concerne às transferências do Orçamento da Segurança Social para as políticas de emprego e de valorização profissional (fixadas em 5% das contribuições), sejam integralmente cumpridas, o que nem sempre se tem verificado, garantindo o seu adequado financiamento.

Mais, devemos manifestar alguma preocupação com as recentes discussões realizadas no âmbito do Grupo de Trabalho da CPCS, as quais resultaram em alterações que parecem ter como objectivo a redução de custos, nomeadamente pela redução dos apoios concedidos, apontar no sentido de uma redução na qualidade das medidas e do seu potencial de empregabilidade (veja-se a redução de 12 para 9 meses da duração dos estágios profissionais) e não responder a preocupações expressas pela UGT, como a da exclusão dos destinatários de algumas medidas do acesso a protecção social.

A UGT deve ainda registar negativamente o aligeiramento dos critérios para aferição da criação líquida de emprego ou a menor diferenciação entre os apoios dados à contratação permanente e precária, as quais suscitam apreensão, na medida em que são aspectos centrais para a promoção de emprego de qualidade.

Igualmente determinante será uma aposta séria na melhoria das qualificações dos portugueses em todas as suas dimensões – escolarização, formação profissional inicial, contínua e de reconversão. Estamos ainda longe de um sistema coerente que promova percursos integrados que respondam efectivamente às necessidades actuais e futuras do mercado de trabalho e o défice de qualificações dos portugueses continua a ser um dos problemas estruturais do país, levando à falta de competitividade das empresas e de resposta às necessidades do mercado, ao aumento do desemprego, à precariedade no emprego, à desvalorização das carreiras profissionais e a obstar à modernização do tecido produtivo.

Apesar de o direito a 35h anuais de formação estar consagrado na lei desde 2009, os empregadores continuam a não considerar a qualificação dos trabalhadores uma prioridade, em especial nas micro, pequenas e médias empresas, que constituem a grande maioria do nosso tecido produtivo.

Também o processo de reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida (RVCC), considerado uma boa prática a nível europeu, foi lamentavelmente interrompido, tendo sido criado um hiato de cerca de um ano sem qualquer resposta para os indivíduos que se encontravam a meio do processo e para aqueles que estavam interessados em o iniciar, tendo sido apenas recentemente retomado, com a entrada em funcionamento dos novos Centros para a Qualificação e Formação Profissional.

A maior crítica da UGT relativamente à forma como estes processos foram implementados teve a ver com o não investimento na vertente de validação das competências adquiridas em contexto de trabalho, ou seja, o RVCC profissional, o que levou a que todo o investimento levado a cabo durante 10 anos tivesse repercussões muito fracas a nível do emprego, das carreiras e das remunerações. Reconhecemos que o trabalho dos CQEPs está neste momento a tentar corrigir este erro, apresentando já respostas de RVCC em várias áreas profissionais, mas será necessário recuperar o atraso provocado pelos recuos verificados.

Para além dos pontos já enunciados, para a UGT é fundamental avançar no sentido de uma melhoria global dos sistemas de educação e de formação, promovendo a qualidade, a diversidade e transferibilidade entre os diversos percursos oferecidos, atentando ainda na diversidade e desigualdades regionais.

O Governo tem conduzido, de forma por vezes errática, uma tentativa de reestruturação do serviço público de emprego, a qual se tem revelado porém manifestamente insuficiente para dar cabal resposta aos desempregados, particularmente num período em que o desemprego continua a manter níveis insustentáveis.

Com efeito, não basta definir objectivos de ajustamento entre oferta e procura de emprego, desenvolver ofertas formativas ou estabelecer procedimentos de aproximação entre os técnicos de emprego e os desempregados se, simultaneamente, não existirem meios humanos e materiais adequados.

Por outro lado, é com alguma apreensão que assistimos a uma tentativa de introdução de um papel mais relevante dos serviços privados de emprego e colocação, sem que o modelo preconizado seja ainda claro ou discutido de forma séria com os parceiros sociais.

**Neste sentido, a UGT considera fundamental:**

- **Manter um acompanhamento constante e defender as reformulações necessárias das políticas activas de emprego, de modo a garantir a sua efectividade, a adequação às necessidades dos desempregados, nomeadamente de grupos com maiores dificuldades de integração laboral, e a promoção de emprego de qualidade;**
- **Melhorar as participações financeiras dos programas dirigidos aos jovens, assim com o reforço da dotação orçamental para o apoio a este tipo de programas;**
- **Apostar na melhoria das qualificações dos portugueses e dos respectivos programas de formação/requalificação profissional garantindo um sistema de educação-formação de qualidade e valorizador de todos os seus trabalhadores;**
- **A efectivação do direito individual às 35 horas anuais de formação profissional;**
- **Uma forte dinamização dos novos CQEPs, enquanto interfaces de respostas de formação a nível regional;**
- **Lutar pela melhoria da intervenção dos centros de emprego na resposta aos desempregados e às necessidades do mercado de trabalho, adequando procedimentos e ajustando e reforçando os meios existentes.**

### **3. UMA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA MAIS DINÂMICA - MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### **3.1. A dinamização da negociação colectiva não pode estar dependente apenas de expectativas.**

Apesar de poderem ser identificadas algumas alterações positivas a nível económico, não se detectam reflexos imediatos nos resultados da negociação colectiva.

Vive-se actualmente a situação inversa de há alguns anos, quando se constatou que já em período de crise não havia uma repercussão imediata da situação económica na contratação colectiva, pois trata-se de um processo lento e complexo envolvendo outras variáveis.

É inegável que se criaram este ano algumas expectativas com a saída da Troika, aparecendo como primeira consequência a previsão da diminuição das restrições aplicadas à extensão das convenções, confirmada a meio do ano com a Resolução do Conselho de Ministros de 27 de Junho.

No mesmo sentido foi muito importante a decisão do Tribunal Constitucional em mandar repor algumas disposições convencionadas em contratação colectiva a partir de 1 de Agosto, após o período de suspensão estipulado na legislação, credibilizando também o processo negocial, apesar de o Governo ter conseguido prorrogar a suspensão dos valores convencionados até ao final do ano.

Os efeitos psicológicos positivos acabam por esbarrar num cenário que continua a ser de crise (Quadro 2) no qual o papel regulador da negociação colectiva fica reduzido a mínimos históricos. Só um número muito limitado de trabalhadores (Quadro 4) beneficiou de um pequeno aumento do salário real e de condições de trabalho proporcionadas pela pouca contratação colectiva negociada e publicada.

Os resultados das políticas aplicadas por decreto, e não por negociação, representaram claramente o aprofundamento da crise da negociação colectiva, com impactos especialmente gravosos nas condições de vida dos trabalhadores.

Até meados de Agosto de 2014 manteve-se um quadro de resultados idêntico ao ocorrido em 2013, i.e., com tendência para o aumento do número de convenções e de PE publicadas, sem correspondência no número de trabalhadores abrangidos que continua a decair.

Quadro 2 — Resultados da Negociação Colectiva (2009-2013)

Anos	Convenções Negociais (1)	Trabalhadores potencialmente abrangidos	PE publicadas
2009	251	1.397.225	101
2010	230	1.407.066	116
2011	170	1.236.919	17
2012	85	327.662	12
2013	94	242.676	9

Fontes: UGT/DGERT; Notas: (1) Sem acordos de adesão.

De facto, as alterações de 2012 ao Código do Trabalho, algumas particularmente penosas para os trabalhadores e com persistência no tempo, no que respeita à diminuição dos rendimentos, e a limitação à extensão das convenções, não impediram associações de empregadores e sindicatos de reverem alguns instrumentos de regulamentação colectiva onde foi possível, mas não dinamizaram a negociação.

No Sector Empresarial do Estado e na Administração Pública a situação é ainda mais delicada. Mistura-se a redução dos recursos humanos com o corte salarial e a degradação das condições de trabalho aprofunda-se, em nome da redução das despesas do Estado e da diminuição das suas funções.

No sector privado é a partir dos contratos sectoriais (Quadro 3) que é possível dinamizar e fazer a descentralização, articulando o nível sectorial com o nível de empresa. O peso dos contratos sectoriais, tanto a nível de convenções publicadas e consequentemente trabalhadores abrangidos, diminuiu drasticamente e não há indícios de reverter a situação.

A UGT sempre revelou a sua disponibilidade para negociar soluções que potenciem a negociação colectiva entre empregadores e sindicatos, tendo sido determinante para afastar medidas gravosas que o Governo pretendia introduzir e constrangimentos significativos existentes, como os resultantes dos critérios de emissão de portarias de extensão. É agora essencial que o Governo corresponda a esta disponibilidade, cumprindo as suas obrigações legais enquanto empregador e dinamizador da negociação colectiva.

Quadro 3- Convenções negociais e trabalhadores abrangidos em %

Tipo /Ano	TOTAL 2009		TOTAL 2011		TOTAL 2012		TOTAL 2013	
	% IRCT	% Trab	% IRCT	% Trab	% IRCT	% Trab	% IRCT	% Trab
<b>CC</b>	56,6	<b>93,0</b>	54,7	<b>93,8</b>	42,4	<b>88,8</b>	28,7	<b>81,7</b>
<b>AC</b>	8,8	4,3	12,9	4,3	10,6	8,1	20,2	11,2
<b>AE</b>	34,7	2,7	32,4	1,9	47,1	3,0	51,1	7,2
<b>Totais</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fontes: DGERT/UGT

Na primeira metade do ano os resultados relativos referentes às convenções sectoriais mantiveram-se ao nível de 2013, prevendo-se até ao fim do ano um pequeno crescimento do número de convenções publicadas sem mudança de paradigma.

De acordo com os últimos dados divulgados pelo Eurostat, que compara os dados de 2013 com os de 2008, apesar de se verificar uma tendência de aumento dos custos laborais dentro da União Europeia, Portugal está entre os países onde esses valores mais desceram.

Naquele período, o custo laboral em Portugal diminuiu 5,1%, sendo que cada hora de trabalho em 2013 valia, em média, 11,6 euros, representando 48,9% da média da União Europeia (em 2008, representava 56,7%), evolução que só em parte se fica a dever ao aumento do número de horas trabalhadas na Administração Pública, o qual apenas veio puxar ainda mais para baixo o valor hora no total da economia.

Na perspectiva dos empregadores, a convergência dos factores apontados deixa as empresas em excelente situação competitiva a nível de mercado nacional e internacional.



Quadro 4 — Variações salariais e negociação colectiva

Anos	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Inflação Verificada</b>	-0,8	1,4	3,7	2,8	0,3
<b>Variação Nominal (anualizada para total das convenções)</b>	2,9	2,4	1,5	1,4	1,0
<b>Variação Real</b>	3,7	1,0	-2,2	-1,4	0,7

Fonte: UGT/DGERT

Para absorver a produção dirigida ao mercado nacional o poder de compra dos portugueses e a criação de emprego terão de aumentar, o que pressupõe uma dinamização na negociação colectiva envolvendo actualizações salariais, que terá de ser desejada, não apenas pelos sindicatos, mas pelos empregadores e pelo Governo, este último não colocando mais entraves ao seu desenvolvimento.

#### **Crescimento económico com consequências na contratação colectiva e na criação de emprego**

A política reivindicativa da UGT para a negociação colectiva passa por vários eixos e não apenas pela urgência da revisão do salário mínimo consubstanciado no aumento do seu valor.

Durante o período situado entre 2009 e 2013 (fonte: GEE/MEE) o peso do salário mínimo no conjunto dos trabalhadores em regime de contrato subordinado aumentou de 8,7% para 12%, atingindo o ponto mais alto em 2012 (12.9%), o que vem dar argumentos de que já deveria ter sido aumentado, por não constituir qualquer entrave ao desenvolvimento económico tão amplamente propalado, ainda em 2013.

O peso do salário mínimo é pois relativo no contexto geral de um ajustamento de salários e no melhoramento das condições primárias dos trabalhadores que dele dependem, mas o seu aumento trará outras repercussões, como o contributo para elevar o poder de compra e favorecer uma tendência para o aumento de postos de trabalho. Terá também um efeito sinérgico no restabelecimento da credibilidade e da confiança na contratação colectiva e na vontade das partes retomarem o seu relançamento.

Em paralelo, o Governo terá de garantir que respeita os parceiros sociais, designadamente não se sobrepondo à contratação estabelecida pelas partes, que deve apoiar, cumprindo as disposições legais com isenção e celeridade.

Promover a efectividade da lei no sentido do cumprimento das disposições legais e convencionais, designadamente estabelecer as dinâmicas indispensáveis para que seja possível assegurar

condições de trabalho que resultem em trabalho digno, deverá ser uma meta para o poder político. Entre outras condições de trabalho, há que expandir e apoiar a promoção da prevenção e saúde e segurança no trabalho e o combate constante a situações escandalosamente irregulares e atípicas, assegurando meios e vontade política à sua efectivação.

**Pelo exposto, a UGT defende e preconiza a realização de políticas e decisões:**

- **Que resolvam de imediato a actualização do salário mínimo (RMMG), a decair desde 2011. A fixação do valor deverá ter em conta uma compensação por não ter sido actualizado em 1 de Julho do corrente ano;**
- **Que contribuam para o efectivo desenvolvimento da negociação colectiva, como o funcionamento do Centro de Relações Laborais, apoiando os parceiros sociais na regulação das relações de trabalho e na sua aplicação, tão indispensável ao crescimento económico com regras;**
- **Que não atrasem a publicação dos instrumentos de regulamentação colectiva, independentemente da sua origem, e sejam publicados segundo a legislação vigente, dependendo apenas da vontade de quem os subscreveu;**
- **Que o Governo tenha em conta a extensão das convenções e do seu efeito regulador nos sectores. A recente resolução que permitiu a emissão de mais portarias ainda é limitada e de nada servirá se as portarias não forem publicadas com a máxima celeridade possível. Nas actuais condições o quadro dos recursos humanos não é suficiente. A promoção da contratação colectiva também passa pela acção do Governo em preparar e assegurar os recursos necessários. Neste caso, depende apenas de vontade política;**
- **Que promovam por todos os meios o melhoramento das condições de trabalho nas situações da sua competência, designadamente cumprindo e fazendo cumprir a lei.**

### **3.2. Melhorar as condições de trabalho e a efectividade da Lei**

A UGT tem vindo a verificar com preocupação que, por parte do Governo, tem havido um desinvestimento económico e político na ACT, o qual tem tido claros reflexos na sua intervenção quantitativa e qualitativa, encontrando-se colocado em causa o normal exercício das competências que lhe estão cometidas.

Assim, a UGT tem vindo a assistir a um bloqueio da actividade inspetiva por várias vias, desde logo pela ausência de meios humanos e materiais, pela ausência de uma estratégia de actuação ou mesmo por uma visão política que poderá vir a comprometer, em última instância, as necessárias autonomia e especificidade de intervenção daquele organismo, em linha inclusivamente com o que defende a OIT.

Espera-se assim que a tutela preste mais atenção à atividade inspetiva em matéria laboral, indispensável para garantir, preventiva e punitivamente, a aplicação das disposições legais em vigor relativamente às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores nos locais de trabalho no exercício das suas funções.

Assistimos com muita preocupação à redução drástica do número de Inspectores de Trabalho, sobretudo por saídas por aposentação, sendo a perspectiva para o final deste ano de apenas 280 a 290 Inspectores de Trabalho. Não deve ser esquecido que o rácio da OIT para Portugal aponta para um número de 450 inspetores de trabalho.

Igualmente na vertente da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho temos assistido a uma cada vez menor vontade e capacidade de intervenção, o que se tem traduzido numa redução das iniciativas desenvolvidas pela ACT, quer directamente quer em parceria com os parceiros sociais. Mais uma vez, não deve ser esquecido o papel importante que deve ser dado aos sindicatos, o qual não se pode cingir a uma participação no Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, devendo ser devidamente valorizada a sua presença no terreno, em contacto directo com os trabalhadores, o que torna os sindicatos estruturas privilegiadas para promover a prevenção nos locais de trabalho.

A adopção de uma nova Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho para o futuro reveste-se de particular relevância e urgência, atendendo a que a anterior Estratégia estava definida para o período 2008-2012, estando-se desde então formalmente sem qualquer estratégia nacional.

A definição de prioridades de intervenção e uma mais efectiva implementação da nova estratégia exige um conhecimento mais aprofundado e exacto da realidade do mercado de trabalho, sendo necessário continuar a aperfeiçoar os instrumentos existentes para esse fim .

Para a concretização da Nova Estratégia Nacional para SST será assim fundamental, por exemplo, dispormos de estatísticas credíveis, actualizadas e harmonizadas entre as várias entidades produtoras das mesmas, que nos permitam fazer um retrato tanto quanto possível exacto das

condições de trabalho dos portugueses, nomeadamente das circunstâncias em que ocorrem os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

O Inquérito às Condições de Trabalho é igualmente um imperativo, pois os elementos disponíveis, como os apurados por via do Relatório Único, não contêm informação suficiente ou suficientemente fiável para a verificação das condições a que os trabalhadores estão sujeitos nos locais de trabalho. O Inquérito às Condições de Trabalho resultou de um compromisso assumido em sede de Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, inscrito na Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012. Vários anos decorridos após a assunção deste compromisso os Parceiros Sociais continuam a aguardar a sua realização.

É indiscutível que os locais de trabalho se encontram a atravessar fortes mudanças, que implicam novos desafios em matéria de SST. Devido à utilização de novas tecnologias, materiais e processos de trabalho, com alterações significativas ao nível da concepção, organização e gestão do trabalho, o que pode criar novas áreas de risco ao nível da saúde mental e física.

A atualização da Tabela das Doenças Profissionais é por conseguinte urgente, uma vez que se verifica que a última actualização data de 2007, o que significa que, desde então, não existem não são consagradas novas doenças profissionais. A UGT entende que os riscos psicossociais têm que ser incluídos nesta actualização.

**Nesse sentido, a UGT reivindica:**

- **Uma aposta clara por parte da tutela na prevenção e promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;**
- **A total autonomia e independência de actuação da ACT;**
- **A abertura de concursos para inspectores de trabalho, por forma a cumprir o rácio da OIT;**
- **A definição de uma nova Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho;**
- **Uma rápida implementação do Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal, atendendo nomeadamente à necessidade de informação em domínios como as doenças profissionais, os consumos de álcool e drogas, acidentes de trabalho, discriminação de género e até os acidentes “*in itinere*”, bem como a célere divulgação dos seus resultados;**
- **A realização de Campanhas sectoriais de promoção e prevenção de SST por parte da ACT, com o envolvimento dos parceiros sociais;**

- **A actualização regular da Tabela das Doenças Profissionais, a qual é, no presente, urgente.**

#### **4. PELA DEFESA DO ESTADO SOCIAL**

##### **4.1. Uma Administração Pública com maior eficiência, acessível e de qualidade e serviços públicos ao serviço da comunidade**

É necessário, mais uma vez, chamar a atenção dos trabalhadores e dos cidadãos para as funções tradicionais do Estado, mas sobretudo para as sociais, nomeadamente na Educação e na Saúde e nos seus efeitos para a promoção da igualdade de oportunidades perante as necessidades da vida.

É por essa função fundamental que a Administração e seus trabalhadores devem gerir a sua actividade. Mas é também por essas funções que devem ser dignificados na sociedade, pela sua função social e colectiva.

Existem mitos, quando se fala de Administração Pública, ligando-a a despesa pública inferindo logicamente que existe um número elevado de trabalhadores no sector. Devemos desde logo corrigir este problema, chamando a atenção que em termos de custos no PIB, encontra-se nos padrões médios europeus (10,9% PIB face a 10,7% na UE27), elemento relevante, atendendo ao facto da riqueza nacional ter decrescido significativamente nos últimos três anos.

Devemos também notar que a Administração Pública e os seus serviços representam a expressão material (instrumental) dos compromissos sociais inscritos na Constituição da República Portuguesa, entre o Estado e os cidadãos, visando assegurar a estes os princípios de igualdade de acesso, de oportunidades e de liberdade. Nesse sentido, é através da Administração Pública e seus serviços que obtemos a garantia de que ninguém fica para trás, assegurando a todos a defesa e a segurança no ensino, saúde e protecção.

Igualmente é através destes serviços que se garante a capacidade fiscalizadora, reguladora e mesmo a capacidade estratégica que permite aos decisores democráticos poderem agir em tempo oportuno.

A discussão sobre a reforma da Administração Pública é necessária e urgente, não na forma que tem sido feita até aqui, mas sim para atingir uma maior eficiência e eficácia dos diferentes serviços públicos e ainda por travão ao empobrecimento dos trabalhadores em funções públicas. Por aqui se vê que a UGT não põe em causa Reforma(s) do sector, o que pretendemos é atingir os objectivos atrás referidos.

Como é evidente não nos opomos à mudança, o que pretendemos é pôr fim à velha máxima “o chefe manda, o trabalhador obedece”. É preciso alterar esta postura, apostando na participação dos trabalhadores, na mudança, através de uma visão mais actual e alargada da negociação colectiva, por forma aos trabalhadores serem “envolvidos”.

A negociação colectiva é fundamental para fugirem às lógicas ali e agora existentes, impondo em vez de negociar.

Face ao “quadro negro” em que vivemos impõe-se uma urgente alteração.

**A UGT reclama uma nova geração de políticas na Administração Pública e a adopção de medidas que passam nomeadamente por:**

- **Negociação séria de uma Reforma da Administração Pública que contribua para uma melhoria da qualidade, da eficiência e eficácia dos serviços públicos e que estabeleça um calendário sério num espaço temporal a médio prazo para a sua concretização;**
- **Exigir a publicação e a aplicação dos ACEP’s negociados com os diferentes serviços públicos, garantindo as 35 horas de trabalho semanal, acabando de vez com o “veto de gaveta” feito pelo Governo;**
- **Exigir o respeito pelos contratos assumidos com os reformados e os pensionistas, rejeitando em absoluto quaisquer cortes nas reformas e pensões em pagamento, conforme decisão última do Tribunal Constitucional;**
- **Descongelar as admissões, carreiras e progressões, pondo fim aos cortes salariais, apesar das propostas apresentadas demagógicas apresentadas pelo Governo, repondo a normalidade legal e funcional;**
- **Activar, conforme prometido pelo Governo, de uma política de mérito para os trabalhadores;**
- **Formar e requalificar efectivamente os diferentes trabalhadores da Administração Pública, atribuindo 2.0% dos orçamentos dos diferentes serviços, não transferíveis para outros fins;**
- **Acabar com o recurso a substituições semânticas, para promover o despedimento colectivo ou individual, ou ainda com o assédio moral com políticas como a mobilidade especial;**
- **Pôr fim à requalificação na Administração Pública, reforçando os mecanismos de mobilidade entre órgãos e serviços;**

- **Introduzir uma nova cultura de negociação colectiva como a responsabilidade social, a igualdade de género, o apoio à conciliação entre o trabalho e a família, possam emergir. E se concretizem efectivamente as disposições sobre organização do tempo de trabalho e matérias de eventual redução do horário do trabalho;**
- **Defender os postos de trabalho nos diferentes serviços públicos, com salários dignos;**
- **Regular o desenvolvimento das carreiras, das alterações de posição remuneratória, passando por prever um regime de transição de recuperação do tempo congelado;**
- **Criar uma Comissão Permanente de monitorização e acompanhamento dos resultados das negociações;**
- **Integrar progressivamente a representação sindical em auditorias aos serviços, conferindo um papel particularmente activo nas matérias que foram alvo de negociação e correlacionadas com a gestão dos recursos humanos;**
- **Exigir o cumprimento da orientação existente na lei para a admissão nos diferentes serviços da Administração Pública de 5% de trabalhadores com deficiência;**
- **Exigir a participação dos sindicatos na gestão da CGA, ADSE, Segurança Social e Serviços Sociais da Administração Pública.**

#### **4.2. Sector Empresarial do Estado – Garantir condições para responder às necessidades das pessoas**

O Sector Empresarial do Estado (SEE), responsável pelo emprego de um número significativo de trabalhadores, continua a confrontar-se com constrangimentos e condicionantes vários, com impactos muito negativos para o funcionamento eficaz do sector e para as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores.

As alterações introduzidas pelo novo regime jurídico do SEE, em que o poder do accionista passa a ser exercido, em exclusivo, pelo Ministro das Finanças, limitando significativamente os poderes dos ministros responsáveis pelos sectores de atividade e a autonomia de gestão das próprias empresas, são bem o exemplo disso.

Este é um sector em que, não pode ser esquecido, as relações de trabalho se regem pelo regime do contrato individual de trabalho, mas em que a aproximação às regras aplicáveis aos trabalhadores do sector público, de cortes sobre cortes, tem sido cada vez maior.

Não obstante o diploma que regula o SEE ter vindo reafirmar que a regra relativamente ao regime laboral aplicável é a do contrato individual de trabalho, veio introduzir normas específicas e excepcionais relativas ao regime retributivo, nomeadamente no que se refere ao subsídio de refeição, ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho nocturno, que a derrogam.

Assim, a um quadro já de si muito difícil de clara falta de vontade negocial por parte das administrações destas empresas, juntou-se uma diminuição de autonomia das mesmas por via das condições laborais estabelecidas imperativamente e de uma tutela excessiva, nomeadamente por parte do Ministério das Finanças.

Impõe-se, neste contexto, lembrar ao Governo o compromisso que assumiu relativamente à dinamização da negociação colectiva e exigir o seu cumprimento.

Por outro lado, a manutenção das reduções remuneratórias até final de 2015 vem, na prática, dificultar ainda as negociações futuras de revisão salarial, constituindo a maior perda de poder de compra destes trabalhadores, cujos salários, em muitos casos, regridem a níveis de 2001.

É neste contexto que não apenas a consolidação das contas públicas e a redução das despesas do Estado mas também a própria resolução dos problemas de gestão do SEE parecem continuar a assentar, em grande parte, na diminuição dos rendimentos dos trabalhadores, o que para a UGT é inaceitável.

Reiteramos ainda a nossa oposição aos processos que possam conduzir ao desmantelamento de empresas em função de critérios meramente financeiros, sem que sejam devidamente salvaguardadas a qualidade de prestação de serviços essenciais às populações ou mesmo ao próprio interesse estratégico nacional. A UGT deve manifestar a sua oposição a processos como os da TAP ou dos CTT, em que tais preocupações não foram devidamente salvaguardadas.

Mais, também os processos de abertura à iniciativa privada dos serviços públicos de transporte de passageiros continuam a ser conduzidos pelo Governo de forma arbitrária, sem o envolvimento das respectivas autarquias, autoridades metropolitanas, parceiros sociais e representantes dos trabalhadores, e poderão vir a lesar fortemente o serviço público de transporte de interesse fundamental para as populações e utentes.



**A UGT entende:**

- Reiterar a sua oposição à diminuição do valor dos subsídios estabelecidos por negociação colectiva (como por exemplo o subsídio de refeição) por força da aplicação do novo regime jurídico do sector;
- Exigir a reposição dos Regulamentos de Carreiras Profissionais (RCP) previstos nas convenções coletivas e o desbloqueamento dos regimes de promoções/ progressões;
- Exigir a reposição das cláusulas das convenções colectivas suspensas por força dos vários Orçamentos do Estado tais como diuturnidades, anuidades, fórmula de cálculo da retribuição horária, pagamento do trabalho suplementar;
- Defender a manutenção/renegociação das convenções colectivas nas empresas em processos de abertura à iniciativa privada dos respectivos serviços públicos;
- Rejeitar os processos de privatização que delapidam o património público e que conduzam à diminuição de postos de trabalho colocando em risco a qualidade destes serviços;
- Exigir a reposição dos complementos de reforma cujo pagamento foi suspenso em 2014;
- Reiterar a necessidade e a urgência de um diálogo e uma negociação efectivos, com o Governo e com as Administrações das empresas, com vista a assegurar uma adequada e eficaz regulação do sector quanto às condições de prestação de serviços de qualidade, de defesa de interesses estratégicos do País e à efectiva protecção dos trabalhadores.

**4.3. Uma Segurança Social pública e universal e não instrumentalizada**

A Segurança Social, quer no regime contributivo. quer no regime não contributivo, tem sido alvo, nos últimos anos, de políticas centradas exclusivamente na redução do défice orçamental, políticas que se têm traduzido na adopção sucessiva de medidas estruturais para a resolução de questões de natureza conjuntural.

As opções políticas que têm vindo a ser adoptadas pelo Governo são injustas do ponto de vista social, fazendo perigar níveis adequados de protecção social, o que apenas se agrava se considerarmos que muitas delas têm introduzido na esfera jurídica dos trabalhadores/beneficiários

um enorme e indesejável grau de instabilidade e incerteza, em que a alteração da idade da reforma será apenas o exemplo mais gritante.

Mais: o Governo tem vindo a justificar as opções legislativas em causa sob o pretexto da necessidade de garantir a sustentabilidade do sistema, fazendo-o de uma forma unilateral, demonstrando claramente que não é sua intenção encetar um diálogo sério com os Parceiros Sociais sobre a matéria.

As medidas tomadas e a forma como o foram comprometem as relações de confiança entre cidadãos e Estado e entre os Parceiros Sociais e o Governo, as quais necessariamente devem existir num Estado Democrático.

A UGT, tendo presente que a questão demográfica deverá ser objecto de uma profunda reflexão para que se possam avaliar os seus impactos na sustentabilidade do sistema a médio/ longo prazo, entende que aquela questão não poderá servir como fundamento para a política de cortes que tem vindo a ser seguida.

A UGT sempre esteve e estará disponível para discutir a segurança social, com vista a garantir um sistema que assegure uma adequada protecção social, dê resposta às novas realidades e necessidades e promova a sustentabilidade financeira do sistema. Fizemo-lo em 2006, ano em que se efectuou por acordo tripartido uma profunda reforma do sistema, tendo sempre mostrado disponibilidade para prosseguir essa discussão.

A UGT continuará a defender um sistema de segurança social público e universal e, especificamente, o regime contributivo da segurança social, visando assegurar a sua sustentabilidade, autonomia e estabilidade, garantindo adequados níveis de protecção e a solidariedade inter e intra geracional; exigirá que o Estado respeite as suas obrigações de financiar, por via do Orçamento do Estado, os sistemas não contributivos - acção social, solidariedade e protecção familiar - e a autonomia do regime contributivo; lutará para que as reformas se operem num quadro de forte diálogo social; lutará por uma maior participação dos parceiros sociais no acompanhamento e avaliação do sistema de segurança social.

A UGT tudo fará para impedir que o Governo se aproprie do sistema previdencial – financiado por trabalhadores e empregadores – introduzindo reformas e alterações à margem de qualquer diálogo e consenso com os parceiros sociais, ou para que a pretexto da sustentabilidade, o Governo faça recair os custos da mesma sobre os trabalhadores enquanto ele próprio se demite das suas responsabilidades.

Tais tentativas de desresponsabilização e de apropriação por parte do Governo são notórias também no sector público em que, por exemplo, assistimos a um aumento significativo da contribuição por parte dos funcionários para a ADSE (que passou de 1,5% para 3,5% no espaço de 1 ano) a pretexto da sustentabilidade do sistema, o qual foi porém acompanhado de uma diminuição das contribuições para a ADSE feitas pela entidade empregadora pública e de uma transferência de uma parte significativa das mesmas para o OE.

A UGT rejeita quaisquer intenções futuras do Governo no sentido de, mesmo alegando a necessidade de promover sustentabilidades ou convergências de sistemas, adoptar medidas que, tendo por base apenas a ideia de reduzir despesa pública imediata ou futura, visem reduzir o valor das actuais pensões ou reduzir direitos.

**Assim, para 2014-2015, a UGT considera prioritário:**

- **Exigir a reintrodução da idade fixa de reforma, assegurando um princípio de estabilidade junto dos trabalhadores e deixando esta de poder ser anualmente alterada por via do factor de sustentabilidade. O factor de sustentabilidade deve voltar a assumir o seu papel de estabilizador face à evolução da esperança de vida;**
- **Exigir a reposição dos mecanismos de antecipação da reforma, que o Governo suspendeu em 2012, evitando que os trabalhadores mais idosos, mas sem idade para a reforma, sejam “apanhados” na armadilha do desemprego de longa duração e sem qualquer rendimento;**
- **Discutir os mecanismos de actualização das pensões, que se encontram actualmente suspensos;**
- **Rejeitar qualquer medida que tenha como consequência o corte no valor de pensões já atribuídas, no sector público ou privado;**
- **Rejeitar um aumento da TSU, que faz recair um suposto custo de sustentabilidade apenas sobre os trabalhadores;**
- **Reforçar os mecanismos de protecção no desemprego e adequar os períodos de concessão e montantes do subsídio em função da maior vulnerabilidade de alguns grupos (DLD, jovens);**

- **Reforçar o apoio à família, respondendo a novas necessidades e desafios da sociedade – envelhecimento demográfico e quebra da natalidade, nomeadamente por via de uma melhoria do abono de família e da disponibilização de novos equipamentos sociais – creches, infantários e apoio a idosos, assegurando uma adequada cobertura pessoal/familiar e regional;**
- **Reforçar os mecanismos de combate à pobreza e exclusão social, nomeadamente por via de uma melhor adequação das regras de concessão de prestações como o RSI e CSI. Estes são mecanismos indispensáveis para a subsistência de muitas famílias, pelo que não é admissível que sejam tomadas sistematicamente medidas para os reduzir apenas tendo em conta o seu custo para o OE.**

#### **4.4. Em defesa do Serviço Nacional de Saúde**

O direito à protecção da saúde é um direito com consagração constitucional e a instituição Serviço Nacional de Saúde uma das grandes conquistas da nossa democracia. O Serviço Nacional de Saúde (SNS) é a maior realização do nosso regime democrático nestes 40 anos.

Para a UGT é fundamental que as políticas a seguir nesta área cumpram essencialmente dois objetivos: a universalidade e equidade no acesso e a qualidade dos serviços prestados.

Assim, é com preocupação que assistimos a uma política de cortes indiscriminados que fazem precisamente perigar aqueles dois princípios fundadores do SNS, penalizando sobretudo os grupos mais fragilizados como os idosos ou os agregados de mais baixos rendimentos.

O encerramento de serviços ou o aumento das taxas moderadoras, prejudicando o acesso das populações à saúde, sobretudo nas regiões do interior, o aumento do número de pessoas nas listas de espera, a insuficiência de meios humanos e dos recursos materiais, incluindo os afectos à emergência médica, ou a falta de investimento na prevenção são apenas um retrato incompleto das deficiências que se aprofundam.

A gestão dos recursos humanos continua a ser uma área central para o sucesso de uma modernização deste setor.

A UGT não pode deixar de manifestar a sua total oposição à forma como vêm decorrendo os recentes concursos de integração de novos profissionais na área da Saúde, sendo inadmissível que

a forma normal desses concursos seja a da contratação externa de empresas prestadoras de serviços, em clara violação dos princípios legais e constitucionais, e que os mesmos se rejam pela regra do mais baixo custo.

Urge continuar a apostar numa melhoria dos cuidados de saúde primários, por via de um reforço no investimento nas unidades de saúde familiar (USF) e nos centros de saúde. Com efeito, e reconhecendo as virtualidades das USF, visando introduzir novas lógicas de responsabilização e de organização na saúde e uma aproximação da saúde aos cidadãos, não podemos deixar de salientar que se considera importante uma melhoria da articulação entre os serviços e organização do atendimento dos utentes.

#### **A UGT considera fundamental:**

- **Rejeitar os cortes indiscriminados e defender um Serviço Nacional de Saúde para todos, de qualidade e tendencialmente gratuito;**
- **Exigir uma revisão das taxas moderadoras;**
- **Pôr fim ao número insustentável de utentes sem médico;**
- **Melhorar os cuidados de saúde primários, por via de um reforço no investimento nas unidades de saúde familiar (USF) e nos centros de saúde;**
- **Defender uma política de medicamentos que promova o recurso a genéricos e favoreça a unidose, garantindo uma redução dos custos para os cidadãos.**

#### **4.5. Lutar por uma Justiça para todos, de qualidade e em tempo útil**

O bom funcionamento da Justiça é um dos pilares fundamentais para o garante dos direitos dos cidadãos e, particularmente, dos trabalhadores.

Nesse sentido, a UGT sempre reivindicou medidas que contribuíssem para um combate mais efectivo aos problemas da morosidade e da imprevisibilidade do nosso sistema de justiça, os quais se traduzem necessariamente numa menor efectividade dos direitos dos trabalhadores, que passam anos com as acções em tribunal ou desmobilizam antes de as interpor, e mesmo num entrave a novos investimentos potenciadores da geração de emprego.

No actual momento, e cumulativamente com os problemas estruturais que continuam a não ser cabalmente resolvidos, a UGT deve manifestar a sua preocupação face à Reforma do Mapa Judiciário que recentemente se iniciou, não apenas pela insuficiente preparação da mesma, que se tem traduzido em problemas diversos (o mau funcionamento do CITIUS será apenas a face mais visível), mas pelos efeitos que tal poderá ter para uma justiça que se quer cada vez próxima dos cidadãos.

A extinção de muitos tribunais (cerca de 20) e a criação das chamadas secções de proximidade acarreta um afastamento de muitos cidadãos dos tribunais, o que leva a questionar o acesso efectivo destes à justiça, nomeadamente pelos encargos acrescidos que implica (tempo, despesas de deslocação), afectando sobretudo grupos de cidadãos em situação de maior vulnerabilidade.

A intervenção dos tribunais da primeira instância fica restringida sobretudo à apreciação de pequenas causas, pelo que diversas matérias, nomeadamente a área laboral, acabam por ser afastadas de uma relação de proximidade com os utentes da justiça, o que, em última instância, pode levar a um maior afastamento dos trabalhadores dos tribunais do trabalho.

Esta é uma situação que não poderá deixar de merecer um acompanhamento continuado e um diálogo cada vez mais efectivo por parte da UGT e dos seus sindicatos do sector.

A UGT deve manifestar o seu apoio às lutas dos sindicatos do sector por uma justiça mais eficaz, célere e próxima dos cidadãos e pelo respeito dos direitos dos trabalhadores.

#### **A UGT defende:**

- **Uma Justiça de proximidade com os cidadãos;**
- **A melhoria das condições de acesso à justiça, nomeadamente por via do apoio judiciário e de um adequado sistema de custas judiciais;**
- **A criação de condições que permitam uma melhor gestão dos tribunais e a maior celeridade na aplicação da Justiça;**
- **O respeito pelos direitos dos trabalhadores da justiça;**
- **O reforço da formação e da qualificação dos vários actores judiciais, dignificando a sua actuação e contribuindo para uma justiça mais efectiva e especializada, nomeadamente na área laboral;**
- **O reforço do diálogo social no sector.**

#### **4.6. Responder aos desafios demográficos – promover a natalidade e um envelhecimento com dignidade**

Há 40 anos, Portugal era o país com a maior taxa de natalidade da Europa. Hoje estamos no extremo oposto – temos a menor taxa de natalidade da Europa e somos o sexto país mais envelhecido do mundo (dados de 2011). Além de pôr em causa a renovação da sociedade, este fenómeno afecta a sustentabilidade da Segurança Social e os alicerces do Estado Social.

Num momento em que se retoma uma discussão sobre esta matéria, nomeadamente em sede de concertação social, torna-se pois necessário a UGT reiterar os princípios que devem presidir a qualquer actuação nesta área e propor linhas de orientação concretas que contribuam para a inversão da tendência decrescente da taxa de natalidade.

A UGT está ciente de que um conjunto de medidas concebido para fazer face ao problema da natalidade só surtirá efeito se for amplamente aceite pela sociedade e executado de forma continuada ao longo de várias legislaturas.

Assim, a UGT reitera que as medidas a adoptar só poderão ter o seu apoio se contribuírem de forma positiva para a igualdade de género no mercado de trabalho e na sociedade, em particular, contribuindo para a) o reforço da empregabilidade das mulheres; b) a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres; c) a criação de mecanismos de conciliação entre a vida profissional e vida familiar e pessoal e/ou para o aperfeiçoamento dos já existentes; d) a maior mobilidade vertical das mulheres quer no sector privado quer no sector público. Estes são princípios que devem estar na base de qualquer articulado de medidas que vise o reforço da natalidade.

Esta abordagem coaduna-se com os resultados obtidos nos estudos sobre políticas de natalidade nos países desenvolvidos que realçam o efeito positivo na natalidade do modelo social assente na promoção da igualdade de género, na segurança económica, na flexibilidade laboral positiva e na conciliação da vida laboral com a parentalidade.

No entanto, uma política de família e de resposta aos desafios demográficos não pode e não deve esgotar-se nas questões da natalidade e da parentalidade, não podendo ser igualmente ignorados outros problemas relevantes como o do envelhecimento populacional.

O número de adultos que carece de cuidados regulares aumenta com o envelhecimento da população, que é hoje um fenómeno com que se debatem todos os países europeus. O apoio a

estas pessoas é prestado por familiares de forma parcial - por vezes total – no domicílio ou em combinação com instituições públicas ou privadas.

Muitas das pessoas envolvidas nesta prestação de cuidados aos seus familiares são trabalhadores, especialmente mulheres, e muitas vezes têm filhos, sendo forçados a combinar as suas responsabilidades laborais com os cuidados que prestam e ainda com a educação dos filhos.

#### **A UGT defende:**

- **No âmbito da reforma da Segurança Social introduzir uma majoração na contagem do tempo para a reforma que tenha em conta o número de filhos;**
- **A utilização adequada, nomeadamente regulada por via da negociação colectiva, de regimes de organização do tempo de trabalho (regime de teletrabalho ou de banco de horas) que promovam uma efectiva conciliação entre trabalho e vida familiar/pessoal;**
- **O reforço dos serviços e equipamentos sociais de assistência a deficientes, idosos e outras pessoas que careçam de cuidados especiais de saúde, por forma a que, quem cuida, não seja penalizado no trabalho;**
- **Uma regulamentação adequada da prestação daqueles serviços, por forma a garantir a sua qualidade e a efectiva resposta às necessidades existentes.**

## **5. O SECTOR FINANCEIRO**

### **UMA PREOCUPAÇÃO SINDICAL**

Não obstante não ser habitual a integração de pontos conjunturais na política reivindicativa, não podemos ignorar que o passado recente e o futuro próximo serão marcados por uma questão premente que afecta as condições e os postos de trabalho de cerca de 7500 trabalhadores e que, sem serem asseguradas as devidas condições, poderia abalar a própria confiança no sistema financeiro.

A UGT não pode deixar de expressar a sua profunda preocupação perante o inesperado colapso do BES, registando ainda a conseqüente actuação do regulador que, numa experimentação inovadora no País (cobaia), determinou a separação entre Banco bom e Banco mau.

Para a UGT, a defesa dos postos de trabalho será, como não poderia deixar de ser, a prioridade da nossa actuação.



Foi essa preocupação que presidiu às reuniões que já realizámos com diversas instâncias, ao mais alto nível (Banco de Portugal, Administração do Novo Banco, Governo), e que continuará a estar sempre presente.

A UGT será intransigente na defesa dos trabalhadores no activo, no actual quadro ou face a qualquer reestruturação futura, mas também na defesa dos direitos dos reformados do BES e da sustentabilidade do respectivo fundo de pensões, ao qual deve ser assegurado o devido provisionamento.

Do mesmo modo, a UGT pugna pela salvaguarda dos postos de trabalho dos trabalhadores do ex-BPN, que foram colocados na Parvalorem, através da sua integração no Sector Empresarial do Estado. Exige ainda a resolução imediata da posição da CGA face à transferência do fundo de pensões do ex-BPN, bem como a abertura de um processo de rescisões por mútuo acordo, aberto a todos os trabalhadores, com valores minimamente aceitáveis.

A UGT acompanhou e continuará a acompanhar a actuação dos seus sindicatos da FEBASE também na defesa de uma supervisão forte, de uma regulação que se quer cada vez eficaz e de uma intervenção governativa que não poderá demitir-se das suas responsabilidades nestes processos.

**Aprovado por Unanimidade e Aclamação em reunião do Secretariado Nacional realizada a 10 de Setembro de 2014**