

RESOLUÇÃO DO SECRETARIADO NACIONAL

Lisboa, 28 de maio de 2021

POR UMA DIMENSÃO SOCIAL EM PORTUGAL E NA EUROPA

A CIMEIRA SOCIAL DO PORTO – REALIDADE E EXPETATIVA

A UGT encarou com expetativa a realização, na cidade do Porto, dias 7 e 8 de maio, da Cimeira Social, organizada sob a égide da presidência portuguesa da União Europeia, com vista à celebração de um compromisso entre todos os Estados-membros, os órgãos da União e os parceiros sociais europeus, de estabelecimento de um Plano de Ação para a implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

A UGT sabe, e os trabalhadores também conseguem vislumbrar, que um conjunto de 20 medidas, todas elas tão complexas quanto relevantes para o avanço da Europa para a dimensão social, que vem sendo atirada para a periferia das medidas da União e dos governos europeus, em prol da dimensão económica, não será coisa fácil.

Mas a verdade é que, pela primeira vez, HÁ um compromisso assinado, ao qual foram chamados os representantes de empregadores e trabalhadores, no sentido claro do seu envolvimento, contributo, monitorização e responsabilização na sua implementação gradual.

Os sindicatos europeus agregados na CES – Confederação Europeia de Sindicatos - não querem marcha-atrás neste compromisso e contestam todos aqueles que, em vez de apoiarem claramente este passo em frente, preferiram a lamúria, a queixa de que nada será conseguido e que tudo irá ficar como dantes.

Realmente só perde quem desiste de lutar. Sobretudo pela via do diálogo e da concertação e negociação.

Quem só tem da vida laboral uma visão impositiva e de cúpula, tem mais facilidade de organizar manifestações de rua, permitindo a instrumentalização por partidos políticos e a cumprir as agendas partidárias destes, contrariando, inclusive, a própria proposta sindical e do Parlamento Europeu do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Quem sempre foi contra a Europa, o espírito europeu, o clima de reforço da União de Estados e povos e a moeda única, não seria expetável uma mudança de atitude. Mas, uma vez mais, mobilizou trabalhadores, mais confiantes em premissas ideológicas e menos na capacidade de os compromissos

poderem ter sucesso. Não se vislumbram mudanças no horizonte para muitas destas organizações, que jogam na pobreza, nas desigualdades e na miséria dos trabalhadores o seu tabuleiro de estratégias e o xadrez sindical das suas reivindicações.

Tal não é, nem nunca foi, o espírito da UGT.

A UGT bateu-se no seio dos organismos nacionais e internacionais pela concretização desta Cimeira, e tudo fez, na medida da sua influência, para que o texto final fosse redigido por forma a que o compromisso entre tantos atores políticos relevantes pudesse ser estabelecido.

Cabe agora a todos os governos europeus, aos órgãos da União Europeia, mas também aos parceiros sociais, patrões e sindicatos, instar os seus governos nacionais ao cumprimento do calendário gizado no Plano de Ação e à implementação de medidas que, sabendo da complexidade de várias delas ao nível da inexistência de critérios uniformes em todos os estados-membros, possam ver a luz do dia no médio prazo.

A UGT tem defendido e apoiado as propostas de criação de um salário mínimo europeu em todos os estados-membros, que respeite a realidade económica de cada Estado, as suas tradições de diálogo social e negociação coletiva; tem apoiado todas as políticas públicas e legislativas conducentes à conciliação entre vida profissional e familiar; tem intervindo em inúmeros fóruns sempre alertando para a necessidade de Portugal alocar mais recursos financeiros que promovam as qualificações dos trabalhadores e a aquisição de novas competências, face à robotização e à transição digital; tem participado e organizado conferências, onde a matéria da Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres não seja apenas uma miragem, ou um mero jogo de palavras entre políticos; tem apresentado contributos para a melhoria da abrangência da negociação coletiva a um maior número de trabalhadores, através da sua dinamização e no combate à precariedade laboral.

A UGT tem sido uma incansável defensora de alterações estruturais do Interior do País, onde o despovoamento, o envelhecimento das populações, o encerramento de serviços públicos se faz sentir, onde a distância cerceia a igualdade de acesso a bens essenciais e básicos, como a saúde e educação; tem defendido o investimento público no Interior e a melhoria de todas as redes de comunicação e telecomunicações; e tem apoiado o investimento privado, com a criação de medidas de discriminação positiva às empresas que invistam no Interior e que criem postos de trabalho novos.

Muitas das medidas preconizadas e defendidas pela UGT estão plasmadas no PRR - Programa de Recuperação e Resiliência. Conjugado com uma correta aplicação das verbas dos fundos estruturais destinadas a Portugal e com as medidas preconizadas no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o nosso país tem condições para ultrapassar muitas das habituais e antigas resistências a alterações estruturais que condicionam o desenvolvimento de Portugal.

Portugal é um país onde o mercado de trabalho se pauta pelos baixos salários.

Não tem de continuar a ser assim. Não é uma fatalidade ter de ser assim.

A dimensão social discutida e analisada nos dois dias de Cimeiras, a Social antecedida de uma Cimeira Sindical, deixam bastante alento para que o movimento sindical possa reclamar satisfação nos resultados alcançados.

A UGT, na parte que lhe cabe no nosso próprio país, tudo fará, em articulação com o movimento sindical internacional onde está filiada, para que as decisões da Cimeira Social do Porto sejam transformadas em mais-valias para os trabalhadores portugueses.

Bater-nos-emos na CES, na CSI, no CESE, na OIT, na CSPLP e na concertação social portuguesa pela implementação de medidas que se revistam de cariz social, que reforcem os níveis de proteção dos trabalhadores, que valorizem carreiras e funções, que promovam o diálogo e a negociação coletiva, que reforcem o espírito de compromisso e de proposição.

Dialogar e negociar implica portas abertas e espíritos livres, seja no privado, como no público.

E aqui cabe ao Governo e ao Primeiro Ministro determinar que, aquilo que defendeu no Porto para se aplicar na Europa, deve ser começado a aplicar no seu próprio país.

E a UGT dirá, como sempre disse – PRESENTE.

O DIÁLOGO SOCIAL E A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

COMO INSTRUMENTOS CRUCIAIS PARA A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

A UGT valoriza a centralidade conferida, em sede parlamentar, à discussão do teletrabalho, figura que assumiu um novo ímpeto durante a pandemia, com a implementação de esquemas de “teletrabalho” obrigatório em função de um imperativo de saúde pública.

Mas a precipitação regulatória pode não ser desejável, tendo em conta que o presente não é um bom exemplo para a regulação do futuro.

O teletrabalho vai decerto assumir uma dimensão mais expressiva que no passado e será desejável promover uma séria discussão sobre as suas vantagens e os seus riscos, quer para os trabalhadores, quer para o modelo social e económico do nosso país.

Todos sabemos que o teletrabalho pode ser um instrumento fundamental para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e para a promoção e valorização do interior do país, por exemplo, mas

também são conhecidas as suas vicissitudes na potencial desregulação dos horários de trabalho, no isolamento, vulnerabilidade e desproteção da privacidade do trabalhador.

Todos sabemos também que um teletrabalho massivo teria sempre consequências profundas para muitos sectores de atividade, como por exemplo os transportes e o pequeno comércio, que seriam fortemente atingidos pelo “desaparecimento” dos trabalhadores dos seus habituais locais de trabalho, gerando riscos acrescidos de forte destruição de emprego.

E a UGT deve alertar: a simples alteração legislativa será sempre pouco eficaz se não for acompanhada de um conjunto de opções de política mais transversais que sustentem essa mesma alteração.

O regime atual estabelecido no Código do Trabalho (muito enraizado no Acordo tripartido europeu sobre teletrabalho, de 2002) contém já um conjunto de princípios e regras que continuam absolutamente válidos (da voluntariedade à equiparação do teletrabalhador aos demais trabalhadores, até aos custos acrescidos do teletrabalho).

Podemos ter de operar ajustamentos e aprofundar alguns aspetos num quadro de maior intensificação do teletrabalho (e face a fragilidades que a recente crise não deixou de evidenciar) mas, mesmo tendo sido dos primeiros países a regular esta matéria, estamos longe de necessitar de uma mudança legislativa estrutural.

A UGT regista, com agrado, que muitas das iniciativas legislativas em discussão, em sede parlamentar, abordem questões pertinentes para a regulação do teletrabalho (pagamento dos custos acrescidos para o trabalhador, voluntariedade e reversibilidade do teletrabalho, regimes de permanência e não permanência, etc.).

No entanto, muitas das propostas, ou pouco acrescentam ao Código do Trabalho, ou apresentam soluções que podem contribuir, ora para massificar o teletrabalho, ora para deixar de fora da sua esfera muitos milhares de trabalhadores.

As propostas em sede parlamentar, independentemente da legitimidade reconhecida à Assembleia da República e dos méritos próprios de cada proposta, ficam sempre – como seria de esperar – aquém de uma regulação adequada e equilibrada dos fenómenos do teletrabalho e do trabalho à distância.

Aquém, porque se concentram na alteração à legislação laboral e esquecem a necessidade de construir um quadro transversal, abrangendo as políticas que podem e devem interferir nas opções de futuro que temos de assumir (de investimento, política fiscal, formação profissional, habitação, etc.).

Aquém, porque regular para todas as profissões, atividades, sectores e empresas provocará sempre uma legislação distante da realidade concreta de cada teletrabalhador e o risco de uma legislação de mínimos

a que os empregadores se “agarrarão”, ou de uma legislação de máximos que deixará muitos trabalhadores de fora.

A UGT defende, agora como sempre, que para ultrapassar tais dificuldades, as vias do diálogo social e da negociação coletiva deveriam ter primazia.

O diálogo social esteve sempre na origem das reformas e das regulações ambiciosas, integradas e transversais; a negociação coletiva, assim lhe seja conferida uma necessária margem legal para regular a multiplicidade de realidades que o teletrabalho encerra, terá sempre a capacidade de responder melhor às necessidades sentidas pelos trabalhadores e empresas no seu dia-a-dia.

Sabemos que a negociação coletiva não demonstrou no passado uma grande apetência para regular o teletrabalho. Mas sabemos também que o mesmo se verificou com as iniciativas parlamentares, atenta a reduzida expressão do teletrabalho no nosso País.

E sabemos ainda que uma lei desadequada, ou apressada, comporta igualmente riscos, alguns dos quais constatamos já nas mesas negociais, com os processos a conhecerem uma paragem em função da incerteza gerada em torno do quadro legislativo futuro.

A UGT apela assim a que, no processo de regulação do teletrabalho e das demais chamadas “novas realidades” do mundo do trabalho, não sejam descurados (ou mesmo minimizados) os espaços que devem ser dados ao diálogo social nos seus diversos níveis, incluindo naturalmente a negociação coletiva.

Pelo contrário, a resposta às necessidades e expectativas dos trabalhadores passará sempre, e cada vez mais, pela centralidade do diálogo social e da negociação coletiva.

UMA NOVA VAGA DE TRABALHADORES PRECÁRIOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A UGT e os seus sindicatos do setor insistem na urgência de se avançar com processos negociais consequentes na Administração Pública, uma vez que a retórica e os anúncios públicos, feitos por vários membros do Governo, não se têm traduzido em quaisquer avanços, nem sequer através da apresentação de propostas sobre as quais se possa trabalhar.

Apesar dos anúncios efetuados, e tendo já sido realizadas reuniões sobre a matéria, os sindicatos da Administração Pública continuam a aguardar uma proposta concreta sobre a revisão do SIADAP.

De igual modo, é incompreensível que o Governo se mantenha ausente no que respeita à convocação das organizações sindicais para a negociação de outras questões que o próprio Executivo, indo ao

encontro do que dizem os sindicatos, reconhece que não podem ser dissociadas e devem ser conjugadas com as alterações que venham a ser feitas ao sistema de avaliação, como a revisão de carreiras e a introdução de alterações à Tabela Remuneratória Única.

As medidas relacionadas com o investimento na transição digital no setor público e nas necessidades formativas dos trabalhadores, tendo em vista o alcance desse objetivo, permanecem também como uma grande incógnita, não obstante a pompa e a circunstância com que o Governo as apresenta em documentos como o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) e o Programa de Estabilidade (PEC).

Em simultâneo, permanecem por resolver as questões ligadas à regulamentação e à aplicação da legislação sobre teletrabalho na Administração Pública, mantendo-se uma situação intolerável, em que o Governo exige, e bem, grande rigor ao setor privado, no que respeita ao cumprimento das normas em vigor, ao mesmo tempo que recusa respeitar essas mesmas normas quando em causa estão os direitos dos trabalhadores dos serviços públicos.

É o Estado-patrão no seu melhor. Olha para o que eu digo, não olhes para o que eu faço.

Contudo, relativamente ao teletrabalho, a UGT e a sua maior federação do setor -FESAP- defendem a adoção de um regime de prestação de trabalho híbrido, entre presencial e não presencial, voluntário, reversível e que não contribua, nem para a desregulação, nem para a individualização das relações de trabalho.

A UGT e os seus filiados alertam ainda para aquela que considera ser uma nova vaga de precariedade na Administração Pública e para a necessidade de a mitigar o quanto antes:

O Programa de Regularização Extraordinário dos Vínculos Precários da Administração Pública (PREVPAP) ficou aquém do expectável, tendo resultado, por um lado, em muitas situações de despedimento de trabalhadores que supriam necessidades permanentes dos serviços e, por outro lado, na manutenção de muitos trabalhadores em situação de precariedade laboral.

A pandemia de SARS-CoV-21 veio colocar a nu o que os nossos sindicatos há muito vinham afirmando, nomeadamente quanto à existência de uma carência crónica e transversal de recursos humanos na Administração Pública, tendo a pandemia, inclusivamente, contribuído para o aprofundamento das injustiças quanto à prestação de trabalho extraordinário não pago por parte de muitos milhares de trabalhadores.

A situação sanitária urgente e a necessidade de a ela dar resposta conduziu também a uma nova vaga de contratação de trabalhadores com vínculos precários, fazendo com que na Administração Pública existam atualmente cerca de 100 mil trabalhadores nessas condições.

Considerando que esses trabalhadores são essenciais para que os serviços públicos consigam, cada vez mais, melhorar a resposta dada aos cidadãos, **a UGT insta o Executivo ao desenvolvimento de novas medidas de combate à precariedade no setor público.**

Os sindicatos da Administração Pública da UGT, como sempre, estão preparados para responder aos desafios que a atual situação socioeconómica exige, pelo que solicitam aos vários ministérios que tutelam os serviços públicos que assumam, de uma vez por todas, que o aprofundamento do diálogo social e da contratação coletiva representam uma expressão clara da saúde democrática do Estado e indubitavelmente ferramentas sólidas para a construção de um futuro mais estável, mais próspero e socialmente mais justo.

EM DEFESA DO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE E DOS SEUS PROFISSIONAIS

A UGT saúda o esforço encetado por milhares de profissionais de saúde, no processo de vacinação contra a Covid-19, e o cumprimento do calendário apresentado pela task-force para que se possa atingir a tão desejada imunidade de grupo, antes do final do Verão de 2021.

Até ao dia 24 de maio de 2021, já foram inoculadas pelas enfermeiras e enfermeiros do Serviço Nacional de Saúde 5,1 milhões de doses, com 3,6 milhões de portugueses já possuidores de, pelo menos, uma dose da vacina contra a Covid-19 (35%) e 1,6 milhões já têm a vacinação completa.

É fundamental agradecer a competência dos trabalhadores desta área, não apenas com aplausos e palavras de reconhecimento, mas assumir claramente que é necessário reiniciar as negociações das respetivas carreiras, valorizando o especial desgaste e alto risco das suas funções.

A UGT reivindica ao Governo que é preciso investir na área da saúde e no robustecimento do Serviço Nacional de Saúde e na valorização dos seus trabalhadores, incansáveis na resposta a esta crise, e que ainda são o garante da humanização no acompanhamento e no tratamento dos doentes, com especial relevo para os milhares de tratamentos, consultas e cirurgias adiados no último ano e a que é preciso dar resposta.

NOVOS DESAFIOS DO SISTEMA EDUCATIVO EXIGEM INVESTIMENTO E DIÁLOGO

O Secretariado Nacional da UGT está consciente de que a concretização do pleno regresso ao ensino presencial, que se desenvolveu desde abril passado, transporta para o sistema educativo uma enorme responsabilidade ao nível da compensação dos efeitos negativos do longo tempo em que foi necessário

garantir um ensino remoto, e em que a questão do agravamento das desigualdades atingiu elevada dimensão, como vários estudos têm vindo a apontar.

É por este motivo que o Secretariado Nacional da UGT considera imprescindível que os profissionais da educação vejam reconhecidas condições especiais e urgentes para trabalharem, com o objetivo de que os alunos retomem a dinâmica do ensino-aprendizagem, recuperem os atrasos e aprendizagem que todas estas circunstâncias provocaram e para que se promovam efetivas condições de equidade.

Para este efeito, o Governo tem de investir de forma determinada, para garantir mais professores e mais técnicos especializados nas escolas, mais recursos tecnológicos e condições para a sua utilização, respeito pela autonomia das escolas e dos seus profissionais, focalização dos professores no trabalho com os seus alunos, libertando-os de tarefas acessórias.

Mas o Secretariado Nacional da UGT afirma ainda, com clareza, que a pandemia não pode fazer esquecer que os profissionais da educação continuam a precisar de mudanças de políticas educativas, como os sindicatos da Educação da UGT e a própria UGT já reclamavam antes da pandemia.

Faltam políticas concretas de reconhecimento e valorização dos profissionais deste setor.

Há problemas que estão identificados há muito tempo e que precisam de ser resolvidos, e a pandemia não pode ser o pretexto para não os resolver, tais como:

A precariedade, o envelhecimento, a falta de rejuvenescimento, a falta de atratividade da profissão docente, os mecanismos inadequados de avaliação de desempenho, a carga burocrática inútil imposta aos professores que precisa de ser eliminada, a sistemática ultrapassagem dos limites do tempo de trabalho, a definição de condições específicas para a aposentação.

A verdade é que o Governo não promoveu uma atitude de diálogo, como era necessário que tivesse acontecido, para que estas questões tivessem sido já resolvidas em contexto de negociação.

No mês em que a presidência portuguesa do Conselho Europeu tanto investiu junto dos governos de toda a União Europeia na dinamização do diálogo social, como fator essencial para que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais seja uma realidade, não pode a nível interno o Governo português, e particularmente o seu Ministério da Educação, continuar a manter uma posição de indisponibilidade para o diálogo e para a negociação.

Não é ignorando os sindicatos e fugindo ao diálogo que o Governo resolve os problemas estruturais do país, sobretudo num setor que educa, forma e prepara as gerações que governarão o país no futuro próximo.

É neste contexto que **o Secretariado Nacional da UGT reitera o seu apelo ao Ministério da Educação para que adote uma disponibilidade efetiva para o diálogo, que permita o encontro de soluções ajustadas a uma plena valorização e reconhecimento dos profissionais deste setor.**

Em nome dos profissionais docentes e não-docentes, dos alunos e das famílias e do País.

POR UMA JUSTIÇA SÉRIA, CREDÍVEL E CAPAZ

O Governo, nomeadamente a Ministra da Justiça, bem como a generalidade dos operadores judiciais, são unânimes em reconhecer que, no período de pós-pandemia, em que será necessário recuperar as empresas, garantindo direitos aos trabalhadores, em particular, e aos cidadãos, em geral, **é fundamental que exista uma Justiça séria, credível e capaz.**

Uma Justiça que só poderá ser realizada por trabalhadores motivados e dignificados, trabalhando em condições dignas, em prol das liberdades, direitos e garantias que a todos assiste, sob pena da total falência do Estado de Direito, livre e democrático que conhecemos.

Neste contexto, os Oficiais de Justiça têm assumido, como é reconhecido por Juizes, Magistrados do Ministério Público, Advogados, bem como pelos partidos políticos, sem exceção – mesmo os que apoiam o atual Governo – uma postura de total responsabilidade, como invariavelmente o têm feito, ao longo dos anos, denunciando publicamente a falta de condições existentes, para que se realize efetivamente a Justiça em Portugal e para todos.

Infelizmente, o esforço, empenho, brio e zelo destes profissionais não se tem mostrado suficiente para ultrapassar a falta de condições de trabalho e potenciar a realização dessa Justiça que todos queremos, em que, apenas alguns, pugnam por ela.

Daí que os Oficiais de Justiça estejam, neste momento, decorrida uma greve de 5 dias consecutivos – realizada em abril - a exercer, novamente, o seu direito à greve, mas agora pelo período de um mês.

Não é de ânimo leve que o fazem, pois estas – como todas as outras greves – comportam custos muito elevados para os trabalhadores, **já de si sobrecarregados com uma carga fiscal das mais elevadas da Europa e com os mais baixos salários.** O caminho mais fácil, apontado hipocritamente por alguns, seria que os Oficiais de Justiça nada fizessem, aguardando pelo colapso total do sistema de Justiça, ruindo na sua própria falência de décadas de desinvestimento.

Os Oficiais de Justiça estão conscientes que, nessa altura, os (ir)responsáveis políticos, escamoteando as suas próprias responsabilidades, se encarregariam de melhorar as condições dos tribunais e, apressadamente, valorizar os trabalhadores.

Contudo, também estamos conscientes, enquanto trabalhadores essenciais para a realização da Justiça portuguesa, que aqueles a quem a Justiça se destina – a pessoa humana, os trabalhadores, os cidadãos, as pessoas coletivas, nomeadamente as micro, pequenas e médias empresas – estariam irremediavelmente perdidos.

A vida de uma pessoa, singular ou coletiva, é de duração inferior à vida de um Estado. Um Estado como Portugal, com mais de 900 anos de História, pode aguardar por 100 ou 200 anos para recuperar de más políticas. Todavia, uma pessoa, singular ou coletiva, não dispõe de igual tempo para recuperar das más opções políticas de uns poucos que, levianamente, “assobiam para o lado”.

É por assim entender, que o Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ) e a UGT têm responsabilidades acrescidas na denúncia pública da postura arrogante e autoritária do atual Governo, que se recusa a respeitar os trabalhadores, dotando os tribunais de verdadeiras condições para a valorização e credibilidade da Justiça portuguesa, porque dialogar e negociar com os trabalhadores é respeitar a Constituição e as leis da República.

Os Oficiais de Justiça e os restantes trabalhadores do setor pretendem o diálogo, mas numa comunicação bidirecional que seja séria e construtiva, e não a atual de “faz de conta” para ficar tudo na mesma.

A UGT e estes trabalhadores pretendem e exigem uma negociação idónea, que traga melhores condições de trabalho, pois estamos firmemente convictos de que Portugal e os portugueses merecem uma Justiça moderna, robusta, verdadeiramente “cega” nos seus interesses, capaz de garantir o desenvolvimento sustentado de todos.

A DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES TAMBÉM É UMA RESPONSABILIDADE SINDICAL

A Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, adotada em 23 de Outubro de 2019, relativa à proteção de pessoas que denunciam violações do direito da União, **deverá ser transposta para o direito nacional até finais de Outubro do corrente ano.**

Esta diretiva não é importante apenas para aqueles que denunciam situações de âmbito público, mas é, principalmente, um importante instrumento para as empresas e organizações, cujos profissionais e

gestores são, muitas vezes, os primeiros a detetar irregularidades no funcionamento interno das mesmas.

Assumir o papel de gestor, ou de profissional, nunca deveria corromper a possibilidade de se comportar de forma ética no local de trabalho. Por esse motivo, **é essencial que haja formas de falar com segurança sobre irregularidades**, tanto no local de trabalho como diretamente junto das entidades competentes.

Com um instrumento tão vital quanto este para os Quadros de empresa, é também nossa responsabilidade, como sindicatos, trabalhar no sentido de nos envolvermos e melhorar a proteção dos denunciantes. **E, nesse sentido, o Eurocadres teve um papel fulcral (desde 2013) não só na criação e implementação desta diretiva comunitária, como no melhoramento da sua redação, ao impor a inserção de uma cláusula que obriga que todas as empresas com 50 ou mais trabalhadores devam estar obrigadas a estabelecer canais de denúncia interna, independentemente da natureza das suas atividades.**

Esta diretiva é, por isso, simultaneamente, uma oportunidade, mas também uma responsabilidade para os sindicatos, que deverão fazer parte de todo o processo de denúncia, através dos referidos canais de reporte internos.

Infelizmente, a realidade prova que tal não está a acontecer dentro da maior parte das empresas e instituições.

Por isso, este deverá ser mais um instrumento a acrescentar às mesas de negociação futuras, garantindo aos trabalhadores maior segurança numa possível tomada de posição quanto à deteção de irregularidades.

Nesta matéria, o Secretariado Nacional da UGT mantém todo o seu apoio à posição assumida pela CES – Confederação Europeia de Sindicatos – na construção desta diretiva e insta o Governo português a proceder à sua transposição para a ordem jurídica nacional.

Todo este processo oferece uma oportunidade de mudança do paradigma cultural. Não basta que as instituições imponham padrões de conduta aos seus trabalhadores. Elas deverão também promover uma cultura de transparência e responsabilização, criando condições para que todos cumpram o seu papel na sociedade em geral, e para isso, os sindicatos terão de ter o seu lugar justo no processo, o que será benéfico para todos.

QUALIFICAÇÕES DOS TRABALHADORES

UM DOS EIXOS FUNDAMENTAIS DO PILAR EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS

Formação Profissional, Recuperação e Resiliência

Mais de 10% dos fundos programados do PRR-Plano de Recuperação e Resiliência - 1.324 M€ [+559M€/C20-Escola Digital] dos 16.600 M€ - estão na *Componente 6- Qualificações e Competências*, o que obriga a um sério acompanhamento, por parte dos Parceiros Sociais em geral, e pela UGT em particular.

Acrescem a esta Componente do PRR os compromissos assumidos na Cimeira Social do Porto relativamente à Formação Profissional, onde ficou assegurado, no Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que 60 % de todos os adultos devem participar anualmente em ações de formação até 2030, e pelo menos 80% das pessoas entre 16 e 74 anos devem adquirir competências digitais básicas.

O movimento sindical democrático, onde a UGT está inserida, tem um grande desafio pela frente, pois estamos abaixo da média europeia e temos um exigente caminho para trilhar, mas que **não podemos, nem perder, nem soçobrar, sob pena de não se fomentar a aquisição de competências, a requalificação e a empregabilidade dos trabalhadores portugueses, para podermos abandonar, de vez, a política de baixos salários, tão do gosto da generalidade dos empregadores portugueses.**

O Secretariado Nacional da UGT acompanha este processo nacional de capacitação dos jovens, das trabalhadoras e dos trabalhadores portugueses e pugnará para que os objetivos sejam conseguidos com eficácia e transparência.

Portugal não pode perder esta oportunidade e a UGT empenhar-se-á fortemente para a prossecução deste objetivo.

A UGT também exigirá das entidades públicas de gestão do PRR que, com os Parceiros Sociais, se empreenda uma verdadeira estratégia de reconversão profissional dos trabalhadores que venham a ser afetados pela execução dos outros dois Pilares do PRR, o da Transição Climática e o da Transição Digital, salvaguardando postos de trabalho, e que exigirão medidas políticas, económicas e sociais que mitiguem alguns dos efeitos perversos em matéria laboral.

A componente “formação profissional inicial” e “ao longo da vida”, bem como a formação de formadores, terão necessariamente de ter um envolvimento empenhado dos Sindicatos filiados na UGT, para uma intransigente defesa da capacitação profissional dos seus associados e dos

trabalhadores portugueses em geral, para enfrentarem o futuro incerto e exigente do mercado de trabalho.

Assim sendo, o Secretariado Nacional compromete-se com o empenho da Central na prossecução de tais objetivos, contando, também, para esse efeito, com a capacidade de resposta, até hoje demonstrada, de todos os Sindicatos filiados, das Uniões Distritais e do CEFOSAP.

SINDICATOS DOS BANCÁRIOS - EM DEFESA DOS POSTOS DE TRABALHO

O setor da banca é dos que mais se adapta e transforma em função da realidade. Não obstante a situação pandémica que vivemos e as suas consequências, mantém lucros e uma imagem de solidez e credibilidade.

Com a pandemia, os novos canais de comunicação tornaram o setor mais complexo, impondo a rápida implementação de processos menos burocráticos e incrementando a aposta no digital.

O teletrabalho impôs-se, mostrou as suas virtualidades... e veio para ficar. Além de outras vantagens, permite aproveitar o capital humano, formando-o em novas funções e enquadrando os trabalhadores – que continuam a ser necessários.

A banca sempre sofreu de uma doença crónica: o recurso ao trabalho suplementar não remunerado, abusando da atribuição de isenções de horário de trabalho – uma prova irrefutável da insuficiência de trabalhadores para a quantidade de tarefas existentes.

Os factos enunciados comprovam a ausência de fundamentos da Banca para, com a desculpa da pandemia, querer reduzir de forma maciça os seus quadros de pessoal.

Além disso há, como sempre houve, trabalhadores que querem deixar o setor, seja devido à idade, ou por terem outros projetos de vida. São bancários que, face a uma proposta interessante, poderão abrir vagas para a renovação de quadros.

Por outro lado, a Banca tem centenas de trabalhadores em regimes de *outsourcing*, trabalho temporário e contratos a termo, o que por si só prova a necessidade de mão de obra no setor.

É este tipo de soluções que defendemos e que nos levou, nos últimos meses, a contestar o processo implementado pelo Banco Santander Totta (BST) para redimensionamento do seu quadro de pessoal.

Os Sindicatos bancários da UGT deixaram claro que não admitem – no BST, ou em qualquer outro banco – que os trabalhadores sejam alvo de qualquer tipo de pressão ou ameaça e, nomeadamente,

intimidados com anúncios velados de que, se não aceitarem a rescisão por mútuo acordo (RMA) poderão ser despedidos, ao abrigo da extinção do posto de trabalho, ou através de um despedimento coletivo.

Situações graves têm sido relatadas, nomeadamente quando os trabalhadores recusam a proposta de RMA apresentada, entre as quais se destacam:

- Teletrabalho, sem meios nem tarefas para executar;
- Bancários que exerciam as funções de caixa nos balcões, dispensados e relegados para o *BackOffice*, sem tarefas atribuídas, com desativação do telemóvel do banco e proibidos de contactar clientes;
- Sobrecarga anormal de trabalho para os que ficaram a assegurar as funções dos que vão para casa.

Por tudo isto, os Sindicatos dos Bancários, em articulação com a nossa Central sindical UGT, já se reuniram com a Ministra do Trabalho e com a Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) e estão em curso reuniões com todos os grupos parlamentares.

Outros contactos se seguirão, pois os Sindicatos da UGT tudo farão para preservar os postos de trabalho dos que querem continuar a trabalhar – e há muito trabalho a realizar na Banca, mas com direitos e sem pressões de objetivos intangíveis.

Os sindicatos dos bancários da UGT não adotam posturas irresponsáveis, nem fecham as portas a soluções que defendam os trabalhadores do setor, pois mantêm a disponibilidade de sempre para o diálogo e a negociação com os Bancos, de forma séria e empenhada, sem recurso a populismos estéreis e à demagogia geradora de falsas expetativas.

Sempre assim foi. E assim continuará a ser.

O APOIO DA UGT AOS TÉCNICOS DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES DA TAP

No documento a apresentar na próxima segunda-feira, dia 31 de Maio, são expostas medidas que os Técnicos de Manutenção identificaram no terreno e que consideram essenciais para dinamizar economicamente a TAP Manutenção e Engenharia e para reforçar o contributo da área para a rendibilidade do grupo. No terreno, os Técnicos de Manutenção de Aeronaves identificaram também situações que vão contra este desiderato. O SITEMA, sindicato filiado na UGT, revela, por exemplo, incompreensão relativamente ao facto de se estar a recusar trabalho na área de Manutenção e Engenharia e se estar a enviar aviões para fazer a manutenção no Brasil, ao mesmo tempo que se colocam trabalhadores em *layoff* e se prepara a desvinculação de outros por, alegadamente, não haver trabalho.

No que respeita à implementação do Acordo Temporário de Emergência, o SITEMA **recorda falhas já apontadas ao processo, e reforça a sua indignação, especialmente no que toca ao facto de a TAP não prestar a informação necessária para desencadear o processo de salvaguarda dos postos de trabalho dos seus associados.**

O SITEMA afirma que esta é a razão pela qual alguns TMA associados estão a ser desnecessariamente convocados para reuniões de adesão a desvinculações voluntárias, quando, na realidade, **através da aplicação de 15% de redução salarial e correspondente redução do período normal de trabalho dos restantes colegas - aspeto proposto pelo SITEMA e previsto no Acordo de Emergência assinado com a TAP - não haveria necessidade de tal situação se verificar.**

O SITEMA revela ainda apreensão quanto ao facto de a TAP poder vir a aplicar arbitrariamente a redução de 15% dos salários dos associados do SITEMA antes de lhe ser transmitido quantos são os seus sócios salvos com esse dinheiro. Isso será motivo para se rasgar o Acordo. O SITEMA nunca afirmou que iria voluntariamente contribuir com mais 15% do salários dos trabalhadores, para além dos 25% transversais a todos os trabalhadores, para salvar a companhia.

A verdade é que o SITEMA invoca que os trabalhadores foram obrigados a contribuir com 25% do seu salário para salvar a companhia e, voluntariamente, ainda ofereceram mais 15% para salvaguardar os postos de trabalho dos colegas sindicalizados no SITEMA. Se essa redução voluntária de 15% não serve para isso, deixa de fazer sentido e o Acordo fica inviabilizado.

Sobre o número de Técnicos de Manutenção de Aeronaves (TMA) na TAP:

- Nos últimos anos mais de 100 profissionais decidiram abandonar a TAP devido a condições contratuais;
- Na antevisão do atual Plano de Reestruturação a TAP dispensou mais de 120 TMA entre fins de contrato e cancelamento de formação base;
- Para a frota existente, antes da alienação de aeronaves e mantendo o rácio de 2001, deveriam existir 3.505 TMA. No entanto, a equipa era constituída por 906 técnicos.
- O rácio de TMA na TAP está atualmente abaixo da média praticada em companhias de referência como a Air France-KLM, Turkish Airlines ou a Swiss International Airlines, onde os valores se situam entre os 3 e os 5 técnicos por aeronave. A TAP apresenta um rácio de 1,44 TMA por avião.
- **Atualmente a Ibéria apresenta um rácio de 5.6 TMA por avião, 3.86 vezes superior ao da TAP.**

O SITEMA tem vindo a demonstrar a sua concordância com a necessidade de implementar uma reestruturação na TAP que incida, sobretudo, em transformações no desenho da estrutura hierárquica e no aumento da eficiência competitiva da empresa.

Em 2019 a TAP ME apresentou resultados positivos de 47 Milhões de euros.

Sobre o SITEMA – Sindicato de Técnicos de Manutenção de Aeronaves:

Só um Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA) certificado pode dar o *release* a uma aeronave para nova entrada em serviço após manutenção, ou seja, para voar novamente. Esta operação acontece no mundo inteiro.

Tal situação acontece porque a classificação da manutenção de aeronaves é uma área de risco potencial elevado. Um técnico com esta certificação tem um mínimo de 10 anos de formação.

O TMA constitui uma das formas mais eficazes de combater a pressão comercial e ser a garantia de que as melhoras práticas de manutenção e, por conseguinte, a segurança do voo, são aplicadas na Indústria Aeronáutica a nível nacional e internacional.

O SITEMA é uma organização sindical que representa os profissionais que desempenham funções de TMA. Estes são o garante da segurança dos aviões e, em conjunto com pilotos e controladores aéreos, garantem a segurança do transporte aéreo como hoje o conhecemos. Atualmente o SITEMA representa 95% dos TMA's existentes em Portugal.

Compete ao SITEMA garantir, não só as questões de âmbito profissional, mas também a defesa da imagem e isenção de atuação dos seus sócios. Para tal, desenvolve a sua ação junto das empresas de transporte e manutenção de aeronaves em Portugal como: TAP, OGMA, SATA, SATA Internacional, PGA, Euroatlantic, NETJETS, entre outras e, também, junto da Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC).

O SITEMA é sócio e faz parte integrante da AEI (AircraftEngineersInternational) onde, em conjunto com colegas de outros países a nível mundial, organiza, defende e prepara os sócios e os TMA's para os desafios de tão importante e exigente profissão.

O SITEMA conta com o apoio indeclinável da UGT e de todos os seus sindicatos filiados nos processos negociais em que está e envolvido, em defesa da segurança do setor aéreo nacional, mas sobretudo dos postos de trabalho e da viabilidade da operadora nacional TAP.

**A SITUAÇÃO DE ODEMIRA – O ESTADO QUE ASSUMA AS SUAS RESPONSABILIDADES
DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLO DA LEGALIDADE E DO RESPEITO PELOS TRABALHADORES**

A agricultura, com relevo para a horticultura, fruticultura e floricultura, começou a expandir-se no final da década de 80, quando chegou ao Brejão-Odemira o milionário Thierry Roussel e ali comprou 550 hectares, cobriu-o de estufas, mobilizando cerca de 1.000 trabalhadores, dos quais metade vieram de países de leste - Bulgária, Ucrânia, Roménia, Moldávia - já que a mão-de-obra existente em Odemira era escassa.

Este projeto foi protegido e aclamado pelo governo de então, liderado por Cavaco Silva, que o considerou como um exemplo de “futuro da agricultura portuguesa”.

Recorde-se que este projeto foi totalmente financiado pela Caixa Geral de Depósitos.

Poucos anos decorridos, a ODEFRUTA e a ODEFLÔR entraram em falência, devido a milhares de euros de dívidas aos trabalhadores e outras instituições, e desapareceu sem concretizar a apregoada perspectiva de desenvolvimento para a região.

A Caixa Geral de Depósitos foi obrigada a tentar reaver o capital investido nos projetos de Roussel e, aqui chegados, temos a situação atual.

A primeira conclusão a retirar é que, não haveria agricultura, nem Odemira, sem trabalhadores estrangeiros, porque eles não existem localmente e só seria possível com recurso à imigração.

O PROBLEMA DA HABITAÇÃO:

Atualmente, a AHSA, a associação que representa 30 empresas que, entre si, ocupam cerca de dois mil hectares do Perímetro de Rega do rio Mira, aponta para uma "falta de dados importante" no que respeita ao número real de mão-de-obra no setor agrícola do concelho de Odemira.

Calcula em cerca de cinco mil trabalhadores agrícolas nas empresas da AHSA - cerca de dois a três mil que trabalham para as empresas da organização de produtores LusoMorango, e outros dois mil para outras explorações que não estão integradas nestas duas organizações.

A associação de produtores do setor hortofrutícola de Odemira (Beja) estima que, do universo de cerca de 10 mil trabalhadores das explorações agrícolas, portuguesas e estrangeiras, três mil estão "insuficientemente bem alojados".

É dentro desse universo de dez mil que a sua melhor estimativa é de que três mil estejam insuficientemente bem alojados.

As empresas associadas da AHSA têm vindo a propor "*a instalação de casas temporárias*" nas várias explorações, para responder à falta de alojamento no concelho.

Da estimada feita, conclui-se que faltam cerca de três mil alojamentos.

Ora, a AHSA quer contribuir com mil e propõe que o Estado, através de fundos como o PRR Programa de Resolução e Resiliência, contribua com os restantes dois mil alojamentos.

Entretanto é necessário, durante um tempo, que se simplifiquem muitíssimo as regras do processo de licenciamento, para que as empresas possam avançar com projetos de instalação de casas temporárias nas quintas.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

O SETAAB , sindicato do setor, filiado na UGT, negocia e celebra anualmente uma convenção coletiva com a AHSA, que abrange 30 empresas e cerca de 5.000 trabalhadores.

Desta convenção é requerida uma Portaria de Extensão, a qual vai estender as condições prevista no CCT a todas as empresas dos Concelhos de Aljezur e Odemira, cujo número não se sabe ao certo, mas que cobrirá mais de 5.000 trabalhadores, na sua totalidade imigrantes.

Esta convenção coletiva regula várias matérias, nomeadamente:

- Retribuição: uma retribuição será assegurada, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que "*a trabalho igual salário igual*", sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.
- Duração do tempo de trabalho.
- Férias = 22 dias úteis + 2 dias.
- Habitação.
- Segurança e Saúde.
- Direito á informação e consulta por parte do SETAAB, inclusive nos regulamentos internos de cada empresa.

O SETAAB/UGT RECLAMAM:

1. Publicação das Portarias de Extensão imediatamente a seguir á publicação do CCT para impedir vazios contratuais, pois não pode o CCT ser publicado em Março, e a PE vir a ser publicada em Setembro, já que tal situação é aproveitada pelas empresas infratoras;

2. Adoção de mecanismos eficazes, tendo como objetivo garantir que há uma responsabilização da cadeia de contratação e, por outro lado, impedir fenómenos de cedência ilícita de trabalhadores, que depois geram condições de trabalho indignas;
3. Rever a legislação sobre empresas de trabalho temporário, tendo como base as insuficiências detetadas presentemente em Odemira;
4. Mais e melhor atividade da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, que deve dispor dos meios humanos e técnicos adequados e de poderes de ação executiva.

O SETAAB – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria alimentar, Bebidas e Afins, tem vindo a acompanhar quotidianamente a situação de Odemira, com contactos regulares com as empresas filiadas na AHSA e seus trabalhadores que são associados no SETAAB.

Tendo inclusive realizado, a seu pedido, uma reunião com a direção da AHSA, no passado dia 7 de Maio, onde foi possível fazer uma análise profunda de toda a situação e sua envolvência, na qual se acordou um Protocolo de maior informação e consulta.

E, no passado dia 21 de Maio, concretizou-se uma visita, no terreno, a 5 empresas, onde se viu “in loco” as condições de trabalho dos trabalhadores, e ainda as suas condições de habitação, alimentação e lazer.

Falou-se com empresários, chefias e trabalhadores.

Esta visita foi presidida pelo Presidente do CES, Francisco Assis, e nela estiveram os Presidentes das Direções da AHSA e da LUSOMORANGO, o Presidente do SETAAB e o Presidente da CAP, tendo culminado com uma reunião com o Presidente da Câmara Municipal de Odemira.

Daí que a UGT e o seu filiado SETAAB rejeitem acusações de comentadores televisivos, que acusam, sem saber, a nossa central sindical de nada fazer para evitar que estas situações aconteçam no nosso País.

O SETAAB e a UGT não andam mal-informados e destas situações têm recorrentemente alertado autoridades e empresários, designadamente a ACT.

Cabe ao Estado (Governo) assumir as suas responsabilidades, fiscalizando as ilegalidades e os abusos cometidos contra trabalhadores que nos procuram, e/ou são procurados, para fazerem o seu trabalho com legalidade, dignidade e respeito.

DESPEDIMENTOS DE TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS E LACTANTES, OU EM GOZO DE LICENÇA PARENTAL – ONDE ESTÁ A FISCALIZAÇÃO ???

A pandemia provocada pela Covid 19 aumentou ainda mais a desigualdade entre géneros, num mercado de trabalho que sofre dos estereótipos, associados sobretudo às mulheres e à maternidade. Esta questão está relacionada com os papéis sociais de género, com os quais a parentalidade está intimamente ligada, quer pela discriminação contra as mulheres, que ainda persiste por causa da maternidade e do trabalho não pago (situação que esta pandemia veio ainda evidenciar mais o peso do *trabalho doméstico assegurado pelas mulheres, com a questão da telescola e do teletrabalho*), quer também pela conseqüente necessidade dos homens assumirem a esfera privada e existir uma efetiva partilha das responsabilidades familiares.

Portanto, esta dimensão da família é absolutamente essencial para o combate a estas desigualdades, quando se constata que no recrutamento, as mulheres candidatas a emprego, são pressionadas sobre a possibilidade de terem ou não filhos e como isso poderá afetar a sua disponibilidade para o trabalho.

E também constatamos que muitas trabalhadoras que gozam os seus direitos, relacionados com a parentalidade, podem ser descartáveis, quer com a cessação de vínculos precários, quer com a sua inclusão nos processos de despedimento coletivos e/ou extinção do posto de trabalho.

Portanto, aquilo que se tem registado é, de facto um, aumento dos despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou em gozo de licença parental.

Aliado a tudo isto, tem-se registado um aumento significativo do não cumprimento da legislação laboral em geral, com a adoção de comportamentos mais do que abusivos.

Muitas são as denúncias que nos chegam sobre a recusa na concessão de direitos de parentalidade, relacionados com horários de trabalho flexíveis, com as dispensas para amamentação ou com o gozo das licenças do pai.

Ora, num momento em que Portugal recua 5 anos na taxa de natalidade, os despedimentos, a precariedade, a dificuldade em manter um posto de trabalho e, pior, a perspetiva de futuro, deparamo-nos com empresas que revelam não quererem contratar mulheres por se considerar que são elas quem mais assume o papel de cuidadoras dos filhos e, ilação dos empregadores, vão faltar muitas vezes.

Estes comportamentos convocam-nos a todos e todas para encontrar respostas.

Desde logo exige-se a assunção das responsabilidades de fiscalização da ACT.

Face à ausência de meios suficientes, de diversa índole, provocou, em alturas de crise e recessão económica, a uma reduzida capacidade de resposta e de intervenção atempada das unidades de ação da ACT, em resposta aos despedimentos coletivos. Desta forma, fica seriamente afetada a capacidade de intervenção da ACT, não só nas relações laborais que inspeciona, como igualmente o seu contributo para a regulação do mercado de trabalho em Portugal.

É necessário um reforço do número de recursos humanos da ACT, por forma a aumentar a sua capacidade inspetiva, e igualmente da sua presença nos processos internos de despedimento coletivo, eliminando o carácter meramente formal e procedimental, contribuindo para o apuramento da verdade dos factos e da verdade material, com uma participação ativa nos processos de saída das empresas.

Também a CITE é fundamental nesta luta, pois é evidente que o crescente número de solicitações de pareceres assinala a parentalidade como um motivo a ter em conta no momento de despedir, evidenciando-se uma necessidade de maior proteção das trabalhadoras, sob pena de se verificarem cada vez mais situações de discriminação.

Mais, quando os despedimentos coletivos se transformarem em «rescisões amigáveis», quer a ACT, quer a CITE deveriam conseguir certificar-se que não se trata de um acordo mascarado, sobrepondo-se a uma vontade absoluta do empregador em despedir da forma célere e sem passar pelo crivo das instituições ou do Tribunal.

Outro especto que nos parece importante, prende-se com o papel da negociação coletiva, enquanto instrumento fundamental no combate às desigualdades, nomeadamente no que toca à questão dos sistemas de avaliação de desempenho, que na maior parte dos casos não são negociados em convenção coletiva, o que é preocupante, pois, em geral, este tipo de avaliação é baseada em critérios bastante subjetivos.

Para além disso, dois dos critérios mais frequentes são: a disponibilidade e a assiduidade. Precisamente aqueles que comportam situações menos compatíveis com a necessidade de prestação de cuidados à família, ainda tradicionalmente assegurados pelas mulheres.

Portanto, em muitos processos de despedimento, o critério a adotar é o da avaliação de desempenho, pelo que alertamos para o facto da análise de dados pessoais e a sua utilização comportarem, ou poderem comportar, um enorme grau de subjetividade. Acresce ainda o risco de não existirem, na maioria das empresas portuguesas, sistemas e mecanismos formais e continuados de avaliação de desempenho, isto é, muitos dos trabalhadores/as envolvidos nestes processos não conhecem, sequer, os parâmetros de avaliação, que penaliza muitas vezes a disponibilidade e o gozo das licenças parentais, apesar do enquadramento legislativo de que contam como prestação efetiva de trabalho.

As trabalhadoras e os trabalhadores portugueses podem contar com a UGT e com a sua Comissão de Mulheres na defesa dos seus direitos na parentalidade!

O Secretariado Nacional da UGT, reunido em Lisboa, na sua sede, no dia 28 de Maio de 2021, reafirma todo o seu apoio à luta dos sindicatos filiados, em todos os setores de atividade, em defesa dos trabalhadores e trabalhadoras que representam, da negociação coletiva e do diálogo, como via para a resolução dos problemas laborais, muitos deles agravados pela crise pandémica.

Mais reafirma a necessidade de os vários membros do Governo, responsáveis pelas diferentes tutelas dos setores da Administração Pública, receberem os sindicatos para uma negociação com resultados palpáveis.

A UGT e os seus sindicatos instam o Primeiro Ministro a aplicar no seu próprio País os compromissos obtidos na Cimeira Social do Porto, reforçando os mecanismos de obtenção de compromissos com os parceiros sociais, na busca de consensos e acordos de concertação social que promovam o crescimento económico e do emprego, a melhoria dos salários e das qualificações e a valorização dos serviços públicos, do investimento público e privado e o respeito pelo papel dos sindicatos na via do diálogo político e sindical.

Lisboa, 28 de Maio de 2021

Aprovado por Unanimidade e Aclamação

O SECRETARIADO NACIONAL DA UGT