

PARECER
SOBRE A REVISÃO DO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

I – Apreciação na Generalidade

A protecção social na eventualidade de desemprego é uma matéria fundamental para todos os trabalhadores, sendo particularmente relevante num momento em que o desemprego tem vindo a atingir um número cada vez maior de trabalhadores.

O documento apresentado pelo Governo, desenvolve alguns dos princípios apresentados no documento “Linhas Gerais de Revisão da Protecção Social na Eventualidade de Desemprego”, mas carece ainda de concretização e ajustamentos, pois em algumas matérias o seu conteúdo continua vago e impreciso.

Assim, continuamos a manifestar reservas em relação a um conjunto de áreas em que não são claras as opções do Governo.

Para a UGT, as três grandes linhas orientadoras de uma qualquer revisão do regime de protecção no desemprego são:

1. Assegurar uma adequada protecção aos trabalhadores em situação de desemprego;
2. Reforçar a empregabilidade dos desempregados bem como a sua inserção no mercado de emprego;
3. Combater situações de fraude.

Assim, existem princípios que consideramos essenciais:

A. Uma futura revisão deste regime **não pode ter subjacente critérios economicistas** onde o objectivo seja a redução de custos.

Rejeita-se frontalmente qualquer redução de direitos dos trabalhadores e desempregados que vise reduzir a despesa pública.

Acresce que o aumento contínuo do desemprego aumenta a duração do mesmo, face às grandes dificuldades para arranjar novo emprego.

B. O subsídio de desemprego tem um carácter de Seguro (designação inicial desta prestação que esteve em vigor até 1989), estando ligado directa e exclusivamente às contribuições do trabalhador e dos empregadores sobre a folha de salários (taxa social única).

C. O reforço da empregabilidade deverá ser um dos objectivos fundamentais de uma futura revisão.

D. É imperioso reforçar o combate às situações ilegais e fraudulentas, quer por parte dos trabalhadores, quer por parte das empresas que possam existir na atribuição/manutenção dos montantes.

E. A revisão do regime do subsídio deve ter presente a necessidade de melhoria da protecção e da justiça social.

No que se refere ao documento apresentado pelo Governo, não obstante partilharmos das preocupações aí expressas, entendemos que as linhas apresentadas nem sempre parecem dar uma adequada resposta às preocupações enunciadas, pecando muitas das vezes por falta de concretização e clareza.

II – Apreciação na Especialidade

1. A activação dos beneficiários e o papel dos serviços públicos de emprego

Concordando genericamente com o princípio subjacente ao “dever de procura activa de emprego”, a UGT não pode deixar, desde logo, de verificar que existe um grande desequilíbrio entre o carácter minucioso dos deveres atribuídos aos beneficiários, por₂

um lado, e do carácter vago com que são descritas as responsabilidades dos serviços públicos de emprego, por outro.

De facto, e no que respeita à compilação da informação comprovativa dos esforços encetados pelos beneficiários na procura activa de emprego, cumpre desde já alertar para o facto de alguns dos itens enumerados poderem ser de difícil concretização.

Em primeiro lugar, parte-se do princípio que todos os beneficiários têm acesso a determinados meios como, por exemplo, a internet, o que não se coaduna com a realidade portuguesa.

Assim, ou o acesso à internet é possibilitado pelos próprios centros de emprego e, nesse caso, os registos relativos a respostas a ofertas de emprego por parte do beneficiário bem como os registos de curriculum vitae se encontram automaticamente acessíveis, ou certamente muitos dos beneficiários terão dificuldades em fazer prova das diligências efectuadas, uma vez que tal estará dependente da vontade de um terceiro, a possível entidade empregadora.

Mais se diga que, para além do carácter vago e impreciso com que são fixadas as atribuições dos serviços públicos de emprego, se verifica ainda a fixação de alguns objectivos que nos parecem ser de difícil concretização.

Acresce que nada é previsto relativamente ao reforço da capacidade actual dos serviços públicos de emprego, nomeadamente em meios humanos, capazes de assegurar, por um lado, um acompanhamento personalizado de cada beneficiário nos termos descritos e, por outro, de estabelecer a ligação entre beneficiários e empresas de forma a criar canais de informação eficazes entre ambos.

Mais se diga que nada é referido no que respeita às alterações que necessariamente terão de ocorrer ao nível dos próprios centros de emprego, de forma a operacionalizar as medidas enunciadas.

Mais, a introdução de um serviço de informação on-line relativo a ofertas de emprego, não obstante se traduzir numa medida com a qual se concorda, deverá ser sujeita a uma meta temporal, sob pena de se ir protelando no tempo a sua implementação, a qual nos parece bastante útil.

Por último, e no que concerne à contratualização dos Planos Pessoais de Emprego, questionamos, antes de mais, a quem competirá a elaboração do prognóstico de dificuldades de inserção.

A classificação que se estabelece dos beneficiários para determinação do momento em que a contratualização do PPE é efectuada, revela-se pouco clara, não nos sendo possível determinar com rigor quais os beneficiários que deverão ser enquadrados em cada uma das categorias descritas, quem decide e com base em que critérios será feita a distinção.

Por ultimo, entendemos ser essencial a previsão de mecanismos de recurso ou contestação, que possibilitem a impugnação por parte do beneficiário da categoria em que é enquadrado, bem como de todas as irregularidades que possam ocorrer aquando da elaboração do Plano de Emprego.

2. A avaliação das oportunidades de activação: o conceito de emprego conveniente

Para a UGT, a concretização do conceito de emprego conveniente é uma questão nuclear.

De facto, entendemos que o documento apresentado pelo Governo não responde de forma eficaz àquela necessidade de concretização sendo omissa na própria definição de trabalho conveniente e permitindo, inclusivamente situações de despromoção profissional.

No que respeita aos requisitos cumulativos para efeitos de concretização do conceito de emprego conveniente, não poderemos deixar de tecer os seguintes comentários:

- Natureza das funções a desempenhar – No entender da UGT é fundamental que se verifique uma conexão funcional entre as funções a desempenhar e as funções anteriormente desempenhadas, bem como entre estas e as qualificações profissionais, o que não se verifica no documento ora em análise.

De facto, de acordo com a noção apresentada, um beneficiário com qualificações ao nível da licenciatura poderá possuir aptidões físicas, habilitações literárias e formação profissional para desempenhar qualquer tipo de funções, ainda que as mesmas não tenham qualquer conexão com a sua formação ou com as funções anteriormente desempenhadas.

- Despesas de deslocação – A fixação do limite das despesas de deslocação em 20% da retribuição líquida mensal, afigura-se-nos totalmente inaceitável. De facto, e se atendermos principalmente aos rendimentos mais baixos – por exemplo um trabalhador que aufera o salário mínimo nacional - imputar a despesas de deslocação um montante equivalente a 20% do rendimento implica uma redução brutal do mesmo, única e exclusivamente para efeitos de deslocação diária para o local de trabalho.

Para a UGT, não deverá, para este efeito, ser fixada uma percentagem superior a 10% do rendimento do trabalhador ou, em alternativa, deverá decorrer expressamente da lei que no, caso de as despesas de deslocação implicarem um valor superior a 10% do rendimento líquido mensal, o remanescente deverá ser necessariamente suportado pela entidade empregadora.

- Tempo de deslocação – Uma primeira nota a este respeito vai para o facto de a UGT entender que é fundamental clarificar que os critérios fixados para efeitos de tempo gasto em deslocações se deverão reportar sempre às deslocações efectuadas em transportes públicos colectivos (salvo se a empresa disponibilizar transporte em parte ou na totalidade do percurso).

Também aqui a percentagem fixada peca por excessiva e por altamente penalizadora para os trabalhadores. Efectivamente, se dentro de uma mesma

localidade, a questão temporal poderá nem sequer se colocar, já se o trabalhador residir em localidade diferente do local de trabalho, fixar em 25% o limite temporal gasto na deslocação, revela-se inaceitável.

Efectivamente, a UGT propõe que se fixe em 15% do horário de trabalho o limite temporal gasto em deslocações, salvaguardando-se expressamente que tal limite temporal apenas se aplica no caso de as deslocações serem efectuadas em transporte público colectivo.

- Remuneração – Pretendendo o Governo reduzir as situações de desemprego de longa duração, fixa regras diferenciadas ao nível da remuneração consoante se trate de beneficiário desempregado há mais ou há menos de 6 meses.

Não obstante se concordar com a intenção subjacente à medida apresentada – redução do DLD – parece-nos que tal objectivo deverá ser alcançado pela adopção de medidas activas de emprego e não pelo retirar, aos desempregados há mais de 6 meses, de uma majoração que se atribui aos beneficiários que se encontram desempregados há menos de 6 meses.

Não nos podemos esquecer que, fazer corresponder a remuneração ilíquida ao montante do subsídio de desemprego, se traduz numa opção extremamente penalizadora em sede remuneratória.

De facto, uma “remuneração ilíquida” de montante equivalente ao subsídio de desemprego, na prática, traduz-se numa redução efectiva de rendimentos. Se atendermos aos descontos a efectuar que incidirão sobre a remuneração ilíquida – IRS e Segurança Social – facilmente constatamos que o trabalhador poderá auferir um montante inferior ao que recebia a título de subsídio de desemprego e substancialmente inferior ao que recebia antes de se verificar a situação de desemprego.

Para a UGT, a proposta em análise deveria ser concretizada, devendo o Governo avançar, desde logo, com valores e não com conceitos.

- A consideração da situação análoga à anterior à perda de emprego deverá ter em

conta a globalidade dos factores (despesas de deslocação, tempo de deslocação e remuneração) e não apenas alguns dos factores considerado isoladamente.

- Uma situação muito especial a tomar em consideração é que o facto de aceitar emprego em condições de remuneração muito inferiores ao anterior poderá prejudicar seriamente o valor da pensão, calculada na base dos melhores 10 dos últimos 15 anos. É de lembrar que a receber o subsídio de desemprego, para efeitos de segurança social, contam os salários anteriormente auferidos.
- A UGT considera positiva a possibilidade de maior flexibilidade na suspensão do direito ao desemprego, durante um trabalho que poderá revelar-se temporário, retomando o beneficiário o subsidio de desemprego anterior, caso mais favorável, caso caia novamente em situação de desemprego.

Por último, a UGT entende que se verifica a necessidade de concretizar, não só o conceito de emprego conveniente, mas também o conceito de formação conveniente, o qual é omissivo ao longo de todo o documento apresentado pelo Governo.

3. A Avaliação das oportunidades de activação: o conceito de trabalho socialmente necessário

Uma primeira nota que não podemos deixar de referir, prende-se com o desvirtuamento que tem ocorrido ao princípio incito na Portaria 192/96, a qual, de acordo com o documento em análise, será objecto de alterações.

De facto, e não obstante o preâmbulo da Portaria em questão expressamente referir que “(...) *O papel dos programas ocupacionais no conjunto das actividades da política de emprego, não é a execução de tarefas produtivas no mercado de trabalho, mas a ocupação socialmente útil de pessoas desocupadas enquanto não lhes surgirem alternativas de trabalho, subordinado ou autónomo, ou de formação profissional,*

garantindo-lhes um rendimento de subsistência e mantendo-as em contacto com outros trabalhadores e outras actividades, evitando, assim, o seu isolamento e combatendo a tendência para a desmotivação e marginalização.(...)”, na prática, o que se tem verificado é a utilização por parte, nomeadamente, das entidades publicas, deste diploma como meio de recrutamento de mão-de-obra barata. Desta situação dá conta o Relatório do Senhor Provedor de Justiça, que agora deve ser devidamente considerado.

Assim, a UGT entende que a alteração da Portaria 192/96 deverá, para além de reforçar os quatro sentidos elencados pelo Governo, pautar-se por um maior rigor no que respeita à verdadeira finalidade dos programas ocupacionais, evitando desta forma, a utilização indevida dos mesmos.

Com efeito, tem-se verificado uma verdadeira situação de fraude, com entidades a recorrer sistematicamente a estes mecanismos para uma efectiva ocupação de postos de trabalho.

Uma última nota a este respeito, mais concretamente a respeito da medida que prevê um diferenciamento dos apoios concedidos em função do tipo de destinatário, prende-se com o facto de entendermos que tal diferenciamento deveria cobrir ainda os desempregados que se incluem no escalão etário compreendido acima dos 50 anos, na medida em que se tem verificado um substancial aumento da taxa de desemprego nesta faixa etária e de um aumento sensível da duração do desemprego.

4. O incumprimento por parte do beneficiário

a) Recusa do Plano Pessoal de Emprego

Desde já, a UGT manifesta a sua preocupação relativamente aos moldes em que é apresentada a matéria do Plano Pessoal de Emprego, nomeadamente no que respeita à ausência de uma efectiva contratualização do mesmo.

De facto, e não obstante à partida parecer que se pretende um pleno envolvimento quer do beneficiário quer dos serviços públicos de emprego na elaboração e discussão do Plano, ao apresentar as propostas relativas ao incumprimento por parte do beneficiário, o Governo apresenta o Plano Pessoal de Emprego quase como um acto unilateral dos serviços de emprego, o qual terá forçosamente de ser aceite por parte do beneficiário, em alguns casos no próprio momento de inscrição no centro de emprego.

Se a não aceitação do plano ou a recusa de assinatura do mesmo poderão conduzir efectivamente à anulação da inscrição no centro de emprego, por real indisponibilidade do beneficiário para o trabalho, tal ilação não poderá ser retirada de toda e qualquer não aceitação ou recusa de assinatura.

No que concerne à recusa do plano – quer por não aceitação, quer por não assinatura -, entendemos ser imperioso a criação de mecanismos claros de contestação do plano apresentado.

Efectivamente, poderão existir motivos atendíveis que obstem à aceitação do Plano Pessoal de Emprego e que terão, necessariamente, de poder ser invocados casuisticamente pelo beneficiário como justificação para a recusa.

b) Incumprimento do plano pessoal de emprego

No seguimento do que se referiu na alínea anterior, e uma vez que sejam criados mecanismos que permitam que a elaboração do plano seja assente numa verdadeira contratualização e não numa imposição por parte dos serviços públicos de emprego, a UGT entende que se justifica a aplicação de sanções gravosas para o beneficiário – nomeadamente a cessação da prestação de desemprego – que incumpra o plano individual.

De facto, ao incumprir um plano de emprego em cuja elaboração participou efectivamente e com o qual inicialmente concordou, o beneficiário estará a violar o dever de procura activa de emprego.

Ao invés, no caso de não ser conferida ao beneficiário a possibilidade de contestar um plano unilateralmente apresentado pelos serviços públicos de emprego, plano este que, inclusivamente, poderá enfermar de determinados vícios, mas que o beneficiário teve de aceitar – tal como se de um contrato de adesão se tratasse – por não lhe ser conferido um qualquer mecanismo de defesa ou de impugnação, a UGT entende que a sanção que determina a cessação da prestação de desemprego poderá ser injusta e desproporcional.

No entender da UGT, é essencial a definição de mecanismos de defesa/recurso postos à disposição do beneficiário, que lhe permitam reagir contra um Plano de Emprego para o efeito.

Importante será ainda clarificar o conceito de “*incumprimento injustificado*”.

c) Recusa de oferta de emprego conveniente, formação profissional ou de trabalho socialmente necessário

Retomando o que já atrás se disse, importaria definir o conceito de formação profissional conveniente, na medida em que nem todo e qualquer tipo de formação é susceptível de melhorar a empregabilidade do beneficiário.

Mais se diga ainda que não conseguimos alcançar o sentido do último parágrafo desta alínea, na medida em que não nos parece que o Governo pretenda exceptuar os casos de desistência após colocação em posto de trabalho, das situações em que o reinício às prestações está vedado.

Assim, entendemos justificar-se – nos casos em que o beneficiário inicie a sua actividade e verifique não existir um mínimo de correspondência entre a oferta de emprego que lhe foi apresentada por parte dos serviços públicos de emprego e a actividade ou actividades que compreendem o objecto do seu contrato de trabalho – a estipulação de um período mínimo, durante o qual o trabalhador poderia justificar a desistência após colocação em posto de trabalho, desde que o motivo invocado fosse atendível.

Situação diferente será aquela em que se verifica que o beneficiário deliberadamente provoca situações que conduzem à rotura da relação de trabalho.

d) As faltas a convocatórias dos Serviços Públicos de Emprego

Não obstante a proposta apresentada, no que concerne ao regime de justificação das faltas, remeter para o Código do Trabalho, não podemos deixar de reforçar a necessidade de remissão, concretamente, para o disposto no n.º2 do artigo 228º CT, o qual prevê a possibilidade de justificação das faltas “(...)logo que possível (...)”, no caso de faltas imprevisíveis.

Dúvidas suscita-nos a proposta apresentada relativa às ausências por doença.

De facto, estranhámos que se imponha a necessidade de justificação de doença por “(...) *certificado de incapacidade para o trabalho emitido pelo Serviço Nacional de Saúde* (...)”, se atendermos ao facto que, nesta fase, o beneficiário não se encontra a trabalhar.

Ou seja, se o beneficiário não se encontra a trabalhar, não há uma situação de incapacidade para o trabalho, não fazendo qualquer sentido a solução apresentada.

Uma última nota vai para a excessiva rigidez que decorre da cessação da atribuição de subsídio de desemprego, no caso de ocorrer uma única falta injustificada a convocatória do serviço público de emprego.

5. Combate à fraude

A UGT desde sempre se bateu pela adopção de medidas que impliquem um efectivo combate a toda e qualquer situação fraudulenta que determine a atribuição ou manutenção de montantes a título de subsídio de desemprego.

Assim, entendemos que para além de se revelar necessário melhorar e clarificar as normas destinadas a dissuadir comportamentos fraudulentos é ainda necessário um reforço do quadro sancionatório, penalizando-se trabalhadores/desempregados e empresas que violem o quadro legal.

a) Medidas que visam combater a fraude por parte dos beneficiários do subsídio de desemprego

Relativamente ao conjunto de medidas apresentadas para combate à fraude por parte dos beneficiários do subsídio de desemprego, apenas dois comentários cumpre tecer.

Em primeiro lugar, e uma vez que se prevê a obrigatoriedade de apresentação quinzenal dos beneficiários nos serviços públicos de emprego, parece-nos algo excessiva a proposta de aumento de número de convocatórias por parte dos centros de emprego que, poderá, ao invés de funcionar como uma verdadeira medida de combate à fraude, traduzir-se num aumento de custos quer para o beneficiário, quer para o próprio Estado e ainda numa sobrecarga – que se poderá revelar inoportuna – para os centros de emprego.

Em segundo lugar, a obrigatoriedade de permanência na residência habitual durante um período de duas horas diárias, é **inaceitável**.

Efectivamente, parece que o Governo pretende estabelecer aqui um paralelo com os beneficiários que se encontram a receber subsídio de doença, sendo certo que os fundamentos subjacentes a estas duas situações são substancialmente diversos.

Se é certo que se deverão adoptar medidas de combate à acumulação de trabalho com subsídio de desemprego, em que o mecanismo poderá ser o controlo domiciliário, consideramos que a obrigatoriedade de permanência na residência por duas horas diárias poderá prejudicar, inclusivamente, a procura activa de trabalho por parte do beneficiário.

Nesta sede, poderia, eventualmente, admitir-se a obrigatoriedade de permanência na residência de duas horas semanais em dia previamente fixado (igual por exemplo a nível de Concelho), que permitiria uma efectiva fiscalização em situações como as de emprego no país ou no estrangeiro.

Tal medida aliás deve ser devidamente articulada com a obrigatoriedade de apresentação periódica nos Centros de Emprego.

b) Combate à fraude através de medidas que visam sancionar comportamentos indevidos por parte das entidades empregadoras

Em primeiro lugar, cumpre referir que a agilização e cumprimento da obrigação de comunicar a admissão de novos trabalhadores à segurança social tem de ser efectivamente assegurada.

No entender da UGT, nos casos em que não seja efectuada a comunicação de admissão de novos trabalhadores que se encontrem a receber prestações de desemprego, revela-se insuficiente a conversão em contrato de trabalho a termo, quer certo, quer incerto, conversão esta que, de acordo com o documento em análise está ainda a ser *equacionada* pelo Governo.

De facto, em situações de trabalho ilegal a regra instituída é a da conversão imediata em contrato de trabalho sem termo, e nunca em contrato de trabalho a termo.

Assim, não nos parece que a admissão de trabalhadores que se encontrem a receber subsídio de desemprego, sem que seja efectuada a respectiva comunicação de admissão deva merecer tratamento diferenciado das restantes situações de trabalho ilegal.

6. Critérios de atribuição da prestação

- Período de concessão e montante da prestação

A UGT rejeita toda e qualquer medida que se traduza numa redução dos direitos dos trabalhadores e desempregados com o objectivo de redução da despesa pública.

De facto, qualquer revisão do regime do subsídio de desemprego não poderá assentar em critérios estritamente economicistas que visem essencialmente a redução de custos.

A neutralidade financeira que se pretende atingir com as medidas propostas – tal como são formuladas no documento e análise –, suscita-nos algumas dúvidas e interrogações.

Em primeiro lugar, questionamos se não seria preferível prever um maior recurso aos programas ocupacionais, direccionando mais estes programas para a empregabilidade e articulando-os com os períodos de concessão do subsídio de desemprego, suportando as entidades beneficiárias parte dos custos do próprio subsídio de desemprego.

O aumento do prazo de atribuição do subsídio de desemprego para os beneficiários com idades compreendidas entre os 40 e os 45 anos parece-nos bastante positivo, na medida em que se tem verificado, nos últimos anos, um aumento substancial da taxa de desemprego neste escalão.

Já a contrapartida de redução de concessão do subsídio de desemprego aos jovens nos parece profundamente desajustada em virtude de os mesmos já terem hoje uma taxa de cobertura reduzida, quer face ao período de garantia exigido, quer face à precariedade do emprego.

Aceitando que, globalmente, a revisão deverá ser neutra, em termos de custos para a Segurança Social, a solução geral deve ser reponderada.

- Prazo de garantia

No que concerne às alterações propostas em sede de prazos de garantia, a UGT entende que, antes de mais, se justificaria a elaboração de um estudo que analisasse o impacto financeiro da mudança que se pretende instituir.

De facto, e atendendo a que as alterações introduzidas aos prazos de garantia por via do PEPS foram penalizadoras para a Segurança Social, e vieram em sentido contrário ao que está a ocorrer na Europa, seria desejável analisar qual o impacto das alterações agora pretendidas, tendo, em especial, presente o altíssimo nível de precariedade existente em Portugal, que torna difícil atingir o período de garantia exigido.

Parece-nos que tal situação deveria ser melhor articulada com a duração do período de concessão do subsídio face à duração global anterior dos pagamentos para a Segurança Social.

No período de garantia previsto deve considerar-se como caso especial que consta da actual legislação, o caso do trabalho sazonal.

7. Involuntariedade do desemprego

Para a UGT, apenas as situações de desemprego involuntário deverão ser susceptíveis de atribuição de subsídio de desemprego, devendo este princípio funcionar como regra.

Naturalmente, existem determinadas situações verificáveis no mercado de emprego, nomeadamente ligadas a reestruturações empresariais, que, necessariamente, deverão ser salvaguardadas.

Assim, a UGT concorda com a inclusão no conceito de desemprego involuntário das situações em que o contrato de trabalho cesse por mútuo acordo, desde que a cessação seja de todo incontornável nomeadamente para efeitos de viabilidade da própria empresa ou manutenção de outros postos de trabalho.

É neste quadro que, em termos transitórios, face à actual situação económica, a UGT aceita a concessão de subsídio em situações de mútuo acordo previstos no projecto do Governo que permita a adaptabilidade das empresas e, nomeadamente, das PME's.

E não se diga que as restrições que se pretendem introduzir na atribuição de subsídio de desemprego em casos de rescisão do contrato de trabalho por mutuo acordo tendencialmente irão aumentar os casos de recurso ao despedimento colectivo e, conseqüentemente, reduzir as indemnizações recebidas pelos trabalhadores.

Consideramos que o despedimento colectivo é o meio adequado para a cessação de contratos neste tipo de situações, por implicar todo um processo de consulta e comunicação a trabalhadores e às suas estruturas representativas e a fixação de critérios gerais para a escolha dos trabalhadores envolvidos é o meio adequado para colmatar algumas dificuldades empresariais e não o recurso indiscriminado à rescisão por mutuo acordo, que vem provocando aumento do desemprego, para valores que não são nem económica nem socialmente justificáveis.

Acresce que nada impede, estando inclusivamente previsto no Código do Trabalho, que as empresas paguem acima do legalmente exigido, de modo a diminuir as tensões sociais e minimizar o impacto social negativo.

O nosso País tem, repetidamente, sido objecto de avisos por parte da União Europeia de que a prática das rescisões ditas amigáveis viola a Directiva Europeia sobre Despedimentos Colectivos.

Na prática, as empresas usam e abusam de tais processos, estando a financiar os despedimentos à custa da Segurança Social, em processos que muitas vezes apenas têm a ver com o aumento dos lucros e traduzem um tratamento persecutório aos trabalhadores mais idosos.

A UGT chama a atenção para a necessidade de contemplar situações específicas nomeadamente o caso de motoristas que possam ser reprovados em exames psicotécnicos aquando da renovação da carta de condução aliás sem possibilidade de recurso, o que é inaceitável (ver decreto-lei 103/2005 de 24 de Junho).

8. Medidas de promoção do envelhecimento activo

O documento apresentado pelo Governo aponta algumas medidas com as quais se concorda genericamente, mas que pecam por se revelarem demasiadamente vagas e imprecisas.

Tais medidas carecem de concretização e de uma mais profunda reflexão.

A UGT defende o incentivo à permanência e ao regresso ao mercado de trabalho dos trabalhadores mais idosos.

No entanto, e atendendo à actual conjuntura – onde normalmente são estes os primeiros trabalhadores a serem despedidos – o incentivo a uma maior permanência não poderá implicar uma redução dos direitos destes trabalhadores em sede de protecção no desemprego.

Assim, entendemos ser desejável articular a matéria da promoção do envelhecimento activo com a da flexibilização da idade de reforma de forma a permitir a estes beneficiários, quando se esgote o período de concessão do subsídio de desemprego, a possibilidade de, em alternativa, antecipar a idade de reforma ou prorrogar a concessão de subsídio de desemprego até atingir a idade de reforma, em medidas que poderão ser devidamente articuladas com outras medidas de empregabilidade, nomeadamente os programas ocupacionais.

Lisboa, 16 de Novembro de 2005