

UGT **POLÍTICA**
REIVINDICATIVA



2024/2025

ÍNDICE

INFLAÇÃO	4
MERCADO DE TRABALHO	5
SALÁRIOS	9
VALORIZAR O SALÁRIO MÍNIMO (RMMG)	12
FINANÇAS PÚBLICAS	14
CRISE NA HABITAÇÃO: URGÊNCIA DE MAIS RESPOSTAS PÚBLICAS	18
DINAMIZAR A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA RESPONDER AOS DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO	20
REFORÇAR A SEGURANÇA SOCIAL: UMA OPORTUNIDADE PARA GARANTIR JUSTIÇA E SUSTENTABILIDADE	23

Política Reivindicativa 2024-2025

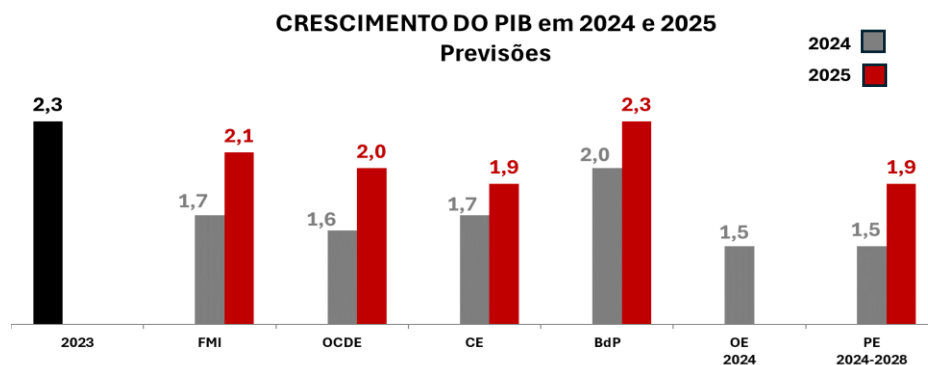
O ano de 2023, acabou por se revelar bastante positivo para a economia portuguesa, acabando o ano com um crescimento de **2,3%**, bastante acima da média europeia (0,4%).

Devido ao desempenho da economia, do emprego e dos salários acima do esperado, foi possível aumentar a receita contributiva e fiscal, atingindo-se em 2023, o maior excedente orçamental da democracia portuguesa (**1,2%**), superando largamente o de 2019 (0,1%), ano em que se registou o primeiro excedente orçamental em Portugal. O saldo positivo permitiu a redução da dívida pública para um valor abaixo dos 100% do PIB, retirando Portugal do grupo das economias mais endividadas da Europa.

Os resultados positivos alcançados em 2023, permitiram rever em alta as previsões¹ de **crescimento económico para 2024**, que continuará a abrandar este ano, não deixando de ser assinalável o comportamento da economia portuguesa, tendo em conta o expressivo aumento das taxas de juro decretadas pelo BCE, com impacto no consumo privado e no investimento. Estima-se uma nova **recuperação em 2025**, impulsionada pelo consumo privado e pelo investimento.

Este ano, o mercado de trabalho tem-se mantido robusto, com a criação de emprego a atingir níveis históricos, acima de **5 milhões** e o desemprego a subir abaixo das expetativas, perante um reforço do crescimento dos rendimentos do trabalho (com aumentos salariais acima do referencial salarial e descida das taxas de IRS), que num contexto de redução das tensões inflacionistas, permitiu recuperar algum poder de compra perdido nos últimos anos, em virtude da assinatura do Acordo de Médio Prazo para a Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, em Outubro de 2022, entre o Governo e os Parceiros Sociais Patronais e a UGT bem como da assinatura do Reforço do Acordo de Média Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, em outubro de 2023, entre o Governo e os Parceiros Sociais Patronais com exceção da CIP.

¹ Todas as previsões referidas ao longo deste documento, não incluem as várias medidas de política de impacto orçamental relevante e permanente, entretanto anunciadas pelo Governo, como por exemplo a resposta às reivindicações salariais das forças de segurança e dos professores do ensino básico e secundário, a adoção de novas medidas de política orientadas para a redução da carga fiscal e reforço do apoio a pensionistas de menores rendimentos.



Ainda para 2024, as previsões de junho apontavam para um crescimento do PIB, entre 1,6% e 2%, valores acima das previsões do Governo (1,5%). A economia portuguesa já registou no 1.º semestre um crescimento de 1,5%, e acima do crescimento da economia europeia no mesmo período (0,7%). No Boletim Económico de Outubro, o Banco de Portugal (BdP) reviu em baixa as previsões do crescimento económico para 1,6% face à previsão de junho de 2,0%.

Em **2025**, espera-se que a economia ganhe um novo impulso face 2024, com as previsões a indicarem um crescimento médio do PIB, entre 1,9% (previsão do Pacto de Estabilidade 2024-2028) e 2,4% (CFP) e Orçamento do Estado de 2,1%. Estas previsões confirmam, assim, que **Portugal deverá manter a trajetória de convergência com a média europeia** (1% em 2024 e 1,6% em 2025).

A **UGT**, por via da negociação e assinatura do **Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico** com o Governo e com todos os Parceiros Sociais Patronais (CAP, CCP, CIP e CTP), salvaguardou um aumento do Salário Mínimo de 6,1% face ao anterior Acordo, mais 50€ do que o auferido em 2024, cifrando-se nos 870€ para 2025 bem como a fixação da necessidade de aumentos de pelo menos 4,7% para os salários médios.

O Subsídio de Refeição manter-se-á nos 6€, valor pago em dinheiro, tendo uma majoração de 70% se for atribuído em cartão, cifrando-se em 10,20€.

Foi mantida também a constante reivindicação da UGT relativamente à atualização dos escalões de IRS, com base no critério de valorização nominal das remunerações e assegurar o princípio de neutralidade fiscal das atualizações, de modo a garantir o não agravamento fiscal em função dos aumentos salariais. Também se manterá uma majoração no pagamento da quota sindical em sede de IRS em 150%.

Fatores de incerteza

Perante uma conjuntura bastante fragilizada o objetivo de crescimento poderá ser difícil de alcançar, face:

- A repercussões na economia mundial da elevada instabilidade geopolítica com o aumento das tensões quer no Médio Oriente, quer no conflito Rússia-Ucrânia, potenciam a pressão dos preços das matérias-primas ou dificultando as principais redes de distribuição.
- A um menor crescimento da procura externa, uma vez que o fraco crescimento da economia europeia (principal destino das exportações portuguesas, representando mais de 70% do total exportado pelo país) poderá condicionar o crescimento económico português.
- À contração de 0,1% no 1^a semestre de 2024 da economia alemã, principal motor da economia europeia e um dos principais parceiros comerciais de Portugal.
- Às condições de financiamento ainda restritivas, as taxas de juro continuam elevadas, condicionam decisões de consumo das famílias e das empresas. Desde julho de 2022, o BCE fez dez aumentos consecutivos e cinco estabilizações das taxas de juro, com o objetivo de travar a inflação da zona euro. Em setembro 2024 fez a segunda descida dos juros de referência, mantendo-se a incerteza quanto aos novos cortes.
- **A constituição do novo Colégio de Comissários da Comissão Europeia e o seu desempenho.** O facto de estarmos no início da constituição da nova Comissão Europeia não permite saber com clareza quais as prioridades, e o rumo da Europa para os próximos anos. Há, no entanto, sinais levam a crer que o emprego e os assuntos sociais estão a ser desvalorizados na nova orgânica da Comissão Europeia o que gera preocupação no movimento sindical europeu que, tem vindo a lutar por uma economia competitiva, capaz de gerar emprego de qualidade, melhores salários, melhores condições de trabalho e, que o papel da negociação coletiva e do diálogo social seja claramente reconhecido. Para promover o emprego de qualidade e melhorar as condições sociais são necessários investimentos concretos na política industrial, nos transportes, na habitação, na proteção social, nos serviços públicos na educação e formação e, é necessária uma agenda europeia socialmente ambiciosa e o necessário acompanhamento da execução das medidas preconizadas pelo relatório Draghi sobre o futuro da competitividade europeia.
- Para além destes fatores de carácter mais externo, há que ter em conta, a nível interno, o abrandamento do mercado de trabalho, com a estagnação da criação de emprego e uma possível subida da taxa de desemprego, tendo em conta o nível de trabalhadores em lay off.

Em julho, **12.927 trabalhadores estavam abrangidos pelo regime de lay-off**, ou seja, viram o seu contrato de trabalho suspenso ou o seu horário reduzido, com consequentes cortes salariais.

Se compararmos com o número registado no mês anterior, houve um aumento de **79,6%**. Já face a julho de 2023, o aumento foi de **222,1%**, o que significa que há agora quase mais 9 mil trabalhadores em lay-off do que há um ano.

Esta é uma realidade que se deve ser acompanhada nos próximos tempos, uma vez que poderá contribuir para uma eventual subida da taxa de desemprego.

A atenuar estes fatores de risco, espera-se uma aceleração na absorção dos fundos associados ao Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), que deverão criar um maior dinamismo económico no 2º semestre do ano e cuja execução deverá atingir o seu pico máximo em 2026.

INFLAÇÃO

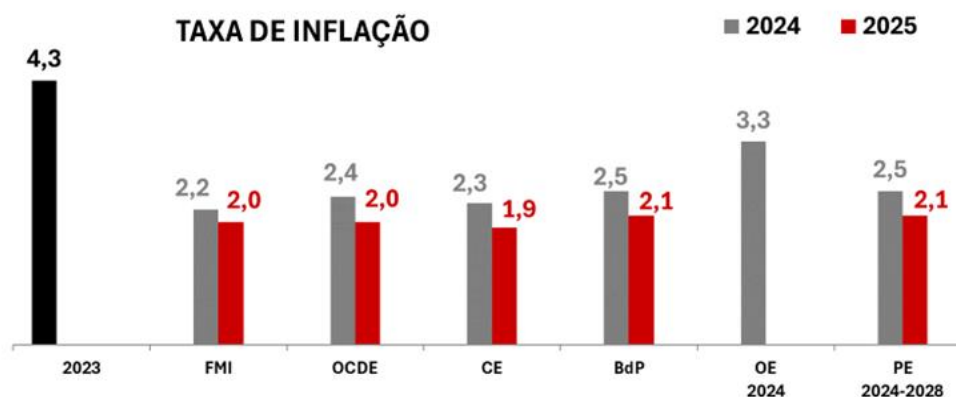
Embora a taxa de inflação esteja a desacelerar, tal não significa que o cabaz de bens e serviços utilizados para medir o IPC (Índice de Preços ao Consumidor) esteja a ficar mais barato, mas sim que o preço desse cabaz continua a aumentar, embora a um ritmo mais baixo.

Esta realidade, aliada ao facto das prestações do crédito à habitação, terem vindo a aumentar², leva a que muitas famílias portuguesas se encontrem com grandes dificuldades. O peso das despesas da habitação, em 2023³ (últimos dados publicados) correspondiam a 39,1% do total da despesa média de uma família, seguindo-se as despesas com alimentação, 12,9% e transportes, 12,4%.

Num país de baixos salários como o nosso, a habitação assume um peso bastante elevado no orçamento familiar. Apesar do poder de compra recuperado pela desaceleração da taxa de inflação e do aumento dos salários verificados, poderá vir a ser absorvido com o aumento das despesas com habitação.

² De acordo com o INE, a taxa de juro média foi de 3,612% contra 1,084% no ano anterior;

³ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=598753053&DESTAQUESmodo=2



Este abrandamento de preços, mais forte do que o esperado, levou a que o Governo revise em baixa a previsão da taxa de inflação (medida pelo IHPC) para **2,5% em 2024**, no Programa de Estabilidade 2024-2028 era de **3,3 % no OE2024**.

As restantes instituições reviram em baixa a taxa de inflação (medida pelo IHPC), quer para **2024** de **2,4%**, quer para **2025** de **2%**, as quais se manterão abaixo da média europeia (**2,6%** e **2,2%**, para cada um dos anos).

No entanto, convém lembrar que a perspetiva para a taxa de inflação em 2024, aquando da assinatura do Acordo de Rendimentos, em outubro de 2022, era de 1,7%, valor bastante abaixo do que se regista atualmente - em agosto de 2024, a variação média dos últimos doze meses era de **2,3%**.

A trajetória descendente na taxa de inflação para valores que se vão aproximando do objetivo de política monetária do BCE (taxa de inflação em torno dos **2%**), tem beneficiado o rendimento disponível real das famílias, o que vem ao encontro das expectativas do Acordo subscrito pela UGT para 2023, bem como o do seu Reforço para 2024, contribuindo para que a atividade económica mantenha uma dinâmica positiva, sustentada sobretudo pelo consumo privado.

MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho em Portugal tem mantido uma evolução bastante favorável, com a população empregada a atingir máximos históricos (**cerca de 5 milhões**) e uma taxa de desemprego estável, apesar de algumas oscilações (**6,5%**) em 2023.

Em Portugal, à semelhança do resto da Europa, a redução da população em idade ativa e a falta de mão-de-obra em setores específicos tem potenciado a necessidade de contratação de trabalhadores estrangeiros, os quais atingiram perto de meio milhão em 2023⁴, representando 13,4% do número total de trabalhadores por conta de outrem (em 2014 eram 2,1%), nos setores das atividades administrativas, alojamento e restauração, e construção.

A UGT salienta a necessidade de esforços para a integração destes trabalhadores, que muitas vezes enfrentam obstáculos significativos, incluindo barreiras linguísticas e a falta de reconhecimento de qualificações, no mercado de trabalho formal, não só para garantir os seus direitos (formação profissional, pensões, subsídios de desemprego, subsídios de doença e outros apoios sociais), mas também porque, através dos seus salários, acabam por **contribuir para a sustentabilidade da segurança social e aumento da receita fiscal, através dos respetivos impostos sobre o rendimento.**

Muitos destes trabalhadores são jovens, que podem contribuir para a renovação da força de trabalho, criando um equilíbrio entre trabalhadores ativos e reformados, o que se tem mostrado crucial para a sustentabilidade do sistema de pensões.

É de saudar a resiliência do mercado de trabalho português, que apesar de registar uma diminuição dos contratos de trabalho sem termo, em 2023 (17,4%) da população empregada em Portugal **não tinha contrato permanente**, mais 0,8% do que em 2022, representa um valor superior se compararmos com a média europeia, Portugal passou do 4º lugar em 2022 para o 2º em 2023, atrás apenas dos Países Baixos (27,3%). Dados do INE evidenciam que **7 em cada 10 novos contratos de trabalho não são permanentes. O fenómeno da precariedade continua assim a ser uma das prioridades sindicais a que a UGT está verdadeiramente atenta e a minimizar através, nomeadamente, de medidas inseridas no Acordo de Rendimentos que valorizem a negociação coletiva dinâmica e políticas de contratação sem termo.**

Esta é uma situação preocupante sobretudo para aqueles que se veem obrigados a aceitar um vínculo de trabalho temporário de forma "involuntária", por não terem alternativa ou melhor proposta. Em 2023, Portugal era o terceiro país da Europa com mais trabalhadores nesta situação **9,8%**, atrás de Espanha (9,8%) e Chipre (12,2%), quando a média europeia foi de **3,9%**.

⁴ Boletim Económico de Junho de 2024, do Banco de Portugal

No 2º trimestre de 2024, a **população empregada** foi estimada em 5.100 mil pessoas, valor mais elevado da série iniciada em 2011, tendo aumentado **0,8%** em relação ao trimestre anterior e **1,0%** relativamente ao trimestre homólogo de 2023. Este aumento da população empregada, face ao mesmo período do ano anterior, deveu-se sobretudo:

- ao sector dos Serviços, **+ 2,2%** enquanto o sector da Agricultura, Silvicultura e Pesca, registou uma diminuição de **8,6%** (13,7 mil) postos de trabalho;
- aos trabalhadores por conta de outrem, **+1,1%** (49,1 mil), com contratos sem termo **+3,4%** (120,1 mil), por oposição à descida dos contratos com termo **-8,4%** (53,4 mil).

A UGT congratula-se com esta descida do número de contratos a termo, uma vez que o emprego criado é mais estável, oferecendo melhores condições de trabalho e mais oportunidades de progressão na carreira.

Recorde-se que, entre outras, uma das medidas inscritas no Acordo de Médio Prazo para a Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, que a UGT assinou em outubro de 2022, e Reforço em outubro de 2023, em sede de Concertação Social, foi o **incentivo à conversão de contratos a prazo em contratos sem termo (contratos permanentes), através de benefícios fiscais para as empresas e penalizações para o uso excessivo de contratos temporários.**

Apesar de ligeiras oscilações, a **taxa de desemprego** tem-se mantido praticamente inalterada nos últimos anos. Com a aproximação do Verão e a retoma de atividades ligadas ao turismo e restauração, normalmente existe uma maior procura de mão de obra, o que contribuiu para uma descida da taxa de desemprego.

No 2º trimestre do ano, a **taxa de desemprego** foi estimada em **6,1%**, valor inferior ao do 1º trimestre (6,8%) e igual ao do 2º trimestre de 2023. Apesar desta evolução, existem alguns indicadores que nos deixam apreensivos, nomeadamente, o **aumento da população desempregada:**

- com ensino superior **+10,1%** (6,6 mil);
- à procura do primeiro emprego **+2,8%** (1,3mil);
- desempregados há menos de 12 meses **+4,8%** (9,3 mil).

Note-se que, o fim do 2º trimestre coincide com o fim do ano letivo, o que poderá explicar o aumento daqueles indicadores, bem como o aumento da **taxa de desemprego jovem**, a qual se situou em **22%**, tendo diminuído em relação ao trimestre anterior (23%) mas aumentado bastante, relativamente ao trimestre homólogo (17,3%). Ao fazermos a comparação com os restantes países da Europa, Portugal apresenta uma **taxa de desemprego jovem acima da média europeia, 14,8%** (no primeiro trimestre de 2024), sendo a quarta mais alta, apenas atrás da Espanha (27,7%), da Suécia (26,9%) e da Grécia (26,4%).

Para a UGT é fundamental, considerando este nível de desemprego jovem no nosso país, que o Governo defina políticas de formação e de apoio ao emprego, capazes de superar os desafios estruturais que impedem os jovens de entrar no mercado de trabalho.

Numa altura, em que se assiste a uma saída de jovens qualificados para o estrangeiro, a subida da população desempregada com ensino superior não deixa de ser preocupante, apesar das medidas que têm sido tomadas para travar essa fuga, e até mesmo incentivar o regresso dos que já saíram do País.

De acordo com os dados do Observatório da Emigração, 30% dos jovens que estudam em Portugal partem todos os anos depois de se formarem. Esta perda (ou desperdício) de mão de obra qualificada, traduz-se numa perda significativa para o país, tanto em termos de capital humano, como de potencial económico.

Para a UGT é fundamental:

- continuar a promover políticas públicas que apostem no aumento de emprego, melhoria de rendimentos e crescimento económico no mercado interno.
- manter o alinhamento da atualização do mínimo de existência com o aumento do salário mínimo.
- continuar a avaliar a operacionalização do enquadramento fiscal próprio para bonificar ao trabalhador a frequência de formação profissional certificada.
- a **revisão e simplificação do Incentivo à Valorização Salarial**, esta medida foi revista em 2023, sendo-lhe conferidos contornos vigentes até ao final de 2024. Defendemos a revisão desta medida que deverá ser redesenhada para que simultaneamente sirva de incentivo à valorização salarial por via da negociação coletiva, mas também na promoção do associativismo e, consequentemente, da cobertura dos IRCT negociais.

- que o Governo desenvolva políticas para diminuir a taxa de desemprego jovem e reter os nossos jovens em Portugal.

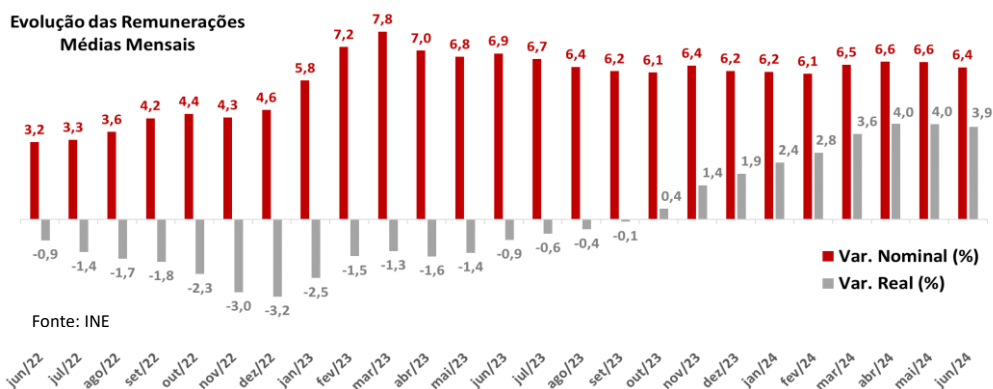
Por todo o exposto, a UGT não deixará de acionar a cláusula de salvaguarda que impôs no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, do Reforço e mantendo no novo Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico, caso se venham a verificar desvios significativos face às previsões que lhe serviram de base e que prejudiquem o cumprimento dos objetivos de melhoria dos rendimentos dos trabalhadores. Já o dissemos e escrevemos, perante um contexto económico mais favorável do que o esperado quando da sua assinatura, as metas e referenciais serem vistos como mínimos.

SALÁRIOS

Nos últimos anos, temos assistido a um período de evolução das remunerações dos trabalhadores, quer em termos do salário médio, quer em termos do salário mínimo nacional em resultado da assinatura do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade e do seu Reforço, ambos subscritos pela UGT, cujo principal objetivo é a valorização dos salários dos trabalhadores em Portugal.

No 2º trimestre de 2024, os dados do INE demonstram que o **salário bruto médio em Portugal** aumentou **6,4%** em termos nominais, elevando-se para uma média de **1.640€ por mês**. Em **termos reais**, (descontando a variação média anual do IPC registada no mês em que terminou o trimestre) o aumento foi de **3,9%**.

Recorde-se que em 2023, o referencial mínimo de atualização salarial previsto no Acordo foi de **5,1%**, valor que acabou por ser largamente superado, em sede de negociação coletiva, registando um valor de **6,9%**.



Em 2024, o referencial inicialmente estipulado no Acordo, assinado em outubro de 2022, era de 4,8%, tendo sido revisto para 5% no ano seguinte com a assinatura do Reforço do Acordo. Os dados já conhecidos para este ano mostram que o referencial está a ser ultrapassado nos contratos negociados: **7,4%** no 1º trimestre e **8%** no 2º trimestre.

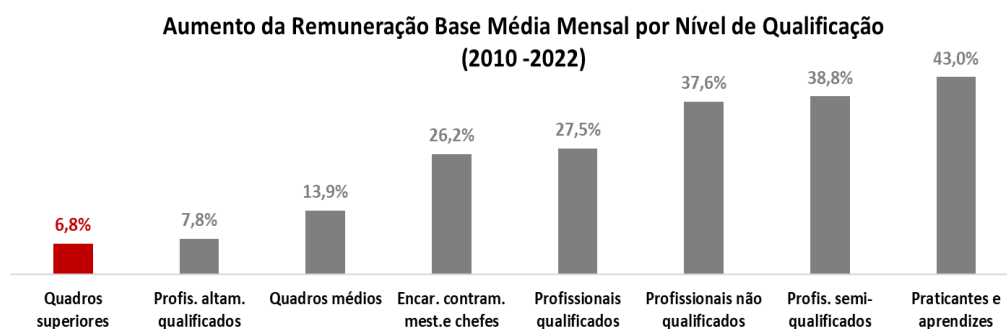
Para o próximo ano, 2025, o referencial de valorização salarial é no mínimo de 4,7%, e não é porque a taxa de inflação está a baixar e a economia a desacelerar, que a UGT irá permitir um recuo nos valores dos referenciais inscritos no Acordo e no Reforço, e renovados agora no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico com todos os Parceiros patronais, até 2028.

Portugal não pode continuar a ser um país de baixos salários, correndo-se o risco de se manter a perda de trabalhadores qualificados para outros países, onde veem as suas competências reconhecidas.

Convém não esquecer que uma das metas finais aquando da assinatura do Acordo de Rendimentos, em outubro de 2022, é uma valorização do rendimento médio por trabalhador não inferior a 20% em 2026, face a 2022 e se esta meta não for conseguida poderemos assistir a uma aproximação cada vez maior do SMN ao salário médio.

Apesar da população empregada com habilitações de nível superior se ter aproximado da média europeia, a verdade é que estes trabalhadores não são remunerados de acordo com as suas competências e habilitações.

Entre 2010 e 2022, os “praticantes e aprendizes” viram a sua remuneração base ser valorizada em 43%, muito por via do SMN, enquanto os “quadros superiores”, registaram apenas um aumento de 6,8%.



Fonte: GEP

Este esforço de valorização salarial, poderia ser menor se os **ganhos de produtividade** fossem inseridos no crescimento dos salários, aumentando o ritmo e a intensidade de crescimento dos salários.

Um estudo recente da OCDE, vem confirmar o que a **UGT sempre defendeu**, e que fez questão de incluir no Acordo: **para haver um aumento mais significativo dos salários reais, o crescimento dos salários deve incluir os aumentos da produtividade (juntamente com a inflação), em prejuízo dos trabalhadores não receberem parte da riqueza que produzem.**

Esta é uma realidade regista há mais de 20 anos, o que fez com que os salários reais tenham ficado abaixo dos ganhos de produtividade.

Os dados da OCDE⁵ indicam que, desde 1995, a produtividade em Portugal aumentou 49,9%, enquanto os salários reais cresceram apenas 39%.

Para a UGT a desculpa dada pelos patrões para a não subida dos salários por causa dos baixos níveis de Produtividade não se coaduna com a realidade dos dados.

Torna-se, portanto, inequívoco que não são os salários que contribuem para os problemas da competitividade, bem pelo contrário. É fundamental que se defina uma estratégia de crescimento económico assente em novos fatores de competitividade que não os baixos salários, modelo que sustentou o nosso desenvolvimento em momentos anteriores, mas que se encontra manifestamente esgotado.

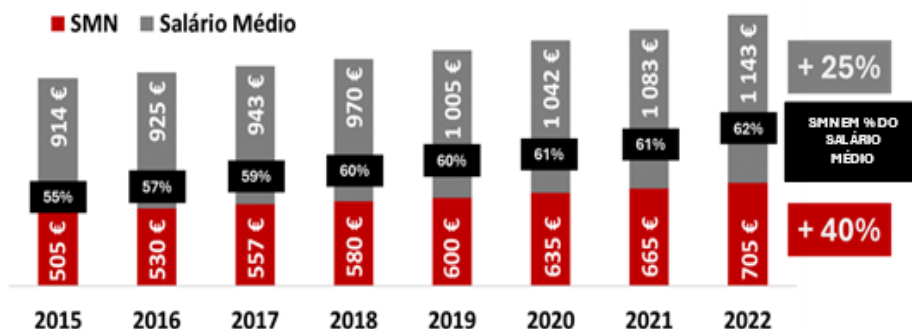
Não aceitamos que o crescimento dos salários seja apontado como o responsável pela baixa produtividade e pelas perdas de competitividade a nível internacional.

No ano de 2022 (último ano para o qual existem dados disponíveis sobre remuneração base média mensal), o Salário Mínimo Nacional atingiu o valor mais alto de sempre em relação ao salário médio (61,7% ≈ 62%)⁶.

⁵ https://www.oecd.org/en/publications/oecd-compendium-of-productivity-indicators-2024_b96cd88a-en.html

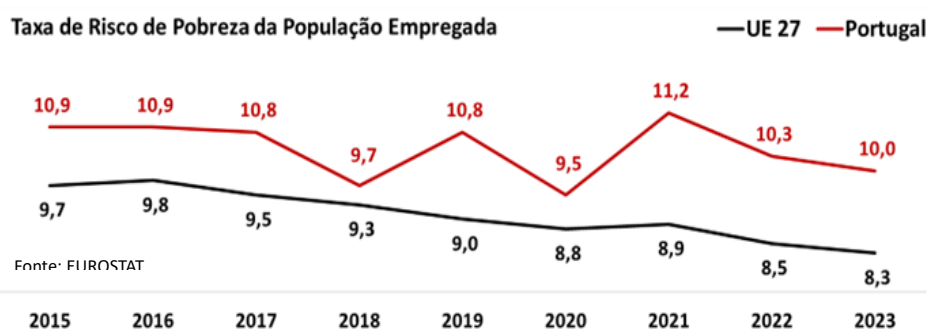
⁶ Com base na Remuneração Base Média Mensal, publicada nos Quadros de Pessoal 2022

Em 2023 e 2024, o valor deverá ser superior pois o SMN tem registado aumentos anuais superiores aos do salário médio. A título comparativo: entre 2015 e 2022, o SMN aumentou 40%, e o salário médio registou um crescimento de 25%.



Fontes: MTSSS e Quadros de Pessoal

64,3% dos trabalhadores portugueses, de acordo com os Quadros de Pessoal 2022, auferiam pouco mais do que **1.000€**, confirmado que o mercado de trabalho continua alicerçado em baixos salários, com um número de trabalhadores em risco de pobreza superior à média europeia e cifrando-se em 2023 em 10%.



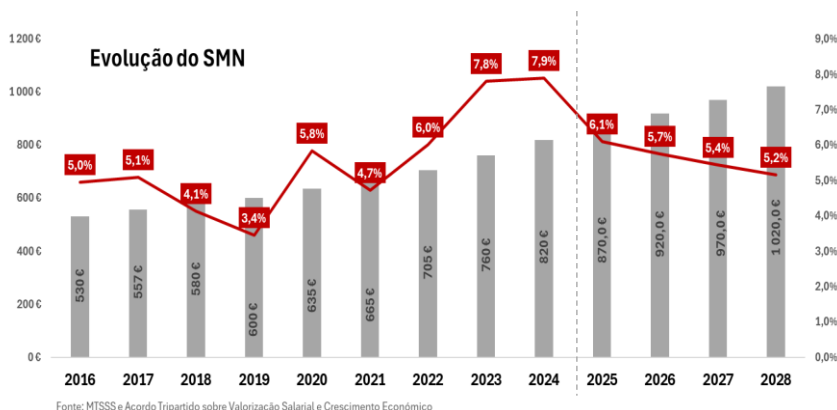
VALORIZAR O SALÁRIO MÍNIMO (RMMG)

O aumento da Remuneração Mínima Mensal Garantida (*salário mínimo nacional*) nos últimos anos, tem propiciado melhorias sociais e o desenvolvimento do próprio mercado de trabalho em Portugal, cumprindo assim uma das suas principais funções no combate à pobreza e redução das assimetrias na distribuição de rendimento.

Em outubro de 2023, com o Reforço do Acordo de Rendimentos, o valor da RMMG foi revisto, passando de um valor anteriormente acordado de 810€ para 820€ (+60€ face ao ano anterior). Trata-se de um aumento de 7,9% face ao ano anterior, o qual ficou marcado como o maior aumento nos 50 anos de existência desta remuneração.

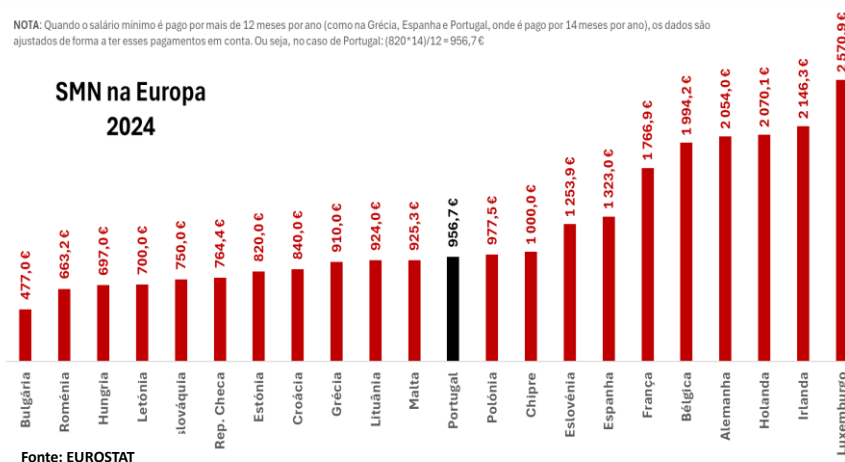
Pese embora a trajetória de crescimento do salário mínimo nos últimos anos continuamos com uma percentagem elevada de trabalhadores pobres, que se cifra em 10% em 2023.

Para 2025, foi estipulado no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico, assinado a 1 de outubro, um aumento para 870€ (+50€ face a 2024), ultrapassando a meta definida anteriormente no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade de 855€, aproximando-se do valor definido pela UGT de 890€ para 2025.



Apesar da meta dos **1.000€ em 2028**, atualizada para **1.020€** por via do Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico, Portugal continuava entre o grupo de países com a retribuição mínima mensal garantida nominal abaixo dos **1.000€**, atrás de países como a Polónia, Chipre, Eslovénia (2024) e já bem afastado de Espanha, se bem que em termos absolutos se cifre já em 1015€ para 2025.

NOTA: Quando o salário mínimo é pago por mais de 12 meses por ano (como na Grécia, Espanha e Portugal, onde é pago por 14 meses por ano), os dados são ajustados de forma a ter esses pagamentos em conta. Ou seja, no caso de Portugal: (820*14)/12 = 956,7€



A existência de mais empregos é certamente uma condição essencial para o combate à pobreza. Contudo, os níveis elevados de pobreza junto dos trabalhadores demonstram que não é suficiente ter emprego; é também necessário criar empregos de maior qualidade, combater a precariedade laboral assegurando a todos um trabalho digno, de qualidade e adequadamente remunerado.

A UGT defende:

- a valorização dos salários deve continuar a ser um objetivo nacional.
- a adoção de políticas que permitam o crescimento generalizado dos salários e a valorização dos trabalhadores portugueses. Este foi um dos principais objetivos da UGT com a assinatura a 1 de outubro do Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028.
- que é fundamental dar continuidade à valorização dos salários em Portugal, não só pelo impulso que tem dado à economia através do consumo privado, mas sobretudo porque, apesar do crescimento registado nos últimos anos, se mantém bastante abaixo da média europeia.
- o aumento em 3 pontos percentuais do peso das remunerações no PIB, **48,3%** (face ao valor pré-crise) até 2026. Em 2023 atingimos a média europeia **47%**.
- a definição de uma estratégia de crescimento económico assente em novos fatores de competitividade que não os baixos salários, modelo que sustentou o nosso desenvolvimento no passado, encontrando-se esgotado.
- manter ou mesmo antecipar, a trajetória de crescimento do salário mínimo nacional, melhorando assim a condição dos trabalhadores com rendimentos mais baixos.
- o aumento do salário mínimo para 870€ em 2025, tal como previsto no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico, subscrito pela UGT.
- a adoção de estratégias de adaptação que avaliem e enfrentem adequadamente todos os impactos socioeconómicos das alterações climáticas e da transição digital, no mercado de trabalho português, garantindo a sustentabilidade do emprego, a saúde e a segurança no trabalho, assim como a criação de empregos dignos e o reforço da participação sindical.

FINANÇAS PÚBLICAS

Em 2023, o excedente orçamental das Administrações Públicas foi de **1,2% do PIB**, esta melhoria resultou de um aumento da receita em **9%** beneficiando da receita fiscal e das contribuições sociais refletindo o dinamismo da atividade económica e do mercado de trabalho, assim como, dos impostos indiretos, através do efeito da inflação, superior ao da despesa, **5,2%**.

Quanto à **dívida pública**, os dados de 2023, foram também bastante animadores, ficando abaixo dos 100% do PIB, diminuindo de 112,4% em 2022, para 99,1%, resultado do crescimento do PIB e da redução do stock da dívida. A previsão mantém-se com uma tendência decrescente 95,7% do PIB para 2024 e 91,4% em 2025⁷.

O cenário orçamental para este ano e para o próximo, apontam para uma continuidade de excedentes orçamentais, ainda que menores do que o verificado em 2023 (0,3% em 2024 e 2025⁸), reflexo da desaceleração da atividade económica, da diminuição da inflação e também do desagravamento fiscal.

No entanto, estas previsões ainda não incluem algumas medidas apresentadas pelo Governo, nomeadamente a redução gradual da taxa de IRC a partir de 2025, de 21% para 20% já no próximo ano e as PME's beneficiarão de uma taxa de redução adicional de IRC de 16%, aplicável aos primeiros aos primeiros 50.000€ conforme proposta de Lei do Orçamento de Estado, as recentes descidas das taxas de IRS e o impacto da medida do IRS Jovem, levou a que o Conselho das Finanças Públicas, e o Governador do Banco de Portugal alertassem para possíveis constrangimentos nas contas públicas dentro de um horizonte temporal relativamente curto.

Para além destas medidas, um conjunto de outras medidas com impacto orçamental como o alargamento da redução do IVA na eletricidade, apoio à habitação e reforço da saúde e ainda as revisões salariais de diversas carreiras na função pública - condiciona a avaliação da situação das finanças públicas em Portugal, sobretudo quando essas medidas implicam aumentos de despesa e diminuição de receitas, correndo-se o risco de voltar a uma situação de défice e aumento da despesa pública, perante um cenário de abrandamento económico.

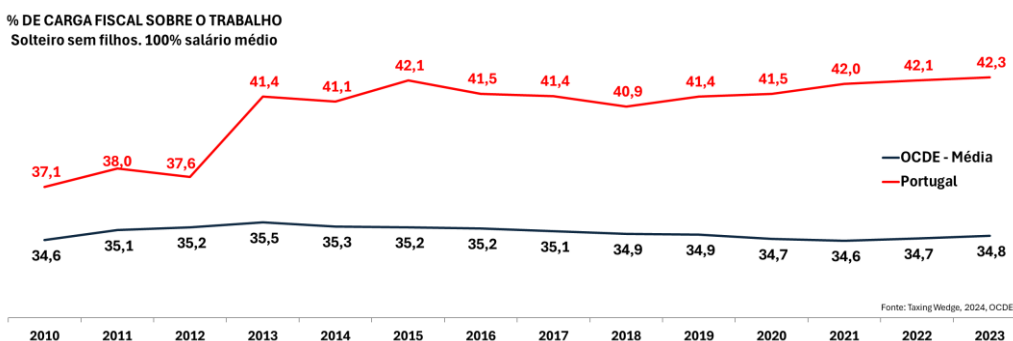
Apesar das alterações em sede de IRS, nomeadamente a redução das tabelas de retenção na fonte em novembro e dezembro, refletindo a descida das taxas do IRS, o aumento da dedução específica e a atualização do mínimo de existência, e uma diminuição extraordinária dos descontos, em setembro e outubro, para compensar o imposto retido a mais desde janeiro, Portugal continua a ser dos países da OCDE com maior carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho – imposto sobre o rendimento e contribuições pagas à Segurança Social, quer por parte do trabalhador, quer por parte do empregador.

⁷ Programa de Estabilidade, apresentado em abril de 2024

⁸ Programa de Estabilidade, apresentado em abril de 2024

De acordo com um artigo publicado recentemente na Revista de Estudos Económicos do Banco de Portugal, os autores referem que o aumento da taxa média efetiva de IRS situa-se em 13,3% em 2024, valor superior ao registado em 2009, antes da crise da dívida soberana, que era de 9%, representando um acréscimo de +4,3%. Ou seja, o aumento de rendimentos sobrepõe-se ao das políticas de alívio fiscal implementadas traduzindo uma maior redistribuição do imposto.

Em 2023, um trabalhador solteiro e sem filhos com um salário médio, suportava **42,3% do seu salário em impostos**, enquanto a média da OCDE era bastante inferior 34,8%.



É nos impostos sobre os rendimentos do trabalho que se deve fazer o verdadeiro choque fiscal.

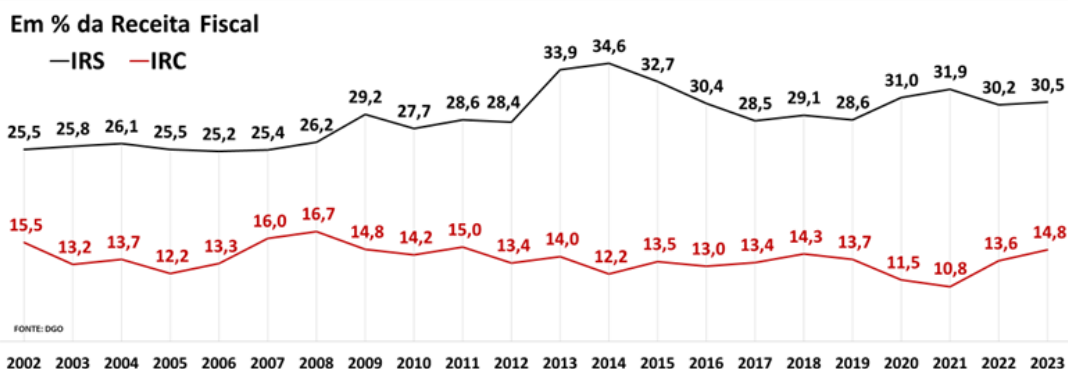
Dados recentes, mostram que não é a taxa de IRC que afasta os grandes investidores de Portugal. A qualidade das infraestruturas, a qualificação da força de trabalho, os custos de contexto, a celeridade da Justiça, uma Administração Pública eficiente, a simplificação de processos, a transparência e estabilidade do sistema fiscal são fatores importantíssimos para a captação de investimento estrangeiro.

Dados recentes do Banco de Portugal, o investimento direto estrangeiro aumentou em mais de 55% nos últimos 10 anos, sobretudo no setor imobiliário.

Portanto, uma redução da taxa de IRC, por si só, acaba por beneficiar as margens de lucro de grandes empresas, considerando que o tecido empresarial português, é na sua grande maioria constituído por micro, pequenas e médias empresas, que pagam uma taxa de 17% para os primeiros 25.000€ de matéria coletável, o que faz com que muitas destas empresas nem sequer

paguem IRC. Com a proposta de Lei do Orçamento do Estado, o Governo propõe-se a descer 1% para os 50.000€ de matéria coletável para este universo de empresas.

No Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, subscrito pela UGT, destaca-se a redação: *“as empresas beneficiam de uma majoração em 50% dos custos com a valorização salarial (remunerações e contribuições sociais), em sede de IRC, desde que valorizem anualmente os salários em linha ou acima dos valores constantes no Acordo e no quadro de Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho”*. Desta forma, a descida do IRC prevista no Acordo, estando em vigência em 2025, conforme inscrito no Acordo Tripartido Sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico, já consagra benefícios fiscais para estes empregadores, assim procedam à valorização salarial dos seus trabalhadores.



Recorde-se que a taxa de IRC desceu de 25% para 23% em 2014, e para os atuais 21% em 2015. Tendo o Governo proposto no Orçamento do Estado uma nova redução de 1%, passando para 20%. Mesmo com esta descida nas taxas de IRC, o peso relativo das receitas deste imposto no total das receitas fiscais tem-se mantido (com algumas oscilações), enquanto o peso da tributação sobre o trabalho, não só subiu **brutalmente**, como se tem mantido bastante acima das receitas de IRC (quase o dobro).

A consubstanciar a reivindicação da UGT sobre as alterações em sede de IRS, constantes nos Acordos, têm-se traduzido num aumento do rendimento disponível das famílias, com uma efetiva melhoria do poder de compra, dinamizando o mercado interno, com repercussões na atividade das empresas, por via do aumento do consumo privado.

Se a descida de IRC beneficia apenas as empresas, e dentro deste universo, as grandes empresas, a descida de IRS, acabará por beneficiar não só os trabalhadores, mas também a economia. Uma

alteração fiscal capaz de criar um ambiente mais favorável ao investimento, à atividade económica e à criação de emprego não poderá cingir-se a uma redução de um único imposto, sob pena de agravar injustiças existentes.

Não se trata de um confronto entre a tributação do capital e do trabalho, mas sim de um sistema fiscal mais justo, equitativo e equilibrado, que garanta de facto a sua função redistributiva e que assegure as condições para o crescimento e desenvolvimento do País.

A UGT defende:

- atualização dos escalões de IRS, com base no critério da valorização nominal das remunerações e assegurar o princípio de neutralidade fiscal das atualizações, de modo a garantir o não agravamento fiscal em função dos aumentos salariais.
- alinhamento de atualização do mínimo de existência com o aumento do salário mínimo.
- a redução da taxa de IRC deverá estar associada a reinvestimento de lucros, de recapitalização das empresas, de investimentos geradores de novos empregos ou valorização salarial, tal como previsto no Acordo.
- Revisão e simplificação do Incentivo à Valorização Salarial. Esta medida foi revista em 2023, sendo-lhe conferidos contornos que estarão vigentes até ao final de 2024. Tal impõe a reavaliação da medida, defendendo a UGT que tal poderá levar a um redesenho que garanta, simultaneamente, o incentivo à valorização salarial por via da negociação coletiva, como também a promoção do associativismo e, conseqüentemente, da cobertura dos IRCT negociais.

CRISE NA HABITAÇÃO: URGÊNCIA DE MAIS RESPOSTAS PÚBLICAS

A UGT defende um incremento de políticas públicas para o problema da habitação em Portugal.

Considerando que a Habitação está consagrada na Constituição da República Portuguesa, art.º 65. *“1 - Todos têm o direito, para si e para a sua família, a uma habitação de dimensão adequada, em condições de higiene e conforto que preserve a intimidade pessoal e a privacidade familiar”* e pontos seguintes, sendo um domínio integrante do Estado Social tem sido preterida face a outras políticas sociais levando a uma ausência de respostas públicas, a uma incapacidade de oferta a famílias de rendimentos mais baixos assim como a famílias de rendimentos intermédios tendo o seu efeito sido agudizado sempre que Portugal enfrenta uma crise seja ela financeira ou pandémica.

A UGT defende que o Governo deve articular diferentes políticas públicas e criar as necessárias por forma a mitigar o problema que enfrentamos com habitação em Portugal, equilibrando medidas de apoio ao arrendamento com medidas de apoio à aquisição de habitação própria permanente, não só para os jovens, mas para todos os cidadãos.

E urgente priorizar o reforço do parque habitacional público e cooperativo fomentando a oferta de mais habitação a preços acessíveis.

Não obstante a legislação em vigor sobre habitação e os diferentes programas vigentes, ainda que recentes, urge uma dinamização e sistematização dos mesmos para que a sua efetividade seja concretizada. Estando a UGT consciente que as políticas neste domínio demoram tempo desde a sua aprovação, à sua implementação, até que os resultados das mesmas sejam uma realidade para os cidadãos é necessário agir no imediato para mitigar alguns dos muitos constrangimentos com que atualmente nos confrontamos em Portugal.

A UGT relembra que a dedução que vigorava em Portugal, até dezembro de 2011, travada por força dos ajustes feitos para cumprir as metas impostas pela Troika, permitia aos contribuintes deduzir 30%. Para além do fim da medida para contratos celebrados a partir de 2012, a mesma sofreu alterações: a dedução dos juros dos contratos do crédito à habitação passou a ser de 15% do montante pago em juros no ano antecedente, com um limite de 296€, e para famílias com rendimento coletável abaixo dos 300.000,00€ podem ter um limite até 459€.

Com o registo de escalada de preços no mercado de arrendamento, o acesso ao mesmo tem sido bastante dificultado, pese embora a medida de apoio extraordinário à renda, cuja atribuição tem o limite máximo de 200€ mensais sujeita a atualização e a uma taxa de esforço das famílias igual ou superior a 35%, deixa ainda muitos trabalhadores sem as condições elegíveis para o apoio, sobretudo nos centros urbanos do país. Como a oferta pública é quase inexistente deixa-os desprotegidos na procura de alternativas tendo vindo a crescer o mercado de subarrendamento.

A UGT saúda a isenção de IMT, de Imposto de Selo e dos custos dos registos da compra e hipoteca assim como a garantia pública na contratação de crédito à habitação para jovens até aos 35 anos na aquisição da primeira habitação própria permanente (HPP), até ao rendimento coletável de 80.000,00€ anual, correspondente ao 8.º escalão de IRS, no valor máximo de 450.000,00€. A garantia do Estado é apenas válida para contratos de crédito à habitação celebrados até ao final do ano de 2026 tendo uma duração de 10 anos a partir da celebração do mesmo.

No entanto, como a natureza da maioria dos vínculos de trabalho dos jovens é precária, parece-nos que a maioria dos jovens não terão reunidas as condições para que as instituições bancárias lhes concedam até 90% do financiamento requerido, sendo excluídos desta importante medida de apoio.

A recente reformulação da Porta 65 Jovem parece-nos mais adaptada à oferta de habitação no mercado de arrendamento, tendo sido eliminado, como condição de candidatura ao apoio, por exemplo, o valor máximo de renda, assim como a apresentação de três recibos de vencimento pelo candidato se este não apresentar a declaração de IRS do ano anterior.

Para a UGT é importante:

- Instigar os empregadores que contribuíram para o Fundo de Compensação do Trabalho, a utilizar a medida prevista no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, subscrito pela UGT, da reconversão do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) nomeadamente no apoio à autonomização dos jovens trabalhadores, suportando uma parte dos encargos com a habitação.
- A revitalização do setor cooperativo de habitação e a oferta pública de habitação de custos acessíveis.
- Que a alienação de terrenos e edifícios do Estado, sobretudo nos centros urbanos, dê prioridade à satisfação da oferta de habitação a custos acessíveis e não contribua para mais especulação imobiliária.
- A dedução dos juros do contrato de crédito à habitação no IRS para todos os contratos posteriores a 2012 nas mesmas condições dos contratos anteriores.
- Dinamização dos apoios à **habitação jovem** que devido à crise na habitação tem-lhes sido negado esse direito tanto na aquisição de habitação própria permanente como no arrendamento.
- A extensão do prazo da garantia do Estado, até pelo menos ao final da legislatura.

DINAMIZAR A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA RESPONDER AOS DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho está a sofrer mudanças significativas, e a um ritmo muito acelerado, impulsionadas por diversos fatores: digitalização e automação; alterações demográficas; alterações climáticas; mudanças nas expectativas dos trabalhadores; globalização e movimentos

migratórios. E todas estas mudanças com repercussões nos modelos tradicionais de relações laborais.

A contratação coletiva tem conseguido dar resposta a muitos dos desafios ao longo dos anos. A promoção da negociação coletiva é fundamental para garantir um ambiente de trabalho justo e equitativo.

Para tal, é necessário aumentar os salários para fazer face ao aumento do custo de vida e para garantir que os trabalhadores recebem uma parte equitativa dos ganhos de produtividade, bem como medidas para promover a negociação coletiva como a melhor maneira de garantir um salário justo e uma economia sustentável.

Para a UGT, é fundamental que através da Negociação Coletiva se consiga alcançar um aumento salarial generalizado e uma convergência ascendente de salários e de condições de trabalho para todos.

Todos os trabalhadores merecem um aumento salarial de forma a eliminar as diferenças salariais e a impulsionar o crescimento sustentável e a competitividade. Precisamos de uma melhor distribuição da riqueza e de uma convergência ascendente dos salários para atingirmos a justiça social e para enfrentarmos as desigualdades.

Isto porque é inegável que a solução de aumentar os salários e alcançar melhores padrões de vida e de trabalho para todos está na Negociação Coletiva.

Nesse sentido, a UGT reitera um aumento mínimo dos salários, para os setores privado e público de 4,7%.

Para além da necessária atualização salarial dos trabalhadores, a UGT considera fundamental realçar que um dos desafios inerentes à negociação coletiva é o da constante incorporação de conteúdos inovadores.

Nessa medida, consideramos fundamental negociar as seguintes matérias:

- Aumento do número de dias de férias;
- Aumento do valor do subsídio de refeição;

- Na formação contínua para todos os trabalhadores, incluindo a formação tecnológica, bem como a participação dos Sindicatos na construção dos Planos de Formação, identificação de necessidades e avaliação de resultados;
- Redução do período normal de trabalho;
- A implementação da semana de 4 dias;
- Organização do tempo de trabalho, com o objetivo de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador;
- Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres através da negociação de regimes de horários favoráveis à conciliação, apoios escolares, subsídios, reforçar os incentivos à partilha entre homens e mulheres do gozo de licenças parentais, bem como a regulamentação relativa aos cuidadores informais;
- Regulação do direito a desligar;
- Teletrabalho nomeadamente nos seguintes aspetos: - o pagamento dos custos acrescidos para o trabalhador; - a articulação do teletrabalho com a conciliação da vida familiar e profissional; - a voluntariedade e reversibilidade do teletrabalho; - a igualdade de tratamento entre o teletrabalho e o trabalho presencial;
- Medidas de combate às desigualdades salariais, com a introdução de cláusulas específicas com critérios objetivos, principalmente nas questões das progressões nas carreiras, nos critérios de distribuição de prémios e demais complementos remuneratórios que compõem os ganhos mensais;
- Sistemas complementares de Segurança Social, visando a atribuição de prestações pecuniárias complementares às garantidas pelos Regimes Gerais da Segurança Social (fundos de pensões e contratos de seguro);
- Sistemas de avaliação de desempenho;
- Regras de aplicabilidade dos conteúdos às novas categorias de trabalhadores, incluindo os trabalhadores em regime de outsourcing e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes;
- Adoção de estratégias de adaptação que avaliam e enfrentam adequadamente todos os impactos socioeconómicos das alterações climáticas no mundo do trabalho, garantindo a sustentabilidade do emprego, a saúde e a segurança no trabalho, assim como a criação de empregos dignos.

REFORÇAR A SEGURANÇA SOCIAL: UMA OPORTUNIDADE PARA GARANTIR JUSTIÇA E SUSTENTABILIDADE

A UGT é, desde a sua fundação, uma firme defensora de um sistema de Segurança Social, público, universal e solidário, reconhecendo-o como um elemento essencial para a estabilidade social e para a manutenção dos equilíbrios necessários à boa convivência em sociedade.

O contexto atual apresenta desafios significativos, como o envelhecimento demográfico, o aumento da precariedade laboral, especialmente entre os mais jovens, e a proliferação de contratos atípicos, que fragilizam a estabilidade e a segurança no emprego. Adicionalmente, as profundas transformações tecnológicas estão a reconfigurar o mercado de trabalho. Estes fatores exigem uma adaptação urgente do sistema de Segurança Social, não só para garantir a sua sustentabilidade, mas também a proteção adequada de todos os cidadãos, independentemente da sua situação laboral, dos vínculos precários ou do impacto das novas formas de emprego e automação.

A UGT sempre defendeu uma Segurança Social que garanta níveis de proteção adequados, que responda de forma eficaz a todas as pessoas e que não deixe ninguém de fora. Trazer os trabalhadores da informalidade e das novas formas contratuais para o “sistema normal” de proteção social dos TCO, continua a ser, para nós, um desafio fundamental.

O saldo de execução orçamental da Segurança Social, em 2023, foi de 5.477,4 M€, apresentando um aumento de mais **34,6%** face a 2022, em 1.409,4 M€, mais 47,5% do que o previsto⁹. A receita efetiva cifrou-se em **38.331,9 M€** e a despesa efetiva nos **32.854,5 M€**. Para o aumento da receita contribuíram a criação líquida de emprego, o aumento do salário mínimo e o aumento médio dos salários. O peso da rubrica das contribuições e quotizações representou 65,5% da receita efetiva do ano transato. Em menor valor da receita registaram-se as transferências de impostos: IRC, IVA Social, OE (Lei de Bases da Segurança Social), PRR e FSE.

É, no entanto, imprescindível que, na procura da sustentabilidade financeira, não se perca de vista a adequação dos níveis de proteção social. Centrarmo-nos exclusivamente na viabilidade económica, sem assegurar uma resposta eficaz em situações críticas como o desemprego, tem contribuído para o aumento do risco de pobreza entre os trabalhadores e a proteção social em casos de desemprego tem perdido eficácia, deixando muitos cidadãos desprotegidos e vulneráveis.

⁹ Fonte: CGE 2023. Conta da Segurança Social.

A UGT estará sempre na primeira linha da defesa de um sistema de Segurança Social que seja sustentável, mas que também evolua para ser cada vez mais justo, equitativo, inclusivo e adaptável. É, além disso, essencial que o sistema seja mais previsível e menos vulnerável a mudanças políticas súbitas e arbitrárias, independentemente dos contextos económicos ou sociais que possam surgir. Defendemos, assim, uma Segurança Social mais robusta, que não só assegure a sua sustentabilidade financeira, mas também proteja de forma eficaz e justa todos os cidadãos.

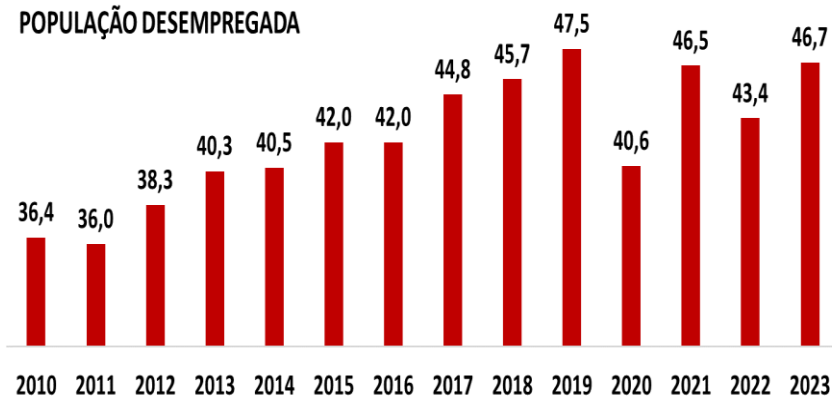
Por outro lado, a UGT expressa a sua preocupação pela falta de atenção ao desenvolvimento da segurança social complementar, uma componente essencial para melhorar as condições de vida dos trabalhadores na fase da reforma.

Acreditamos que, além das poupanças privadas individuais, é fundamental promover o desenvolvimento de regimes profissionais complementares e o fortalecimento do regime público de capitalização. Este último seria significativamente mais eficaz se a sua utilização como forma de remuneração complementar fosse incentivada pelas entidades empregadoras, através de negociação direta com os trabalhadores ou, preferencialmente, com os seus representantes.

Embora o ambiente económico seja marcado por desafios como a inflação e o aumento das taxas de juro, o recente desempenho orçamental de Portugal cria uma oportunidade crucial para fortalecer o sistema de Segurança Social. Em 2023, o país registou o maior excedente orçamental da sua história democrática, situando-se em 1,2% do PIB, com previsões atualizadas pelo Conselho das Finanças Públicas que apontam para um excedente de 0,7% em 2024, superando as expectativas do Governo. Esta evolução, juntamente com as perspetivas de novos excedentes até 2028, oferece uma oportunidade estratégica para direcionar esses recursos para o reforço da Segurança Social e para apoiar os trabalhadores e cidadãos que enfrentam dificuldades económicas.

O impacto da inflação e o aumento do custo de vida exigem soluções eficazes que protejam os mais vulneráveis e assegurem uma maior segurança financeira para os trabalhadores, reformados e pensionistas. O saldo positivo deve, inevitavelmente, ser utilizado de forma estratégica para garantir que as pessoas, sobretudo as mais afetadas pela inflação e pelo aumento das taxas de juro, sejam devidamente apoiadas.

TAXA DE RISCO DE POBREZA POPULAÇÃO DESEMPREGADA



Fonte: INE

A UGT manifesta a sua preocupação pelo **aumento da taxa de risco de pobreza na população desempregada** mesmo, **após transferências sociais**, sofreu um aumento de mais de 3% face a 2022. Continuaremos a acompanhar esta situação.

Neste cenário, o principal objetivo deve ser o reforço da Segurança Social, garantindo que os sistemas previdenciais e de apoio social estejam preparados para responder eficazmente aos desafios presentes e futuros.

A UGT defende as seguintes medidas:

- **Melhoria da proteção no desemprego**, tanto ao nível da cobertura dos desempregados como na melhoria do valor e duração do subsídio, para evitar que o risco de pobreza se mantenha elevado entre os desempregados.
- **Aumento de todas as pensões** a partir de 1 de janeiro de 2025, garantindo a aplicação integral da fórmula de atualização acordada, de modo a proteger o poder de compra dos pensionistas.
- **Eliminação do fator de sustentabilidade** para todas as situações de antecipação da idade de reforma, assegurando justiça para os trabalhadores em contextos de desemprego de longa duração e precariedade.
- **Indexação do subsídio de desemprego ao salário mínimo** nacional, em vez de ao IAS, para garantir que os valores mínimos e máximos reflitam adequadamente o custo de vida.
- **Criação de um regime de proteção para profissões de desgaste rápido ou elevada penosidade**, com especial atenção para trabalhadores em empresas de laboração contínua e com turnos rotativos.
- **Promoção de regimes complementares de proteção social**, através da negociação coletiva, para fortalecer a segurança financeira dos trabalhadores a longo prazo.

- **Reforço da proteção social** através da atualização extraordinária das prestações familiares e de combate à pobreza, nomeadamente com a **simplificação das prestações sociais com a Prestação Social Única**, ou a unificação de outros apoios pecuniários para fazer face às despesas por dependência ou morte.
- **Criação do Balcão Único do Trabalhador e da Empresa**, a partir da rede do IEFP, I.P., incluindo todas as matérias relacionadas com a dimensão do emprego, formação e segurança social, em articulação com o Instituto da Segurança Social, I.P. e a Autoridade para as Condições do Trabalho, bem como a disponibilização destes serviços através de e-balcão, com a necessária adequação dos recursos humanos.
- **Concertação Social como o fórum prioritário** para discutir todas as questões relativas ao sistema contributivo, garantindo o equilíbrio entre sustentabilidade e adequação dos benefícios.