



## BASES PARA UM ACORDO TRIPARTIDO SOBRE O EMPREGO

### 1ª CONTRIBUIÇÃO

#### OBJECTIVOS

Encontra-se em discussão em sede de CPCS a possibilidade de concretização de um Pacto para o Emprego.

Esta é uma discussão que está a ser feita num quadro bastante diverso do existente no início da Legislatura. A situação económica e social é hoje mais grave, o desemprego atinge níveis insustentáveis e os sacrifícios exigidos no quadro do combate ao défice têm vindo a afectar todos os cidadãos, incluindo os de menores rendimentos e os mais fragilizados.

Num quadro de maior equilíbrio entre a consolidação das contas públicas e o desenvolvimento sustentado e mais justo, exigem-se medidas urgentes que contribuam de forma efectiva e imediata para um maior crescimento económico, para mais e melhor emprego e para o reforço da competitividade do País.

A UGT entende que um Acordo Tripartido sobre Emprego poderá ter um papel muito importante no relançamento económico e na promoção do emprego, delineando medidas concretas que responderão às preocupações dos trabalhadores e das empresas e aos desafios do País e que, pelo consenso tripartido reunido, conhecerão uma acrescida exequibilidade.

Face ao quadro económico e social com que nos confrontamos é fundamental dar sinais positivos que reforcem a confiança e as expectativas dos cidadãos e das empresas.

A UGT entende que as medidas a consensualizar se revestem de grande urgência, devem responder a desafios estruturais e ter impactos imediatos. Tal não invalida que outros compromissos de médio prazo possam e devam ainda vir a ser assumidos no âmbito deste Pacto.

Do mesmo modo há outras medidas que devem ser tomadas fora do actual quadro de negociações sobre o Pacto para o Emprego, como é o caso da criação e entrada em funcionamento do Centro de Relações de Trabalho. A criação e funcionamento deste Centro reveste-se da maior urgência pela dinâmica que deverá introduzir na negociação colectiva e a UGT assume não estar disponível para negociar um Pacto em que a criação deste Centro de natureza tripartida surja apenas, mais uma vez, como um compromisso, exigindo a sua entrada em funcionamento o mais rapidamente possível.

Nesse quadro, a UGT tem definido o que considera serem as bases indispensáveis para um Acordo Tripartido:

- Associar o económico e o social, visando uma economia mais competitiva, que gere mais e melhores postos de trabalho;
- A defesa da dimensão social do Estado, em particular nas áreas da Educação, da Saúde e da Segurança Social;
- Um melhor funcionamento da Administração Pública, em particular em áreas como a Justiça e um relacionamento desburocratizado e célere com as empresas e os cidadãos;
- O reforço das condições de adaptabilidade das empresas, conciliando os interesses dos trabalhadores e dos empregadores por via da negociação colectiva e diminuindo a precariedade excessiva existente;
- O combate à pobreza, à exclusão social e às desigualdades sociais.

## **REVÊR OS DOMÍNIOS CENTRAIS**

A UGT, desde o início deste processo, considerou que as três áreas propostas pelo Governo deveriam ter uma designação diferente da proposta inicial do Governo, identificando melhor as áreas de intervenção e os principais desafios estratégicos. E por isso propusemos como domínios: o Crescimento e a Competitividade; o Emprego e as Qualificações; a Política de Rendimentos e a Protecção social.

Deveriam ainda ser claramente identificadas áreas transversais que atravessam os três domínios: a Negociação Colectiva e o Emprego. Desligar a Negociação Colectiva de aspectos como a Competitividade e o Emprego e reduzi-la a um mero aspecto de política de rendimentos é manifestamente desadequado. O mesmo sucede aliás com o desligar do

Emprego, por exemplo, da discussão sobre o Crescimento Económico e o funcionamento dos Serviços Públicos em geral e, especialmente, dos Serviços Públicos de Emprego.

Em conclusão, a UGT defende um Acordo Tripartido sobre o Crescimento a Competitividade e o Emprego, visando o combate ao desemprego e a melhoria da qualidade do emprego.

A UGT considera fundamental que o Emprego, a Negociação Colectiva e o Diálogo Social sejam consideradas áreas transversais, presentes em todas as áreas e que os compromissos sejam concretos e de aplicação no curto prazo, sem prejuízo de medidas que necessitem de aprofundamento visando a sua aplicação em momento um pouco posterior.

A UGT identifica cinco áreas concretas em que estes compromissos se podem enquadrar.

## **1. UM MAIOR CRESCIMENTO ECONÓMICO, SUSTENTADO E SUSTENTÁVEL**

Sem um maior Crescimento Económico não há emprego e persistirá a situação actual: aumento do desemprego e diminuição do volume global de emprego.

Tal é socialmente insustentável e tem como consequências o aumento da pobreza e da exclusão, a diminuição da sustentabilidade financeira da Segurança Social, o agravamento das desigualdades sociais e a necessidade do aumento da emigração, atingindo em particular os jovens e os trabalhadores com maiores níveis de qualificação.

As medidas de redução do défice tem consequências negativas sobre o Crescimento, particularmente no curto prazo, e por isso tem que se ter em especial atenção a minimização dos custos sociais.

O Crescimento tem que se basear no aumento das exportações, mas também na melhoria do consumo interno, de modo a reforçar a capacidade produtiva nacional visando diminuir o crescimento das importações.

O investimento público tem um papel extremamente importante, mas também há que ter presente a necessidade do aumento do investimento privado e a minimização das dificuldades das empresas, fortemente afectadas no acesso ao crédito no aumento das dividas quer por

parte do sector público, quer por parte de outras empresas e o aumento da concorrência desleal.

É neste quadro a UGT propõe:

- O reforço do investimento público, com base em análises custo-benefício e com necessidade de retorno dos investimentos, com especial atenção ao impacto sobre o emprego, quer na fase de construção, quer na fase de exploração;
- O apoio ao investimento, particularmente exigindo o cumprimento dos projectos já aprovados no quadro do QREN, visando atingir uma execução deste ao nível dos 80% nos próximos 2 anos;
- Políticas sectoriais tendo por objectivo o desenvolvimento de sectores estratégicos, quer virados para as exportações, quer virados para o mercado interno, seguindo o exemplo da aposta nas energias renováveis. São exemplo destes sectores o aumento da produção de bens alimentares, uma melhor exploração do sector florestal, a produção de bens de equipamento e o desenvolvimento de sectores de média e alta tecnologia, incluindo na área dos serviços;
- Dinamização de actividades potencialmente geradoras de muito emprego, casos da reabilitação urbana e dos empregos verdes;
- Discussão do investimento português no estrangeiro, desligado do objectivo de aumento das exportações ou de reforço da Cooperação, particularmente com Países de Língua Portuguesa e que não tenham as devidas contrapartidas, em benefício do sector produtivo nacional e do emprego;
- Dinamizar as condições para investimentos em Portugal do sector financeiro (Bancos e Fundos de Pensões), em particular os ligados ao sector público (incluindo os Fundos de Pensões do sector empresarial);
- Maior regulação do sector financeiro, nomeadamente da actuação dos fundos especulativos, da proibição das vendas a descoberto na Bolsa (*short sellings*), duma fiscalização efectiva da actuação dos Paraísos Fiscais, do reforço da participação sindical no acompanhamento da gestão dos fundos de pensões e visando uma melhor actuação da Bolsa no financiamento das empresas;
- Reforço da actuação dos diferentes reguladores económicos e financeiros, com especial atenção à situação de quase monopólio vigente em sectores e actividades e à

fixação de preços em clara violação das regras de concorrência, em áreas com posição claramente dominante dum reduzido número de empresas;

- Estabelecer, até ao final de 2010, um calendário para a regularização das dívidas do Estado (Administração Central, Regional e Local) aos particulares, o que permitirá a estes gerir novos investimentos e criar maior liquidez e também o reforço dos mecanismos visando o pagamento atempado das dívidas entre particulares, no respeito pelos prazos contratuais e evitando o abuso de posições dominantes;
- Simplificar e publicitar as regras de candidatura aos PO para garantir nomeadamente uma mais clara articulação entre os PO regionais e os PO temáticos;
- Integrar novos critérios de prioridade na aprovação de candidaturas ao QREN, nomeadamente a manutenção/criação de emprego, o investimento associado à qualificação dos trabalhadores, e os efeitos na coesão territorial;
- Reforçar os apoios às PME's, em particular visando o acesso aos mercados externos e internos, tendo em especial consideração a venda de produtos nacionais nas grandes superfícies;
- Reforçar os apoios públicos à protecção da inovação, nomeadamente no que concerne a marcas e patentes (nacionais e europeias);
- Continuar as políticas visando melhorias na área ambiental, como é o caso da energia, mas também reforçando a utilização turística e a ocupação do espaço rural, combatendo a progressiva desertificação;
- Apoiar processos de reestruturação empresarial, tendo presente a necessária audição das estruturas representativas dos trabalhadores;
- Eliminar as deduções fiscais gerais em sede de IRC que nada têm a ver com decisões de investimento ou emprego, permitindo assim maiores incentivos ao investimento gerador de emprego;
- Eliminar a possibilidade de dedução por parte das empresas, no IRC, por prejuízos registados no estrangeiro.

## 2. REFORÇAR A COMPETITIVIDADE

Sem empresas competitivas não há emprego de qualidade.

A melhoria da competitividade está ligada ao aumento da produtividade, o que não significa que sejam mais competitivas apenas as empresas com alto nível de produtividade.

A UGT considera, como factores que mais põem em causa a competitividade das empresas nacionais, a economia informal, sobretudo ligada ao não cumprimento das obrigações legais (incluindo na área fiscal), a falta de capacidade técnica de muitas empresas, os elevados custos de contexto e a reduzida aposta na melhoria das qualificações profissionais dos trabalhadores no activo.

É evidente que se torna necessária uma melhor capacidade de adaptação das empresas à mudança, o que tem consequências na área do factor trabalho, mas aqui os instrumentos fundamentais de intervenção são a melhoria da qualificação dos recursos humanos, a adaptabilidade por via da negociação colectiva e a capacidade de gestão.

A UGT considera fundamental:

### **No Combate à Economia Informal**

- Criar mecanismos que assegurem uma efectiva fiscalização das cadeias de subcontratação, de facturação e de externalização de serviços, tendo em especial atenção as fugas existentes ao IVA;
- Estabelecer a factura obrigatória em todos os sectores de actividade, não só entre empresas, como também junto dos consumidores finais;
- Rever a possibilidade de passagem de recibos verdes em actividades de carácter económico, que devem ser registados como empresas em nome individual;
- Maior fiscalização das importações, por via terrestre, marítima ou na aérea, combatendo a fraude fiscal e obrigando ao respeito pelas normas técnicas;
- Campanhas sistemáticas de fiscalização em áreas onde se prevê existir volume elevado de incumprimento da lei, quer na produção de bens e serviços, quer na sua comercialização;

- Clarificação das actividades de sobrevivência, que interessa apoiar, promovendo um fácil acesso à sua legalização (como tem acontecido com a venda ambulante);
- Reforço das actividades inspectivas, nas áreas fiscal, financeira e também laboral, incluindo internamente à própria Administração Pública.

### **Reforço da Capacidade Técnica das Empresas**

- Incentivar a contratação de quadros técnicos, em especial de jovens, por parte das empresas, especialmente das PME's, em articulação com as políticas activas de emprego;
- Promover programas de formação ao longo da vida dos quadros, em articulação com as Instituições de Ensino Superior;
- Reforçar o apoio técnico às PME's em áreas específicas como a gestão, a comercialização e o acesso à inovação.

### **Diminuição dos Custos de Contexto**

- Redução dos custos de contexto em áreas como a energia e as comunicações;
- Avaliação geral do sistema de taxas públicas (Administração Central, Local e Sector Público Empresarial) e obrigatoriedade de uma avaliação custo-benefício em todas as alterações, incluindo a necessária consulta aos envolvidos.

### **Reforço da Adaptabilidade**

- Reforço da flexibilidade interna nas empresas, por via da negociação colectiva, em especial por via da melhoria das qualificações profissionais e da conciliação entre a vida profissional e familiar na organização do tempo de trabalho;
- Dinamização da negociação colectiva, incluindo em sectores hoje não abrangidos;
- Maior transparência na divulgação das acções públicas nas áreas da fiscalização e da contratação.

### **Melhor Funcionamento da Administração Pública**

- Definição de medidas concretas de melhoria do funcionamento da Justiça, em particular visando uma maior celeridade nas áreas do trabalho e das acções executivas;

- Criação do Balcão Único do Trabalhador (Segurança Social, Autoridade para as Condições de Trabalho e Instituto de Emprego e Formação Profissional);
- Continuação das acções de modernização administrativa e simplificação legislativa;
- Reforço das acções inspectivas nas áreas económicas e sociais;
- Maior estabilidade em termos de Organização e funcionamento da Administração Pública e acções de modernização e mobilização, visando o aumento de produtividade.

### **3. COMBATER O DESEMPREGO. REFORÇAR E MELHORAR AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO, AS QUALIFICAÇÕES E A QUALIDADE DO EMPREGO**

Com o mesmo nível de investimento é possível criar mais ou menos empregos, não podemos todavia continuar a apostar em sectores que sustentam a sua competitividade nos baixos salários.

Temos em Portugal um baixo nível de políticas activas de emprego, quando comparado com os restantes Países da OCDE, o que interessa alterar. É evidente que, na actual situação, não é desejável aumentar os custos, mas é indispensável melhorar a utilização dos recursos (POPH, IEFP, Segurança Social – Emprego e ANQ).

Tal passa em particular por uma maior concentração a nível dos Programas, maior coordenação nos apoios à formação e uma actuação muito reforçada no apoio aos desempregados, visando a sua empregabilidade.

A UGT defende em especial:

#### **Reorientar e Reforçar as Políticas Activas de Emprego**

- Assegurar uma maior e melhor coordenação entre o IEFP, o POPH e as medidas de política de emprego da Segurança Social;
- Reduzir para menos de metade o número de Programas do IEFP, concentrando esforços e visando uma melhor gestão, afectando parte especial dos meios a 5 programas (dentro de cada um acabando com a multiplicidade existente e garantindo maior flexibilidade):
  - Programa de Estágios Profissionais;
  - Programa de Formação de Activos;



- Programa de Formação de Desempregados;
- Aprendizagem e cursos EFA;
- Incentivos ao Emprego;
- Maior responsabilização dos Centros de Gestão Directa e dos Centros de Gestão Participada na formação de desempregados e de activos, respectivamente;
- Garantir a todos os jovens uma qualificação profissional antes da integração na vida activa, em especial por via do sistema educativo;
- Prosseguir a aposta no Programa Novas Oportunidades, com especial atenção às exigências de qualidade e iniciando de modo efectivo a dupla certificação nas qualificações obtidas no local do trabalho;
- Reforçar o papel das Escolas Profissionais, valorizando o nível de empregabilidade dos formandos e evitando concorrência desleal com outros Programas por via das bolsas por estes concedidas;
- Promover campanhas de informação e sensibilização, com efectiva participação dos parceiros sociais (em todas as fases da respectiva campanha – preparação, difusão, estabelecimento de objectivos, avaliação...), centradas em particular em medidas com baixa execução, como é o caso do apoio à contratação de desempregados com mais de 40 anos.

#### **Melhorar o Apoio aos Desempregados. Reforçar o Funcionamento dos Centros de Emprego**

- Duplicar em 2011 o número médio de ofertas ao longo do mês captadas pelos Centros de Emprego, o que exigirá uma actuação sistemática junto as empresas e estabelecimentos sediados na respectiva área;
- Aumentar a meta estabelecida no Acordo sobre a revisão da protecção no desemprego (2006) de 55.000 visitas/ano para 100.000 visitas a empresas por parte dos Técnicos de Emprego;
- Afectar a cada técnico de emprego um número determinado de desempregados (**bolsa de desempregados**), pelo qual passará a ser responsável, sendo avaliado em função dos resultados obtidos;
- Garantir a cada desempregado um contacto com o técnico de emprego, pelo menos de 6 em 6 meses, para analisar individualmente as suas necessidades na procura de emprego;
- Reforçar os recursos humanos do IEFP, visando alcançar em 2011 o rácio funcionários/desempregados existentes no final de 2007 - antes da crise. É inaceitável que

num momento de forte subida do desemprego (2008-2009), o nosso País seja o único da União Europeia em que o número de efectivos nos Centros de Emprego se tenha reduzido (em 2.7%);

- Promover parcerias para aumento da formação de desempregados, visando um melhor ajustamento entre a oferta e a procura;
- Procurar garantir a cada desempregado de longa duração (com mais de um ano) um acesso ao trabalho por um período mínimo de 3 meses (estágios, programas ocupacionais ou outros);
- Revisão do quadro legislativo dos POC's (contratos de inserção).

### **Melhorar o Acesso e a Qualidade da Formação Profissional**

- Assegurar o acesso geral à formação profissional de acordo com o previsto no Código do Trabalho. Criar, até finais de 2010, o cheque-formação (previsto há muito), ou instrumento similar, que garanta o acesso do trabalhador à formação nas situações em que a sua empresa não lha assegura;
- Limitar a concessão de apoios públicos à realização/ frequência de acções modulares de formação apenas quando estas, e salvo casos excepcionais previamente autorizados, se insiram num percurso formativo integrado, que se conclua com a atribuição de um certificado. A UGT propõe que cada formando possa frequentar um máximo de 5% de módulos fora de um determinado percurso formativo;
- Harmonizar os valores das bolsas de formação e as retribuições dos formadores entre o IEFP e o POPH, eliminando as distorções que subsistem e a desregulação em termos de oferta formativa;
- Rever os mecanismos de requalificação de desempregados com formações de difícil empregabilidade, nomeadamente dos jovens que possuem habilitações de nível superior, sem qualquer desvalorização profissional. Reequacionar a eliminação da medida anteriormente existente para a requalificação de 5000 licenciados, nomeadamente por via da celebração de protocolos com Instituições do Ensino Superior;
- Promover estudos previsionais sobre as necessidades futuras de qualificações /empregos, nomeadamente visando os próximos 10 anos;
- Reforçar a divulgação pública junto aos jovens no Ensino Secundário, às famílias e às empresas dos cursos superiores detidos pelos desempregados há mais de 6 meses e as Instituições onde foram obtidos;

- Reforçar as políticas visando que o financiamento público dos Cursos do Ensino Superior esteja ligado à empregabilidade ou às necessidades da Sociedade.

### **Combater a precariedade do emprego. Garantir a efectividade da lei**

- Dar prioridade à intervenção da ACT/IGT no combate aos vínculos ilegais, especialmente aos falsos recibos verdes, à violação de direitos sindicais e às denúncias apresentadas pelos parceiros sociais;
- Analisar sistematicamente, com a entrada em vigor do Código Contributivo e a consequente obrigatoriedade de desconto pelas empresas para a Segurança Social de 5% dos pagamentos de recibos verdes, os indícios de falsos recibos verdes (existência de um empregador único ou quase exclusivo);
- Estabelecer uma periodicidade trimestral para o acompanhamento em sede de CPCS da evolução da contratação precária (Acordo Tripartido sobre Relações de Trabalho, 2008);
- Acompanhar o trabalho temporário e a legalidade do funcionamento das respectivas Agências;
- Flexibilizar o recrutamento de Inspectores para a ACT, nomeadamente seguindo moldes idênticos ao curso de técnicos superiores do INA;
- Melhorar o acesso à informação da ACT pelos parceiros sociais (nos termos de acordos tripartidos anteriores), retomando nomeadamente a elaboração de Relatórios periódicos;
- Estabelecer um prazo máximo para o pagamento das compensações aos trabalhadores no âmbito do Fundo de Garantia Salarial (60 dias);
- Rever a Lei Orgânica da ACT, visando uma participação e gestão idêntica à que existia no IDICT;
- Analisar o funcionamento dos Tribunais de Trabalhos e propôr medidas para acelerar o julgamento dos processos.

#### **4. POLÍTICA DE RENDIMENTOS E PROTECÇÃO SOCIAL**

Existem sinais de bloqueamento de muitos processos de negociação colectiva por recusa de discussão dos aumentos salariais, mesmo em sectores de elevada rentabilidade.

Para a UGT a política de rendimentos deve ser compatibilizada com a situação económica e financeira dos sectores e empresas e o impacto sobre o emprego, considerando que as empresas no próximo futuro não devem perder competitividade por via dos salários.

Mas a UGT também considera que não é minimamente aceitável a distribuição de lucros chorudos e a existência de salários milionários de gestores, com o agravamento do nível de desigualdades sociais.

Por isso consideramos que num Acordo Tripartido para o emprego deverá ser fixada uma Política de Rendimentos adequada, visando os anos de 2011 e 2012.

É fundamental discutir também a entrada em vigor do Código Contributivo da Segurança Social, objecto de um acordo tripartido na Concertação Social.

As leis são para cumprir, enquanto estiverem em vigor. Se estão mal, mudam-se.

Do mesmo modo, os Acordos tripartidos são para cumprir (Código Contributivo da Segurança Social, Salário Mínimo e aumento das Pensões), podendo ser revistos em discussão tripartida, tendo em conta a situação económica e social.

Face ao actual nível de desemprego, insuficiente crescimento económico e ao agravamento das desigualdades e das situações de pobreza e exclusão, a UGT aceita reponderar os Acordos numa perspectiva global, que mantenha os objectivos acordados, desde que exista simultaneamente uma Política de Rendimentos.

A UGT defende nomeadamente:

### **Política de Rendimentos**

- Fixação de um referencial orientador para a negociação colectiva, na base dos seguintes parâmetros:
  - Inflação esperada;
  - Aumentos de Produtividade estimados para o sector e/ou empresa;
  - Situação Económica e Financeira do sector e/ou empresa.

- Neste momento, de grande falibilidade das previsões, é difícil fazer previsões para 2012 e mesmo para 2010 e 2011 as previsões estão sempre a mudar. Na sua última previsão o Governo apontou uma previsão de inflação de 2,0% para 2011.

Tendo em conta a evolução da produtividade em 2010, o registo histórico da produtividade e várias previsões internacionais a UGT prevê para 2011 um aumento de produtividade de 1,2%.

Visando um efeito positivo sobre o emprego, a UGT propõe que reverta para aumentos salariais **em 2011 75% do aumento da produtividade, pelo que o aumento médio proposto é de 2,9%.**

- Neste quadro, e tendo em conta a variação de produtividade entre sectores e empresas, propõe-se **uma orientação para a negociação colectiva em 2011 de aumentos salariais entre 2,6 e 3,2%**, devendo em cada caso ter-se presente o aumento da produtividade e a situação económica e financeira do sector/empresa e, em particular, a situação do emprego.
- A UGT considera que a produtividade a considerar em cada negociação é a produtividade do factor trabalho em cada sector e empresa.
- **Para 2012 propõe-se um referencial que inclua 100% do aumento de produtividade (do trabalho).**
- **As pensões devem aumentar de modo a que nenhum pensionista com pensão abaixo de 3 salários mínimos perca poder de compra.**
- De referir que quando os salários crescem num valor igual à soma da produtividade com a inflação prevista, as empresas não perdem nem ganham competitividade à custa dos salários.

## **A Entrada em Vigor do Código Contributivo**

- Na actual situação, a UGT aceita rediscutir o Acordo Tripartido sobre o Código Contributivo, desde que sejam respeitados dois princípios que considera fundamentais – combate à fraude e combate à precariedade. Tal implica a entrada em vigor do Código, com algum alargamento da base contributiva, visando o combate à fuga ao pagamento e às desigualdades existentes (provenientes das taxas reduzidas), bem como o desconto de 5% dos recibos verdes em todas as situações paralelas ao trabalho por conta de outrem.
- Face à imoralidade existente em termos de remunerações variáveis, particularmente dos gestores, a UGT entende que devem ser introduzidos de imediato os descontos para a Segurança Social (por parte das empresas e dos trabalhadores) das remunerações variáveis. No caso das mesmas abrangerem todos os trabalhadores e serem objecto de um Regulamento não discriminatório, os descontos deverão ser apenas quando as mesmas ultrapassem, em termos anuais, dez salários mínimos.

## **Reforçar o Combate à Pobreza e às Desigualdades Sociais**

- Discussão sobre a integração no Regime Contributivo, com acesso ao subsídio de desemprego de trabalhadores hoje não cobertos, nomeadamente dos Estagiários remunerados;
- Discussão da melhoria da protecção social de cidadãos abrangidos pelo regime não contributivo ou em situação de pobreza e exclusão;
- Estabelecimento de um Programa de Emergência de combate à pobreza, a discutir no Conselho Nacional de Segurança Social;
- Discussão de mecanismos para redução das desigualdades sociais, em especial por via da fiscalidade.

## **Melhorar o Funcionamento da Segurança Social**

- Estabelecer as datas de pagamento das diferentes prestações sociais;
- Reforçar a articulação entre os Serviços Centrais e os Serviços Descentralizados da Segurança Social, garantindo uma uniformidade do tratamento e da informação prestados aos beneficiários, especialmente por via do reforço da formação profissional dos trabalhadores e da melhoria do atendimento ao público;

- Proceder a um acompanhamento mais regular das contas da Segurança Social, nomeadamente no que se refere ao regime contributivo, sendo igualmente necessária uma maior desagregação (por regime, sub-regimes, eventualidades) das estatísticas.

## **5. PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E O DIÁLOGO SOCIAL**

Um Acordo Tripartido implica não só compromissos tripartidos, mas também o assumir de responsabilidades na área de intervenção de cada um.

Assume aqui especial relevância a negociação colectiva, não só pelo seu papel de regulação das condições de trabalho na empresa, mas também como instrumento fundamental de adaptação à mudança, através de uma concertação e conciliação de interesses a nível bilateral. Consideramos que há que assumir aqui objectivos claros em termos de negociação:

- O respeito pela lei, nomeadamente na revisão dos contratos em termos globalmente mais favoráveis aos trabalhadores;
- A regulação em áreas fundamentais, como são a formação profissional, os vínculos laborais, as condições de higiene e segurança no trabalho e o combate às discriminações;
- A organização do tempo de trabalho em condições que conciliem os interesses da empresa com os do trabalhador e, nomeadamente, a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Por outro lado interessa alterar alguns procedimentos que tem dificultado o natural desenvolvimento da negociação e a publicação atempada das convenções, bem como o necessário reforço dos mecanismos de resolução dos conflitos, em particular nas áreas da conciliação, mediação e arbitragem.

A entrada em funcionamento do Centro Tripartido das Relações de Trabalho será um instrumento muito importante para o apoio à negociação, em termos de estudos, indicadores estatísticos e formação dos negociadores.

É também necessário garantir o funcionamento regular das estruturas de diálogo social existentes, havendo disponibilidade da UGT para promover uma revisão global das estruturas

consultivas existentes, desde que tal não possa ser utilizado como justificação para atrasos na realização das reuniões.

Neste quadro a UGT propõe:

- Um compromisso claro de cada uma das Confederações e do Governo no sentido de promover junto aos respectivos filiados ou Organismos ou nas negociações directas, a renovação anual (salvo se as Convenções dispuserem em sentido diferente) de Convenções Colectivas abrangendo os trabalhadores dos sectores público e privado;
- A promoção das convenções em sectores e empresas hoje não abrangidos pela negociação colectiva;
- Estabelecer instrumentos administrativos, legislativos e contratuais de responsabilização dos dirigentes da Administração Pública e do Sector Empresarial do Estado (com definição de objectivos/metapas, responsabilidades e prazos);
- Avaliar, reafectar e reforçar os meios existentes promovendo um mais célere funcionamento da Justiça em geral;
- Assegurar, pelo menos, a duplicação do número de técnicos de mediação e conciliação do MTSS e do pessoal administrativo de apoio até final de 2011;
- Eliminar a regra da competência territorial sempre que exista acordo das partes quanto ao local de realização da conciliação e mediação;
- Promover uma simplificação legislativa que evitem a multiplicação de assinaturas no caso das Portarias de Extensão e das PRT;
- Clarificar as regras que evitem a devolução das Convenções, atrasando as publicações;
- Definir um conjunto de indicadores estatísticos, a elaborar no Centro Tripartido das Relações de Trabalho, com o apoio das Instituições Públicas, que facilitem a negociação;
- Promover acções de formação e capacitação das Associações envolvidas na negociação;
- Funcionamento, nos prazos fixados na lei, dos Conselhos Nacionais de Formação Profissional, Segurança Social e Higiene e Segurança Social;
- Garantir o funcionamento regular das estruturas consultivas existentes, a nível central, regional ou sectorial, em particular nas áreas do emprego, formação, segurança social, QREN e condições de trabalho.



## **NOTA FINAL**

### **MONITORIZAÇÃO DO PACTO PARA O EMPREGO**

- Assegurar o acompanhamento trimestral da execução do Acordo, podendo vir a ser definidas responsabilidades específicas no acompanhamento de determinadas medidas;
- Garantir o direito à participação na elaboração das medidas necessárias para a execução do Acordo;
- Estabelecer a periodicidade da disponibilização aos parceiros sociais de informação relevante em todas as áreas objecto do acordo.

02/09/2010

## Índice Final

<b>OBJECTIVOS</b>	.....	<b>1</b>
<b>REVÊR OS DOMÍNIOS CENTRAIS</b>	.....	<b>2</b>
<b>1. UM MAIOR CRESCIMENTO ECONÓMICO, SUSTENTADO E SUSTENTÁVEL</b>	.....	<b>3</b>
<b>2. REFORÇAR A COMPETITIVIDADE</b>	.....	<b>6</b>
No Combate à Economia Informal	.....	<b>6</b>
Reforço da Capacidade Técnica das Empresas	.....	<b>7</b>
Diminuição dos Custos de Contexto	.....	<b>7</b>
Reforço da Adaptabilidade	.....	<b>7</b>
Melhor Funcionamento da Administração Pública	.....	<b>7</b>
<b>3. COMBATER O DESEMPREGO. REFORÇAR E MELHORAR AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO, AS QUALIFICAÇÕES E A QUALIDADE DO EMPREGO</b>	.....	<b>8</b>
Reorientar e Reforçar as Políticas Activas de Emprego	.....	<b>8</b>
Melhorar o Apoio aos Desempregados. Reforçar o Funcionamento dos Centros de Emprego	.....	<b>9</b>
Melhorar o Acesso e a Qualidade da Formação Profissional	.....	<b>10</b>
Combater a Precariedade do Emprego. Garantir a Efectividade da Lei	.....	<b>11</b>
<b>4. POLÍTICA DE RENDIMENTOS E PROTECÇÃO SOCIAL</b>	.....	<b>12</b>
Política de Rendimentos	.....	<b>13</b>
A Entrada em Vigor do Código Contributivo	.....	<b>14</b>
Reforçar o Combate à Pobreza e às Desigualdades Sociais	.....	<b>14</b>
Melhorar o Funcionamento da Segurança Social	.....	<b>14</b>
<b>5. PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA E O DIÁLOGO SOCIAL</b>	.....	<b>15</b>
<b>Nota Final: MONITORIZAÇÃO DO PACTO PARA O EMPREGO</b>	.....	<b>17</b>