



SECRETARIADO NACIONAL DA UGT

28 DE OUTUBRO DE 2021

OE 2022 – UM ORÇAMENTO QUE DEVERIA IR MAIS AO ENCONTRO DAS EXPETATIVAS E NECESSIDADES DOS TRABALHADORES E FAMÍLIAS

No passado dia 11 de outubro, o Governo apresentou à Assembleia da República a proposta de Orçamento do Estado para 2022.

Proposta essa que, fruto da existência de um governo minoritário, foi sendo alterada em negociações no Parlamento e com os parceiros sociais, onde a UGT conseguiu introduzir algumas das suas propostas, mas que mesmo assim ainda não responde cabalmente às necessidades de milhões de trabalhadores e pensionistas, onde a matéria salarial e pensões são dos fatores mais visíveis.

Mesmo assim, na véspera da data de realização deste Secretariado Nacional, o Parlamento rejeitou a proposta de OE/2022 apresentada pelo Governo, o que não inibe a UGT de efetuar a sua apreciação ao diploma inicial e às sucessivas alterações entretanto introduzidas.

Para a UGT, este é um Orçamento que não se afasta substancialmente do de anos anteriores, o que não deixa de surpreender e de desiludir, não só pelo facto de estarmos perante um contexto macroeconómico mais favorável – recuperação e crescimento do PIB de 10% em 2 anos e um volume de recursos financeiros comunitários sem precedentes -, mas igualmente, ou sobretudo, pelas expectativas que o Governo foi criando nos trabalhadores e famílias de que este seria um ano e um orçamento de valorização de salários e rendimentos e de desagramento da carga fiscal sobre o trabalho. O que, de facto, não acontece!

A UGT não pode deixar de registar o conjunto de medidas importantes dirigidas às famílias nas áreas sociais e fiscais, o qual merece a concordância da UGT, na medida em que contribui para mitigar alguns dos problemas que temos vindo a assinalar.

Propostas como o aprofundamento e alargamento do regime do IRS Jovem, o desdobramento do número de escalões de IRS, os novos ou reforçados apoios a famílias com crianças ou jovens, ou ainda de uma atualização extraordinária das pensões mais baixas, são positivas e contribuem para atenuar e reduzir situações de maior vulnerabilidade. Também a manutenção da trajetória de aumento do salário mínimo – ainda que num valor que, em 2022, deverá ficar aquém dos 715€ proposto pela UGT-, o reforço dos serviços públicos e a aposta prevista no Investimento Público são aspetos a assinalar como importantes.

Porém, estas são medidas insuficientes para responder aos problemas e desafios estruturais que enfrentamos e para dar resposta às verdadeiras necessidades das pessoas, voltando a adiar-se, pelo menos por mais um ano, soluções e respostas que há muito são exigidas e cujo adiamento pode mesmo comprometer a recuperação económica e social que se pretende.

O OE é um instrumento poderoso de política económica e social e não pode continuar a ser usado como um mero mecanismo de resposta a situações de maior fragilidade e vulnerabilidade.

A UGT não compreende que o Governo tenha remetido para agosto (para depois, previsivelmente, passar para janeiro) o aumento extraordinário das pensões mais baixas (para depois, previsivelmente, abranger apenas aquelas um pouco menos baixas) ou ainda que, uma vez mais, tenha adiado a recuperação do poder de compra dos funcionários públicos e dos trabalhadores do setor empresarial do Estado: prever uma atualização de salários em 0.9% não só não permite encetar um processo de recuperação da degradação do poder de compra que se mantém há mais de uma década, como, por ser um aumento sustentado num referencial de inflação que se nos afigura irrealista, face às pressões inflacionistas atuais, ameaça mesmo a manutenção do poder de compra em 2022.

As alterações apresentadas na proposta de OE em matéria de tributação sobre o trabalho são positivas, mas excessivamente tímidas, não se vislumbrando o esperado - e anunciado pelo Governo - desagravamento fiscal para todos, em especial para a classe média.

Desdobrar dois escalões sem uma descida das taxas de imposto, sem uma atualização dos limites dos escalões, ou sem uma mudança significativa do sistema de deduções-benefícios fiscais, não garante um desagravamento fiscal para todos. E muitos trabalhadores continuarão a pagar mais impostos pelo mesmo nível de rendimento que antes da crise de 2009.

Na Política Reivindicativa 2021-2022 a UGT apresentou um conjunto de propostas em termos fiscais que, na sua maioria, não encontraram eco nesta proposta do OE 2022, e que continuamos a considerar como essenciais.

A UGT regista a abertura do Governo para a introdução de novas medidas importantes em áreas como o IRS, as pensões ou a melhoria dos serviços públicos, no quadro das negociações realizadas sobre Orçamento com alguns partidos políticos. Algumas das medidas vão nomeadamente ao encontro de preocupações já expressas pela UGT em relação ao orçamento e de propostas anteriormente apresentadas.

A UGT tudo fará para que as suas propostas possam vir a ser implementadas, independentemente, do quadro político que se venha a verificar no futuro próximo, por entender que são fundamentais para o crescimento económico e o progresso social do país.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA – É PRECISO PASSAR DAS PALAVRAS AOS ATOS

A negociação coletiva continua a ser o instrumento fundamental para uma melhor e mais profícua regulamentação das relações de trabalho. Infelizmente, e apesar de já nos encontrarmos numa fase de recuperação económica, a contratação coletiva continua a apresentar taxas muito baixas, tanto de cobertura como de revisão.

O Código do Trabalho, na sua versão de 2009, já foi objeto de 16 alterações e, no cômputo geral, pode dizer-se que a parte mais fraca da relação de trabalho, o trabalhador, não saiu a ganhar. A UGT, no seu documento de política reivindicativa para o ano de 2022, abordou em pormenor estas matérias e fez propostas que continuam perfeitamente válidas e atuais.

O documento apresentado pelo Governo aos Parceiros Sociais intitulado *“Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”* discutido, durante algum tempo na Concertação Social, foi recentemente aprovado, em sede de Conselho de Ministros, mas poderia e deveria, a nosso ver, ter ido mais longe.

A discussão desta proposta não culminou, como seria desejável, num acordo entre os Parceiros Sociais e o Governo, muito por uma manifesta incapacidade ou ausência de vontade e disponibilidade negocial do lado patronal.

A UGT congratula-se, no entanto, que apesar de não ter sido possível um consenso, o Governo tenha, ainda assim, reconhecido o mérito de muitas das propostas da UGT e as tenha adotado, mesmo que só parcialmente, na resolução do Conselho de Ministros do passado dia 21. A saber:

- A proibição, durante 12 meses, do recurso à contratação de trabalhadores em regime “outsourcing” por parte de empresas que tenham promovido despedimentos coletivos ou por extinção do posto de trabalho;
- A presunção da existência de contrato de trabalho relativamente aos trabalhadores das plataformas digitais;
- O controlo social dos algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial no sentido de evitar a sua utilização de forma perversa;
- O condicionamento do acesso a apoios e incentivos públicos por parte das empresas, à existência de contratação coletiva dinâmica/recente e ao cumprimento das normas laborais;
- O aumento da compensação devida ao trabalhador por cessação de contrato de trabalho a termo certo ou incerto, de 12 dias/ano para 24 dias/ano;
- A reposição do valor de pagamento das horas extraordinárias que vigorava até 2012 (50 % de acréscimo na primeira hora e 75 % nas segunda e restantes) a partir das 120 horas anuais;
- O alargamento do princípio do tratamento mais favorável às situações de teletrabalho e trabalho através de plataformas digitais.

Entre muitas outras propostas da UGT, estas foram algumas das que tiveram acolhimento neste documento. Um documento que ficaria certamente mais completo, justo e equitativo se outras tivessem sido consideradas.

Relembramos, por exemplo, a recente onda de despedimentos coletivos, levados a efeito até por empresas lucrativas que, esquecendo a sua responsabilidade social e apenas na ânsia do lucro, mais não fazem do que substituir trabalhadores com mais antiguidade e, conseqüentemente, com salários mais elevados, por trabalhadores mais jovens e com salários mais baixos.

Outras têm até o desprante social de despedir para depois contratarem, em regime de outsourcing, trabalhadores para o mesmo posto de trabalho.

Seria importante, neste particular, aumentar também as indemnizações por despedimento coletivo de molde a dar cumprimento ao acordo de 2012 que pretendia igualizar o cálculo destas prestações às da média europeia.

Em Espanha, por exemplo, são atribuídos 20 dias de retribuição bruta global incluindo prestações complementares, por cada, ano de antiguidade do trabalhador. Na Alemanha, a Lei confere direito a uma indemnização correspondente a 15 dias de retribuição bruta, por cada ano, incluindo todos os complementos salariais. Em Portugal, o trabalhador tem direito apenas a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Relembramos, ainda, que em grande parte dos Estados-Membros da UE as convenções coletivas admitem a atribuição de valores indemnizatórios mais elevados do que aqueles que se encontram previstos na Lei Geral.

O nosso ordenamento jurídico, por sua vez, estabelece um regime absolutamente imperativo que veda a fixação, por convenção coletiva, de outros critérios para definição da indemnização por despedimento coletivo.

Nesta matéria, as entidades patronais já não reivindicam a tão propalada liberdade negocial das partes.

Esta foi uma proposta, entre muitas outras, que a UGT apresentou ao longo da negociação deste documento.

São propostas que continuaremos a defender por entendermos que a Agenda do Trabalho Digno ficaria mais justa, completa e equitativa se tivesse contemplado as seguintes propostas da UGT:

- Evitar a caducidade das convenções coletivas, cujo regime pretendia favorecer uma contratação coletiva dinâmica, mas que tem sido utilizada, pelos empregadores, como um instrumento de pressão junto dos sindicatos para que estes aceitem condições de trabalho menos favoráveis;
- A atual lei e a sua prorrogação por mais 12 meses de suspensão dos prazos de sobrevivência e caducidade, ajuda, mas não resolve, por si só, este problema. É necessário regular e condicionar a utilização indevida e arbitrária do instituto da caducidade tornando imperativa a fundamentação para efeitos de denúncia dotando, em simultâneo, o Tribunal Arbitral consignado no art.º 501-A de mais competências;
- Reposição, no Código do Trabalho, do regime de majoração das férias cuja eliminação veio provocar uma forte discriminação. As convenções que se limitaram a transcrever o regime da lei geral, ao tempo imperativo, mantiveram este regime em vigor, mas as que o não fizeram viram este regime eliminado e nunca mais os trabalhadores abrangidos conseguiram negociar a sua reposição.

Num tempo de recuperação económica e de implementação de um PRR com uma enorme dimensão estratégica e financeira, e ainda do quadro do PT2030, tendente à reforma do nosso modelo económico de baixos salários, é tempo de passar das palavras aos atos.

SOBRE-QUALIFICAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Durante muitos anos, o País teve um défice de qualificações. No entanto, Portugal fez um progresso enorme na educação nos últimos 20 anos. Em 2021, cerca de 40% dos portugueses entre os 25 e os 34 anos de idade têm formação superior. Recorde-se que, no início desta década, a taxa da população portuguesa desta faixa etária com formação superior era de apenas 12%.

Paradoxalmente, hoje o país tem o segundo maior excedente de licenciados da União Europeia segundo dados da OCDE, isto porque os empregos disponíveis não correspondem à qualificação dos jovens. Assiste-se a uma disparidade entre a qualificação do trabalhador e a qualificação do emprego, ou seja, estamos perante uma situação de sobre-qualificação. O tecido produtivo não é capaz de absorver mão-de-obra qualificada disponível. *(Esta foi a conclusão extraída de um relatório apresentado há duas semanas na primeira iniciativa pública do Observatório do Emprego Jovem, uma unidade de investigação do ISCTE).*

Dados recentes revelam, ainda, que cerca de 23,6% dos trabalhadores só encontra emprego abaixo das habilitações, confrontando-se com condições contratuais salariais abaixo das expectativas para as qualificações que detêm.

Estes dados mostram que o investimento em educação, designadamente no ensino superior, constitui uma parte da solução dos problemas de qualificação. A procura de qualificações é igualmente decisiva para evitar desperdícios de recursos e evitar a sobre-qualificação.

Neste sentido, a UGT considera fundamental que o Governo desenvolva medidas estruturais que, a par da política de educação, trace uma política de desenvolvimento de setores da economia com capacidade para absorver trabalhadores qualificados, bem como desenvolver políticas ativas de emprego dirigidas aos diplomados que facilitem a transição entre educação e mercado de trabalho e melhorem a correspondência entre qualificações adquiridas e as qualificações exigidas no emprego, acompanhadas de medidas no âmbito da formação em que os níveis de sobre-qualificação são mais expressivos.

UGT APOIA A LUTA DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

E DO SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO

Não obstante o processo de negociação geral anual para a Administração Pública ter terminado com uma manifestação de vontade do Governo para negociar, no decurso do primeiro trimestre do próximo ano, algumas (poucas) matérias constantes nas reivindicações sindicais, o alcance das medidas propostas para o setor para 2022 revela-se claramente insuficiente, nomeadamente:

- **pela atualização salarial de 0,9%, que não permite iniciar uma trajetória de recuperação de mais de 14% de poder de compra perdido pelos trabalhadores da Administração Pública ao longo de mais de uma década de congelamento das remunerações;**
- **pela total ausência de propostas de atualização dos valores do subsídio de refeição, das ajudas de custo e dos suplementos remuneratórios;**
- **pela insuficiente atualização das pensões;**
- **pela aplicação do salário mínimo à Administração Pública;**
- **pela falta de resposta à necessidade de criação de carreiras específicas como sejam as de técnico administrativo de saúde, técnico auxiliar de saúde, secretário clínico, técnico auxiliar de educação, técnico de administração autárquica, agente único de transportes coletivos, novas carreiras no âmbito do socorro e da proteção civil, entre outras, que considerem as especificidades inerentes ao desempenho das funções atualmente a cargo de assistentes operacionais e de assistentes técnicos;**
- **pelo adiamento da retoma do processo de revisão do SIADAP, iniciado há mais de seis meses e que, inexplicavelmente, ficou estagnado;**
- **por falhar na revisão da Tabela Remuneratória Única, essencial para reparar as injustiças salariais acumuladas ao longo dos anos, acompanhada de uma imprescindível revisão das carreiras gerais;**
- **por não prever a correção das injustiças resultantes da subtração indevida de pontos para efeitos de progressão nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico;**
- **pela inexistência de planeamento e estratégia na política de contratação e de retenção de competências, tendo em vista o combate ao êxodo, ao envelhecimento e à falta de pessoal nos quadros da Administração Pública;**

- **por manter situações inaceitáveis, com trabalhadores com mais de 20 anos de serviço a manterem-se na base salarial das suas carreiras e com a mesma remuneração de trabalhadores recém-admitidos;**
- **a ausência de uma estratégia de combate ao trabalho precário.**

Depois de um ano em que o setor da Administração Pública fica indelevelmente marcado pela ausência de negociação coletiva e de investimento em setores tão cruciais como a Saúde, a Educação, a Justiça, a Segurança Social, as Autarquias, entre outros serviços essenciais, o desfecho deste processo de negociação geral anual, sem resultados, não deixa outra alternativa aos sindicatos da Administração Pública da UGT senão a de promoverem ações de luta e protesto.

No dia de hoje, os enfermeiros estão em greve pela defesa da valorização do SNS e dos seus profissionais, cujo contributo para o País e para as Pessoas sempre foi (como o foi nos últimos dois anos de pandemia) indiscutível. A UGT junta-se a essa luta e estará presente na manifestação que se realiza frente à Assembleia da República.

A UGT afirma, desde já, o seu apoio a todas as formas de luta e protesto, anunciadas ou a anunciar, que sejam promovidas com o objetivo de alertar o Governo, os partidos políticos e a sociedade em geral, para a necessidade de se inverter uma política salarial que continua a seguir um trilho de aproximação do salário médio ao salário mínimo e uma política de emprego que não dignifica e não valoriza o trabalho nem os trabalhadores.

TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO IGNORADOS PELO ORÇAMENTO DO ESTADO PARA 2022

O Secretariado Nacional da UGT assinala muito negativamente que a proposta de Orçamento do Estado para 2022 não contemple quaisquer medidas que valorizem os profissionais do setor da Educação.

Este Orçamento ignora as múltiplas insuficiências na organização e gestão do nosso sistema educativo e que têm tradução muito concreta nos alunos que ano após ano não têm professor desta ou daquela disciplina ou no reduzido número de alunos que escolhem ser professor, ou ainda no cansaço inegável que esgota milhares de educadores e professores.

Para além destas realidades – que o Governo teima em ignorar -, assinala-se ainda que o Governo despreza também múltiplos estudos que apontam para a necessidade de se adotarem orientações que aumentem a atratividade do trabalho no setor e este documento ignora-os por completo.

O Secretariado Nacional da UGT sublinha que estas realidades deveriam merecer uma intervenção integrada e coerente que fosse no sentido de introduzir mecanismos que permitissem valorizar a remuneração, as condições de vida e de desenvolvimento da carreira docente, bem como a formação contínua. Isto deveria estar previsto no Orçamento do Estado, com a alocação dos recursos que fossem indispensáveis para a sua concretização.

Assim sendo, a proposta de Orçamento do Estado para 2022 não prevê a erradicação da precariedade, nem os apoios necessários à mobilidade dos profissionais, nem a urgente necessidade de rejuvenescimento e muito menos a determinação de condições dignas de aposentação.

Para o Secretariado Nacional da UGT, estes fatores reforçam a falta de atratividade do setor e são barreiras contínuas a uma Educação de Qualidade e Inclusiva, que garanta, efetivamente, oportunidades de sucesso para todos.

É por tudo isto que se se considera que esta proposta de Orçamento de Estado para 2022 é mais uma oportunidade perdida para que a mudança possa ocorrer na Educação em Portugal no sentido do reconhecimento dos seus profissionais e da determinação de condições que promovam a qualidade das ofertas educativas.

O SETOR BANCÁRIO CONTINUA EM REBULIÇÃO...

Banca é “exemplo” de espírito (anti)social e (anti)solidário...!

“Se não fosse triste, seria risível: Num ano em que apresenta lucros e distribui dividendos, a banca despediu milhares de trabalhadores e recusa-se a compensar os que ficaram e que assumem toda a carga de trabalho”

Assim se referem dois sindicatos da UGT do setor, ao triste cenário com que os trabalhadores bancários são, diária e sistematicamente, confrontados.

Enquanto aos portugueses são diariamente exigidos sacrifícios, assistimos anualmente à triste realidade de um setor, dos mais rentáveis do país, a compensar os seus administradores com chorudos “prémios” - na ordem dos milhões de euros -, enquanto, para os seus trabalhadores - aqueles, afinal, a quem se deve o esforço na concretização desses lucros -, se guardam umas, poucas, “migalhas”, quais “cenoura com que o gado acena aos jumentos que o servem”.

Mas os sindicatos do setor, que tão recentemente demonstraram ser possível a UNIDADE sem UNICIDADE, nas lutas que promoveram contra os despedimentos, não esmorecerão na conquista por melhores condições de vida e de direito ao trabalho, mas trabalho digno.

O estado social que todos queremos continuar a construir não pode ser constantemente posto em causa por um patronato retrógrado, sem espírito social e de egoísmo crescente, ainda mais num setor tão produtivo.

A profissão de bancário não será extinta... e merece ser uma profissão digna...!

A UGT acompanhará e apoiará, sempre, os seus sindicatos, na luta por mais e melhor emprego no setor, e por melhores condições sociais, culturais e económicas dos trabalhadores bancários.

O Secretariado Nacional da UGT, reunido em Lisboa, na sede da central sindical, no dia em que se comemoram os 43 anos da sua fundação:

- Lamenta profundamente o chumbo do Orçamento do Estado para 2022 e as consequências que esse facto representa para todos os trabalhadores portugueses;

- Insta os partidos políticos com assento parlamentar a desenvolverem todos os esforços, com menos calculismo partidário e mais preocupações sociais com os portugueses, saídos de uma crise pandémica que deixou traumas, desespero, morte, dor, sacrifício e pobreza de muitas famílias, e que merecem que os seus representantes políticos se empenhem verdadeiramente em recuperar o país e governar para os seus cidadãos, com a nobreza que a política exige a quem é eleito com esse propósito – servir a comunidade, garantindo as condições para que algumas das medidas previstas no Orçamento do Estado para 2022, como é o caso do aumento do salário mínimo e das pensões, em janeiro de 2022, possam, não obstante o chumbo, ter efetividade prática.

Lisboa, 28 de Outubro de 2021

Aprovado por Unanimidade e Aclamação

O Secretariado Nacional da UGT