

POLÍTICA REIVINDICATIVA UGT

2022-2023



Política Reivindicativa 2022-2023

O ano de 2023 reveste-se em todo o mundo em geral e na União Europeia em particular, de elevada incerteza económica, arrastando, obviamente, a frágil e endividada economia portuguesa. À incerteza económica acresce uma enorme instabilidade política devido à guerra injusta provocada pela invasão da Rússia a um país soberano, a Ucrânia, e ao recrudescer dos nacionalismos europeus.

Vivenciamos também graves dificuldades advenientes do elevado, e por enquanto incontrolado, ciclo inflacionista que tem arrastado inexoravelmente os rendimentos dos trabalhadores para perdas elevadíssimas de poder de compra. O controle do ciclo inflacionista acarretará uma elevação dos juros como foi já indicado pelo BCE (Banco Central Europeu) e, por essa via, principalmente em Portugal os custos da habitação podem ser incomportáveis para a maioria dos trabalhadores portugueses e suas famílias.

Os índices de pobreza em Portugal apresentam já, com os dados disponíveis, elevados riscos de agravamento, mas por detrás dos números há pessoas concretas e famílias que poderão ser lançadas para vulnerabilidades sociais que devem ser acauteladas desde já na elaboração do Orçamento do Estado e nas políticas públicas de apoio aos mais vulneráveis, nomeadamente idosos, crianças e um elevado número de reformados e pensionistas.

Os trabalhadores portugueses têm vindo a ver os seus rendimentos em constante desvio com os ganhos de produtividade e também no pós-pandemia a serem literalmente obliterados com os elevados índices de inflação. Neste sentido, e apesar das incertezas macroeconómicas, os trabalhadores e suas famílias não podem ver agravadas as suas condições de vida e poder de compra e deve ser encarada uma nova estratégia política para com o elevado desemprego dos jovens.

Por todo o exposto, sem prejuízo das reivindicações anteriores, nomeadamente as resultantes do Congresso de Abril de 2022, e atendendo ao elevado grau de incerteza, a UGT, responsabilmente, elaborou o presente documento de Política Reivindicativa para o ano de 2023, suscitando que continuamente se proceda às correções tidas por convenientes, através de um necessário acompanhamento, em diálogo social e em sede de CPCS-Comissão Permanente da Concertação Social.

Enquadramento Macroeconómico e Estratégico

A presente análise coloca-se num momento em que o Banco de Portugal projeta um crescimento da **atividade económica** de 6,3% em 2022, resultado de uma dinâmica de recuperação dos anos mais fustigados pela crise pandémica. Ademais, para 2023 o Programa de Estabilidade e Crescimento projeta um aumento do PIB de 3,3%.

Da análise do **mercado de trabalho**, os mais recentes dados - INE - permitem evidenciar, em julho, uma taxa de desemprego baixa, de 5,9%. Em junho, a população ativa tinha aumentado 0,4% em relação a junho de 2021 e a população empregada 1,3% relativamente ao mesmo mês do ano anterior, ao mesmo tempo que a população desempregada diminuiu 11,9% em relação a junho de 2021.

Ao nível das **finanças públicas**, assistiu-se à redução do défice de 5,8% para 2,8% do PIB, e registou-se um excedente orçamental de 0,9% no saldo estrutural (corrigido das medidas de emergência), no ano de 2021, tendo a dívida pública diminuído de 135,2% para 127,4%.

O Programa de Estabilidade e Crescimento 2022-26 revela-nos ainda que a melhoria significativa das contas públicas permitirá que o saldo orçamental em 2023 regresse a valores próximos do verificado imediatamente antes da pandemia.

Os sinais de recuperação da economia portuguesa enfrentam um quadro de desafios extraordinários, despoletados não só por disrupções decorrentes da crise pandémica e disfuncionalidades nas cadeias de produção, mas também provocados pela invasão Russa da Ucrânia.

No que à **Política Monetária** diz respeito teve início uma nova estratégia de condução dos destinos dos países da zona euro pelo BCE.

Ora, face à subida acentuada da inflação, a política monetária tem reagido com aumentos das taxas de juro de referência, incluindo na área do euro.

Nos EUA, a Reserva Federal anunciou os primeiros aumentos da taxa dos fundos federais desde 2018. Ao longo do ano anunciou já aumentos de 25, 50 e 75 pontos base (pb). Por seu lado, na área do euro, o Conselho do BCE anunciou, em junho de 2022, o fim das compras líquidas de ativos do Programa de Compra de Ativos e antecipou o processo de normalização da política monetária, com um aumento de 50 pb da taxa de juro de referência, na reunião de julho, e 75 pb na reunião de setembro. Neste quadro, as condições monetárias e financeiras na área do euro tornaram-se menos favoráveis, como evidenciado, por exemplo, pela subida da taxa EURIBOR a 12 meses para níveis positivos pela primeira vez desde 2017.

Desta feita, as condições monetárias e financeiras tornam-se menos favoráveis. A taxa EURIBOR a 3 meses sobe e atingiu valores positivos a partir de ago de 2022, após sete anos em valores negativos. Relativamente ao mercado cambial, a taxa de câmbio em termos nominais efetivos deprecia no período 2022-23, com reflexos no agravamento do custo dos créditos das famílias, nomeadamente, para nossa adicional preocupação, dos créditos à habitação.

A Reserva Federal Americana mantém a política de aumento da taxa de juro para controlo da inflação, o que provoca, atendendo à política monetária do BCE, uma desvalorização do EUR face ao USD, que agrava o efeito inflacionista da energia.

Não há perspetiva de que se inverta esta relação na reação da política monetária da zona euro face à da Reserva Federal Americana, isto é, de desvalorização do EUR face ao USD, por receios do BCE relativamente aos efeitos na economia real da zona euro.

Logo os efeitos inflação derivada do custo da energia continuará a aumentar em 2023 mesmo que estabilizasse o preço do petróleo, gás natural e das matérias primas alimentares ao longo do ano.

No que diz respeito aos desafios do **Sector Empresarial**, observa-se que a FBCF (medida da contabilidade nacional que melhor representa o investimento) deverá manter o ritmo de crescimento no período 22-24, em parte pelos recebimentos de fundos europeus. Esta dinâmica do investimento prevista pelo Banco de Portugal exige que todo o tecido produtivo, num tal contexto de modernização aposte nos seus recursos humanos, respetiva qualificação e retenção, apenas possíveis com nível salarial condizente, ou os ganhos de eficiência produtiva decorrentes de melhoria do produto potencial ficarão sempre por atingir, como até aqui tem acontecido.

As melhorias registadas nas qualificações dos trabalhadores e no nível de emprego não dispensam, porém, uma atenção especial ao problema demográfico bem patente no envelhecimento da população e que requererá esforço maior na atenção aos trabalhadores com filhos.

Por último, sabendo que a execução dos investimentos e reformas decorrentes do PRR, nomeadamente os relacionados com a reforma da administração pública, permitirão melhorias de produtividade, redução de custos e impulsionarão o crescimento económico a longo prazo, e não apenas no momento em que são executados, é da mais essencial justiça fazer repercutir esses mesmos ganhos pelos trabalhadores que os proporcionam.

Aliás, o contínuo adiamento desta medida, faz com que constatações óbvias, para nós e para os sindicatos e trabalhadores que representamos, ainda cheguem ao atual Programa de Estabilidade e Crescimento como um problema do futuro. E fá-lo, ao concluir acerca dos resultados insatisfatórios alcançados pelo investimento em I&D no PIB como se não fosse já óbvio que a tentativa de manter a mão de obra relativamente barata é inimiga dos desejados níveis de investimento em I&D.

Proposta de aumento de Salários

Este ano, mais do que nunca, na nossa história recente, importa ter sempre presente que o aumento em apreço é real e não nominal, aliás, em termos reais os trabalhadores arriscam perdas nominais, dada a incerteza em que está envolta a evolução da inflação no próximo ano, cientes que estamos todos de quão subavaliada foi para o ano de 2022. Mais cientes temos de estar todos do prejuízo que isso acarretou para os trabalhadores em perda de rendimento real.

ASSIM, A UGT PROPÕE UM AUMENTO DOS SALÁRIOS, PARA OS SETORES PÚBLICO E PRIVADO DE 7,5% GARANTINDO UM AUMENTO NÃO INFERIOR A 60€ PARA TODOS OS TRABALHADORES EM 2023.

Todas as previsões para 2022 apontam para uma inflação manifestamente superior a 7%.

O problema da inflação com que estamos todos a lidar é ainda mais grave para os trabalhadores se tivermos em consideração que a taxa de inflação verificada nos produtos alimentares é muito superior à taxa média de inflação.

Ora, não sendo a procura por estes produtos elástica, isto é, o consumo pouco, ou nada, reage à variação do preço, afeta mais quem, por ter menos rendimento, tem uma maior parcela da despesa com alimentação no seu orçamento familiar mensal. O aumento dos custos dos produtos energéticos e dos preços dos fertilizantes faz subir ainda mais os preços mundiais dos produtos alimentares. E, alerta o BCE nas últimas projeções macroeconómicas para a área do euro, que o choque alimentar persiste ao longo de 2023, sendo a escassez apenas gradual e parcialmente compensada por outros abastecimentos, podendo dar origem, já no primeiro trimestre de 2023, a preços internacionais das matérias-primas alimentares, 24% superiores aos pressupostos nas projeções de referência (já alarmantes) e 33% mais elevados em 2024.

Naturalmente que também o aumento do preço dos combustíveis e da energia deterioram de forma direta o orçamento familiar dos trabalhadores que veem, mês após mês, o seu salário real ser reduzido.

Mas, cientes das potenciais implicações macroeconómicas de aumentos salariais na economia, importa abordar a possibilidade de ocorrência de efeitos inflacionistas, indesejados, decorrentes do aumento de salários reais aqui proposto, argumento tantas vezes utilizado para dissuadir os trabalhadores de reivindicarem justos aumentos.

Aprofundando a análise da hipótese, usada contra os trabalhadores, de que o justo aumento dos salários teria efeitos inflacionistas, vejamos o que se expõe nos parágrafos seguintes.

Com base no mais recente Boletim Económico do Banco de Portugal, nos anos 2023-24 espera-se uma redução dos contributos para o crescimento provenientes do consumo, sendo as exportações de bens e do investimento a alavanca essencial do crescimento nos próximos anos (ver tabela 2). Importa ainda que no início de 2022 o consumo privado cresceu acima do rendimento disponível real, o que implicou deterioração de poupanças.

Significa isto que os trabalhadores, para fazer face ao consumo corrente, tiveram de delapidar as suas poupanças, o que tem efeitos adversos para o sistema económico no seu todo. Não podemos subestimar os efeitos sobre o sistema bancário e financeiro da manutenção da perda de poder de compra dos trabalhadores, em 2023, deixando de reconhecer os efeitos adversos e permanentes da redução da poupança corrente bem como do stock de poupança das famílias.

Ainda para dissipar a hipótese inflacionista do aumento de salários, há que ter em consideração que, além da inflação, 2023 verá o rendimento disponível das famílias reduzido pelo agravamento das condições de financiamento, decorrente da política económica menos acomodatória do BCE. Por outro lado, do lado do consumo público, o último Boletim económico do Banco de Portugal revela que em 2023 terá uma variação de -0,9%. Ambos contribuirão para o arrefecimento da procura ao longo de 2023 e nos **signalizam a ausência de potencial inflacionista do aumento proposto.**

Um outro recurso disponível para esta análise é a decomposição do aumento do PIB projetado por contributos líquidos de conteúdos importados dos principais agregados de despesa, a qual evidencia o especial contributo das exportações de serviços para o atingimento da taxa de variação prevista, não sendo, portanto, o consumo interno (nem público nem privado), ou melhor, o seu crescimento motivo de preocupação para um agravamento inflacionista no nosso país (Tabela 1).

Tabela 1: PIB e contributos líquidos de conteúdos importados dos principais agregados da despesa | Taxa de variação anual, em percentagem, e contributos, em pontos percentuais

	Valor médio 2015-19	2020	2021	2022 (p)	2023 (p)	2024 (p)	Acumulado 2020-2024 (p)
PIB	2,6	-8,4	4,9	6,8	2,6	2,0	6,8
Contributos para o crescimento do PIB							
Consumo privado	0,9	-3,2	1,6	1,9	0,4	0,6	1,1
Consumo público	0,1	0,2	0,5	0,3	-0,2	0,0	0,8
Investimento	0,5	0,0	0,3	0,4	0,8	0,5	2,1
Exportações de bens e serviços	1,1	-5,4	2,4	3,7	1,6	0,9	2,8
Exportações de bens	0,4	-0,8	0,9	-0,2	0,3	0,3	0,4
Exportações de serviços	0,7	-4,6	1,5	3,9	1,3	0,5	2,4

Fontes: Banco de Portugal e INE. | Notas: Os agregados da procura em termos líquidos de importações são obtidos deduzindo uma estimativa das importações necessárias para satisfazer cada componente. Para detalhes sobre a metodologia, incluindo estimativas de conteúdos importados, ver Cardoso e Rua (2021) "O real contributo da procura final para o crescimento do PIB", Banco de Portugal, *Revista de Estudos Económicos* – Vol. 7, n.º 3.

■ Percentil 25-75

● Variação média esperada dos salários em 2022

Fontes: Banco de Portugal e INE (IREE). | Notas: A linha branca que divide o intervalo interquartis representa a mediana. A presença de variações muito elevadas entre as respostas recebidas explica o afastamento entre a taxa de variação média e a mediana na maioria dos casos.

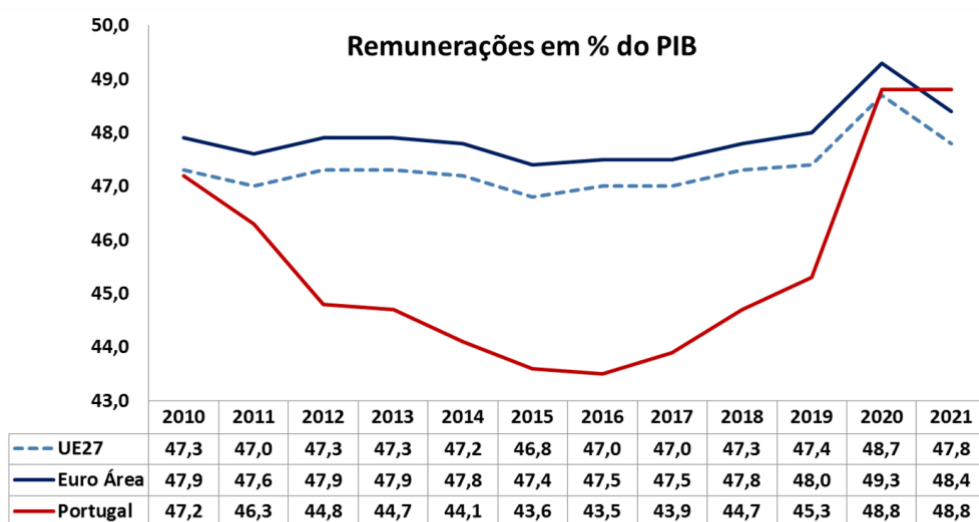
Da análise da hipótese de sobreaquecimento da economia, é possível - para o nível de aumento real de salários em apreço - concluir-se pela ausência de evidências que induzam um efeito de estímulo sobre o consumo interno – público e privado - propiciador de efeitos inflacionistas.

Outro argumento para a reivindicação de aumentos salariais inadiáveis, em 2023, é o da meta fixada no Programa do XXIII Governo Constitucional para a correção do **diferencial do peso dos salários no PIB de Portugal face à Europa**.

A meta fixada pelo Primeiro Ministro de, ao longo da legislatura, aumentar o salário médio em 20% deve ser encarada em termos reais, pois só assim é possível a recuperação de rendimentos e a convergência face à média da zona euro. Este objetivo de convergência, em concreto, carece de especial atenção para a reivindicação salarial em apreço.

Nos últimos anos foi possível iniciar a trajetória de convergência pretendida, mas em concreto os dois últimos anos devem refletir um nível de convergência resultante de medidas robustas de mitigação de impactos sociais, mas limitadas no tempo, as quais tornaram possível, através dos apoios públicos, sustentar o emprego e as remunerações apesar da queda do PIB. Não se trata, portanto, de convergência estrutural.

Gráfico 1: Peso das Remunerações no PIB (histórico)

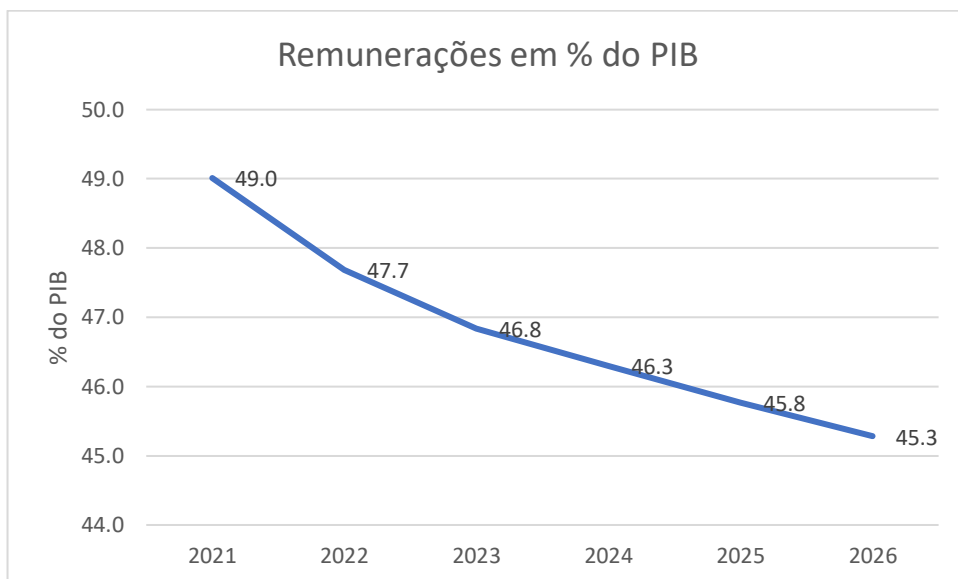


PIB	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UE27	2,2	1,8	-0,7	0,0	1,6	2,3	2,0	2,8	2,1	1,6	-6,1	5,4
Euro Área	2,2	1,7	-0,9	-0,3	1,4	2,0	1,9	2,6	1,9	1,3	-6,5	5,4
Portugal	1,7	-1,7	-4,1	-0,9	0,8	1,8	2,0	3,5	2,8	2,7	-8,4	4,9

Fonte: Eurostat

A leitura da projeção do governo no PEC relativamente ao peso das remunerações no PIB até ao final da legislatura adensa a nossa preocupação quanto a que possa haver a tentação de não assumir na prática os compromissos do Programa de Governo repetidamente anunciados pelo Primeiro-Ministro. O quadro macroeconómico apresentado no PEC pelo governo projeta uma inaceitável evolução negativa do peso dos salários no PIB, contraditória do Programa de Governo e do compromisso repetidamente assumido pelo Primeiro-ministro. Uma inversão, inaceitável e que com que não nos conformamos, que conduziria os salários a terem em 2026 o mesmíssimo peso no PIB que tinham em 2019, de 45%.

Gráfico 2: Peso das Remunerações no PIB (projeções)



Fonte: Cálculos próprios do PEC 2022-2026.

Conclui-se, assim, que se o governo não for forçado a arrear caminho, a aplicação dos aumentos anuais constante do PEC recentemente entregue à UE gerarão um apreciável retrocesso, não a prometida convergência salarial com a média da Zona Euro. Portanto, a aplicar-se, o cenário de evolução do peso das remunerações no PIB consubstanciado no PEC, a tendência seria de perda contínua do peso dos salários no PIB, o que é totalmente inaceitável para a UGT.

A nossa proposta de valorização dos salários é, ao contrário do que se projeta no PEC, consistente com o que os portugueses sufragaram e consta do programa do atual governo.

Uma outra medida de correção das disrupções no mercado de trabalho impostas pela Troika que tem vindo a ser adiada, mas, esperemos, não esquecida é a do **pagamento do trabalho suplementar pelos valores legais mínimos de 50% de acréscimo na primeira hora e 75% na segunda e restantes. Não entenderemos que não seja reposta este ano de 2023.**

Valorização do Salário Mínimo

A determinação na trajetória de subida do Salário Mínimo Nacional (RMMG), que resulta de um importante acordo de concertação social em cuja aprovação a UGT esteve fortemente empenhada, tem propiciado melhorias sociais e o desenvolvimento do próprio mercado de trabalho em Portugal. Estas duas realidades são observáveis, mas é ainda insuficientemente reconhecida a ligação entre ambas.

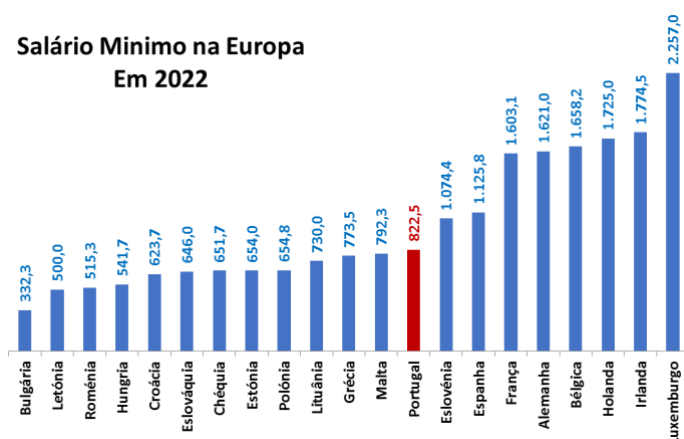
Portugal vive, mais intensamente que nunca, a oportunidade de desenvolvimento da sua estrutura produtiva. Inserido no espaço europeu, tem desafios de modernização e digitalização da economia, desafios ambientais e de sustentabilidade, tem Programas de estímulo económico para os efetivar. A este círculo virtuoso, para que o seja, falta, essencialmente, criar condições de desenvolvimento do mercado de trabalho, as quais só são possíveis num enquadramento remuneratório de trabalhadores que tenham e proporcionem às suas famílias uma vida minimamente condigna e de conforto minimamente proporcional à responsabilidade e esforço que a sua atividade diária exige.

O que não existe quando a taxa de risco de pobreza das pessoas empregadas em Portugal ronda os 10% segundo a atividade mais frequente no ano anterior (ver gráfico sobre risco de pobreza abaixo).

Une-nos o empenho em ver um tecido produtivo empresarial e uma Administração Pública desenvolvidos e eficientes, mas isso é inimaginável com trabalhadores cuja renda de casa ou cuja prestação da casa iguala o seu salário, o que é um cenário que parte substancial dos trabalhadores conhece. É inimaginável esperar progresso dentro dum ambiente de trabalho onde a digitalização chega a trabalhadores exaustos por uma vida de privação e sacrifício, sem esperança nem futuro para levar para casa, para os seus filhos.

Como se pode pedir melhor formação e melhor produtividade aos nossos trabalhadores sem, à frente, assumir o compromisso com um nível de vida compatível com o que se lhes exige no ciclo de progresso e desenvolvimento económico.

Gráfico 3: Salários anualizados e divididos pelos 12 meses de calendário



Fonte: EUROSTAT

O gráfico apresentado ilustra a preocupação com posição relativa do Salário Mínimo dos trabalhadores portugueses na UE, claro que se nós analisarmos em termos de desenvolvimento e convergência económica, nós identificamo-nos com os países à nossa direita no eixo dos valores, mas temos um mínimo remuneratório mais próximo dos países à nossa esquerda.

Para 2023, por tudo isto e pela necessidade de continuar uma trajetória de efetiva valorização do salário mínimo e do seu fundamental papel social, a UGT defende que o mesmo se deverá fixar em 765€ em Janeiro de 2023.

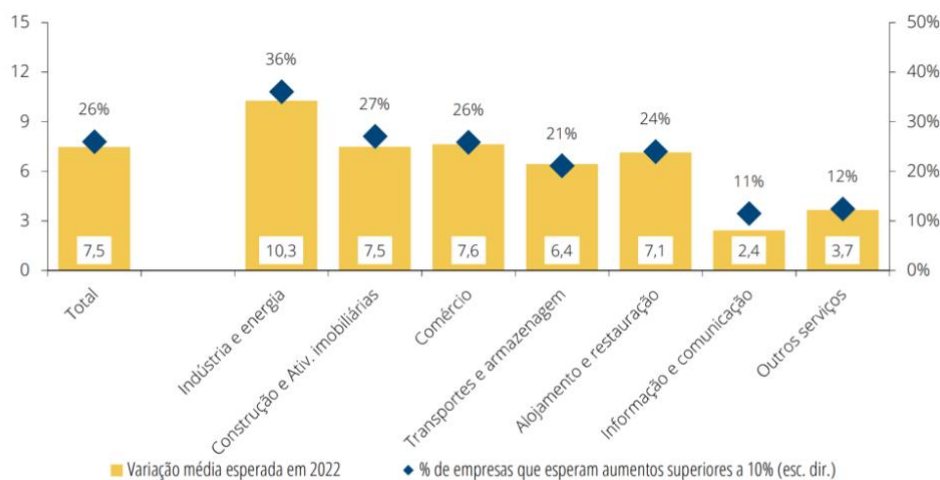
A UGT reitera o objetivo de atingir o valor de, pelo menos, 1000€ de salário mínimo em 2028.

A nossa proposta de aumentos salariais é realista e antecipada pela economia

Queremos, para completar a análise crítica aos pontos da agenda anteriormente explanados, trazer o Inquérito Rápido e Excecional às Empresas (IREE) que, lançado, em maio de 2022, pelo INE e Banco de Portugal, reflete as perspectivas para preços e salários em 2022 de uma amostra de cerca de 7000.

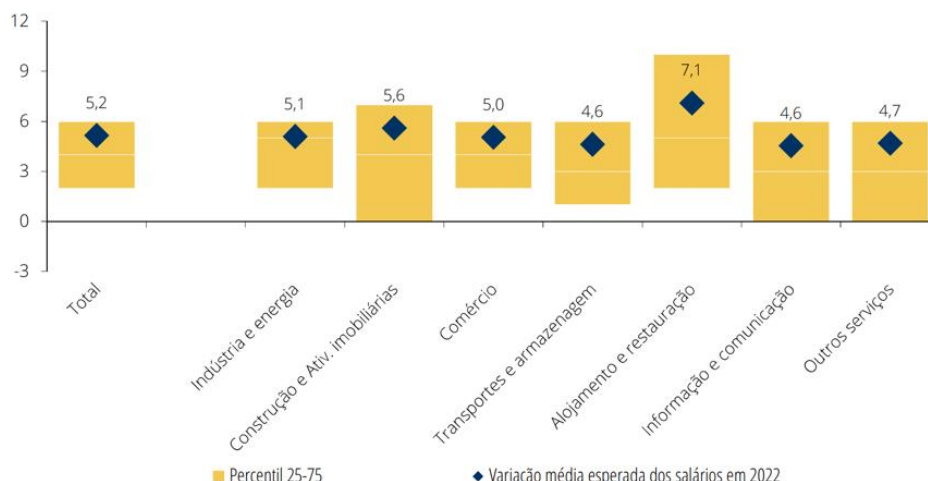
No conjunto de setores cobertos pelo IREE, o aumento médio de preços previsto para 2022 situa-se em 7,5%, sendo que 26% das empresas perspectivam crescimentos superiores a 10% (Gráfico 4).

Gráfico 4: Variação esperada dos preços praticados pelas empresas em 2022 | em percentagem



Fontes: Banco de Portugal e INE (IREE). | Notas: Para cada empresa, considerou-se que a variação do seu preço de venda correspondia ao ponto médio do intervalo reportado. Para o intervalo "igual ou superior a 50%" considerou-se uma variação de 75%. Os resultados foram agregados através de uma média simples.

Gráfico 5: Variação esperada dos salários por trabalhador em 2022 | Em percentagem



Fontes: Banco de Portugal e INE (IREE). | Notas: A linha branca que divide o intervalo interquartil representa a mediana. A presença de variações muito elevadas entre as respostas recebidas explica o afastamento entre a taxa de variação média e a mediana na maioria dos casos.

Ao fazer esta abordagem de análise mais centrada nas empresas, na visão dos nossos gestores, reforçamos a convicção de profundo sentido de realismo e consistência da nossa agenda reivindicativa para 2023.

A política orçamental e fiscal deve acomodar o efeito da subida generalizada dos preços

A política fiscal tem sido conduzida num quadro que estabilidade de preços, o qual se inverteu rápida e intensamente ao longo de 2022, com repercussão inevitável em 2023, pela tendência de aumento do nível de preços. Num tal cenário, a receita que o estado apura com a tributação indireta, das famílias em geral, predominantemente pelo IVA, ISP, etc. que apura, e tributação direta, aos trabalhadores em particular, pelo IRS, diverge do orçamentado, com prejuízo das famílias.

Desta feita a política orçamental e fiscal do Estado deve, com lisura e transparência, acomodar esse efeito da subida generalizada do nível de preços. Exemplo dessa tentativa de correção do enviesamento da receita fiscal devido ao aumento dos preços foi a política de ajustamento do Imposto sobre Produtos Petrolíferos, cujos efeitos que chegam ao orçamento das pessoas é difícil de medir pela intervenção dos distribuidores no mecanismo de formação de preços em mercado. **Reclama-se assim a tomada de medidas de acomodação da receita fiscal concebidas para compensar as famílias incida diretamente sobre o IRS dos trabalhadores.**

É necessária a descida das taxas de IRS e a atualização dos escalões em linha com a inflação e os salários pois é muito importante, muito mais importante em tempos de inflação elevada como vivemos, que os trabalhadores não vejam os seus aumentos salariais a beneficiarem sobretudo o Estado.

➤ Atualização das Deduções em sede de IRS

- Despesas Gerais Familiares: A dedução no IRS é de 35%, até ao limite de 250 euros, por contribuinte e as famílias monoparentais têm direito a uma dedução de 45%, até 335 euros.

Proposta: Aumento do limite máximo em 11% ou para 400 e 485€, respectivamente (de modo a contemplar a inflação verificada e projetada no período 2022-2023)

➤ O aumento dos tetos máximos tem de contemplar a inflação verificada e a prevista

- Dedução dos encargos com Crédito à Habitação: O Orçamento do Estado para 2012, acabou com a possibilidade de dedução dos juros suportados nos créditos hipotecários destinados à aquisição da habitação própria e permanente no IRS. Desde então, apenas os contratos celebrados até ao final de 2011 (e não revistos entretanto) viriam a permitir tal dedução. Nesse ano, fez parte da agenda fiscal da Troika que a dedução de despesas com habitação fosse reduzida, tendo sido a dedução destas despesas reduzida de 30% para 15% do seu valor.
- As despesas possíveis deduzir no IRS com: Educação e Formação, Saúde e Lares devem ver o seu teto máximo aumentado em 12%
- Os trabalhadores com filhos estudantes deslocados a estudar e a viverem em casas ou quartos arrendados devem poder ter uma dedução adequada do valor dessas rendas dentro da rubrica onde está inserido (educação). Esta é uma medida justa porquanto inexistente a oferta de habitação para estudantes suficiente para as necessidades da população estudantil.

➤ Aumento do valor do subsídio de refeição isento de IRS para que ele se ajuste ao aumento generalizado dos preços e, fim da distinção entre montantes de dedução quando o subsídio é pago em dinheiro ou em vales de refeição. Esta última diferenciação é, aliás, uma injustificada subsidiação das empresas emissoras de vale, sem qualquer utilidade social e diminuindo a liberdade dos trabalhadores para usufruírem dos benefícios a que têm direito, restringindo-os a certos fornecedores e certos estabelecimentos económicos, que podem implicar até um uso ineficiente do seu subsídio de refeição.

➤ A revisão do regime de benefícios fiscais às empresas, salvaguardando a finalidade com que os mesmos foram criados.

➤ A UGT destaca a importância de benefícios fiscais em áreas estratégicas como:

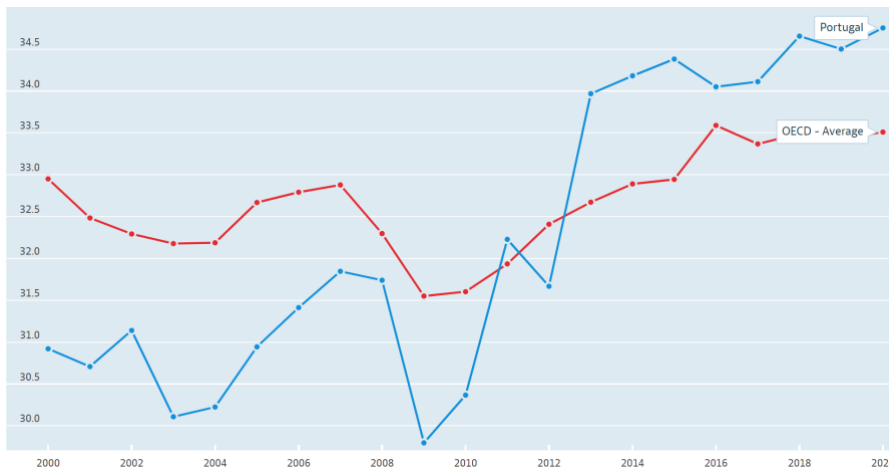
- a realização e frequência de ações de formação certificada.
- a criação de sistemas complementares de proteção social criados por via da negociação coletiva.

➤ A atualização das tabelas de retenção, nomeadamente em função das opções assumidas, assegurando que não se perpetua a retenção excessiva que há muito se verifica, aumentando o rendimento disponível das famílias.

➤ Revisão do regime de englobamento dos rendimentos das pessoas, eliminando distorções que colocam em causa a progressividade e equidade do imposto.

Portugal tem uma elevada carga fiscal, quando comparado com a média das economias avançadas (Gráfico 6).

Gráfico 6: Carga Fiscal em Portugal vs. média da OCDE

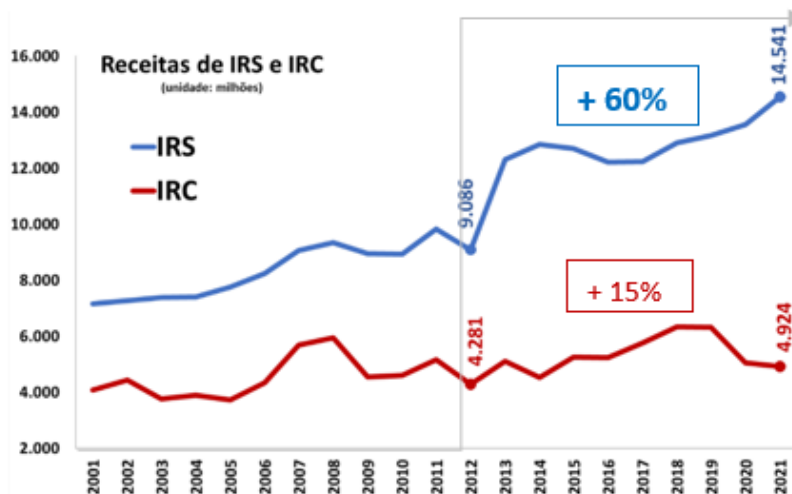


Fonte: OECD | Receita Fiscal

Sendo certo que temos em Portugal uma elevada carga fiscal, preocupam-nos particularmente as seguintes considerações relativas à falta de justiça fiscal:

- Entre a coleta com o rendimento das pessoas e a das empresas, é a primeira a que mais ferozmente tem sido convocada a reforçar a sua contribuição. Desta feita, nos últimos 20 anos o aumento da coleta às famílias foi de 60% enquanto o reforço de coleta às empresas foi de 15%.

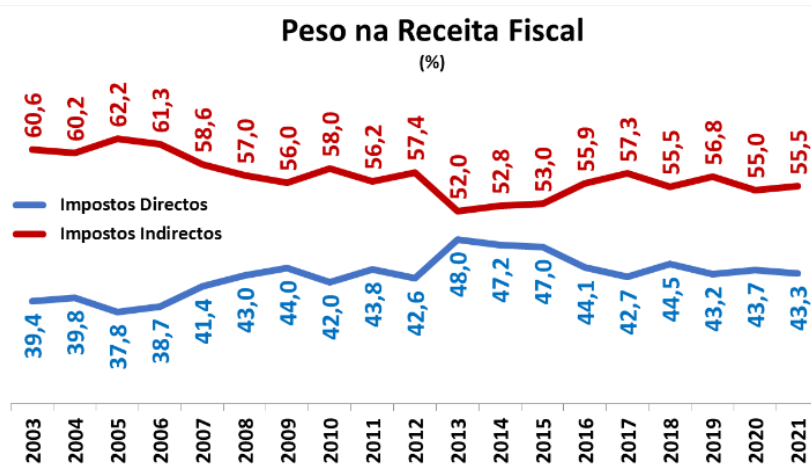
Gráfico 7: Peso das Receitas de IRS e de IRC em Portugal



Fonte: Conta Geral do Estado e OE

- A maior parte da receita fiscal do Estado provém de tributação indireta, mais penalizadora quanto menor for o rendimento dos contribuintes.

Gráfico 8: Peso da Receita Fiscal proveniente de Impostos Directos e Indirectos



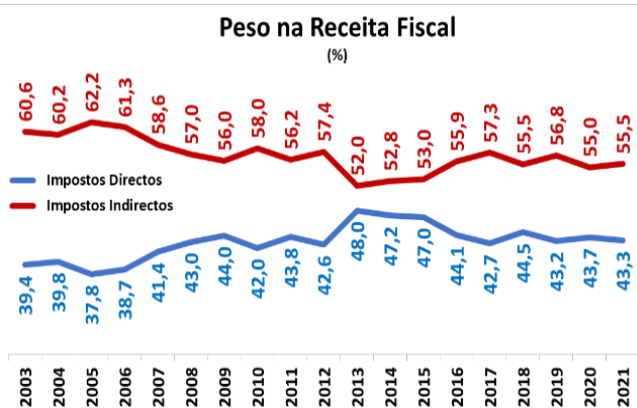
Fonte: Conta Geral do Estado e OE

IVA

Reconhece-se que o IVA, sendo um imposto indireto, terá sempre o efeito especialmente penalizador dos trabalhadores e famílias com mais baixos rendimentos pela necessidade de consumo da totalidade, ou quase totalidade, do rendimento e sem capacidade de converter as suas poupanças em ativos menos penalizados pela inflação.

Assim, os trabalhadores com mais baixos níveis de remuneração, e que, portanto, necessitam de dispor de todo o seu rendimento para viver condignamente têm um impacto maior na redução do seu bem-estar e poder de compra maior. **Este efeito deve ser suavizado incluindo mais bens essenciais à tributação da taxa de IVA reduzida.**

Gráfico 9: Peso dos Impostos – Directos e Indirectos – no PIB



Fonte: Conta Geral do Estado e OE

Proteger as famílias do encarecimento do crédito, intervir para proteção das casas/hipotecas

A tendência de subida das taxas de juro de referência já anunciada pelo BCE, deixará as famílias perante um acréscimo de encargos com os seus créditos que, somada ao acréscimo do custo de vida, permite antever cenários de risco de incumprimento de compromissos bancários que a todos deve preocupar.

Assim, devem as famílias poder dispor de mecanismos expeditos para a reestruturação dos seus encargos financeiros de modo a evitar um descalabro idêntico aquele que teve lugar em 2010 com a crise internacional com perda das habitações próprias e permanentes de milhares de famílias. Casas que ao serem perdidas por incumprimento bancário podem ser vendidas ao desbarato, deixando dívida por pagar ao banco que leva a que, como se isto não bastasse, os salários fiquem a ser executados/penhorados por tempos infintos para responder pelo valor não apurado com a venda acelerada dos seus bens.

Para tal propõe-se:

- A possibilidade de acionamento de carência de capital/juros nos créditos, sem a aplicação de eventuais penalizações contratuais daí decorrentes.
- A possibilidade de dedução de juros no crédito à habitação com efeitos na atualização nas tabelas de retenção.
- Urge também a correção dos obstáculos existentes para o recurso a mecanismos de reestruturação financeira das pessoas que subitamente se vêm sem capacidade para cumprir com os seus encargos financeiros habituais, nomeadamente prestações bancárias decorrentes da aquisição de casa própria.
- Agilização de mecanismos legais existentes, incluindo com a retirada de obstáculos desnecessários, permitindo às pessoas o mais fácil acesso a processos de reestruturação de dívida e acordos de pagamento, nomeadamente no âmbito do Processo Especial para Acordo de Pagamento (por ex. consagração da dispensa de pagamento de taxa de justiça) e dos Incidentes de Plano de Pagamentos no âmbito de Processos de Insolvência.

Dar mais futuro à segurança social para proteger melhor os trabalhadores reformados e pensionistas

Na crise pandémica, as medidas de proteção social de emergência permitiram mitigar os efeitos da travagem económica brusca no emprego e na vulnerabilidade social.

Uma parte das medidas adotadas respondeu a problemas específicos e temporários causados pela pandemia, facilitando temporariamente o acesso a benefícios, prorrogando os prazos em que se podem receber ou majorando os seus valores. Mas outras focaram-se na proteção de grupos com problemas de carácter estrutural, que correspondem a situações vulneráveis de trabalhadores que atualmente não são adequadamente protegidos, nomeadamente quando perdem o emprego.

Tabela 2: Pessoas beneficiadas e recursos das medidas de proteção social especiais na Covid19 (março de 2020-agosto de 2022)

	Pessoas Singulares (nº) (*)	Entidades Empregadoras (nº) (*)	Montante Pago (€)	% dos recursos financeiros
Apoios à manutenção de postos de trabalho (Layoff, layoff simplificado, Apoio à retoma progressiva, redução de atividade, complemento de estabilização, Incentivo à normalização da atividade)	2 752 493	268 519	3 368 961 138 €	70,5%
Apoios na doença e por responsabilidades familiares (baixas por COVID, isolamento profilático, apoio excecional à família)	2 539 441	92 950	834 631 494 €	17,5%
Apoios a desempregados (Majorações, prorrogações, apoios extraordinários a trabalhadores em situação de desproteção social)	531 983	-	546 411 805 €	11,4%
Apoios a famílias com filhos (Reavaliação do abono de família, prestação complementar de abono de família)	834 707	-	26 207 363 €	0,5%
Total	3 779 053	179 698	4 776 211 801 €	100,0%

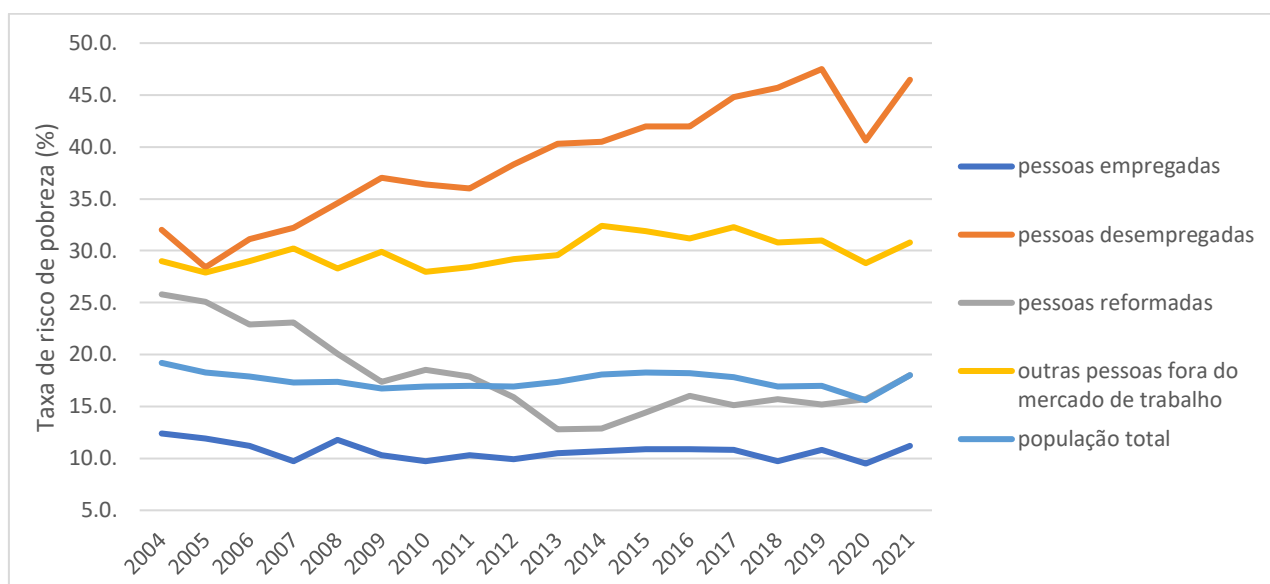
(*) A mesma pessoa e a mesma entidade empregadora são contadas tantas vezes quantas as que receberam um apoio, pelo que o total não coincide com a soma das parcelas.

Fonte: Agregação de medidas pela UGT, a partir das Estatísticas da Segurança Social; acessível em https://www.seg-social.pt/estatisticas-detalle/-/asset_publisher/GzVlhCL9jqf9/content/medidas-excepcionais-e-temporarias-covid--1

A UGT saúda a adoção das medidas extraordinárias, consciente da importância que tiveram para os trabalhadores, muito especialmente na preservação dos seus postos de trabalho, mas também no aperfeiçoamento da proteção social, ainda que temporário. Mas reafirma que, quando os efeitos da pandemia se desvanecerem, se devem rever as políticas para melhorar a proteção face às vulnerabilidades estruturais detetadas e outras, bem como para a preservação de níveis adequados de proteção social dos trabalhadores. É, a este respeito, especialmente preocupante a situação dos desempregados.

Em julho de 2022, mais de 44% dos desempregados não beneficiavam de proteção social no desemprego. Por outro lado, o subsídio social de desemprego perdeu totalmente a sua relevância, tornando-se marginal a proteção que confere a desempregados pobres e oriundos de empregos precários. Esta situação é inaceitável, ainda para mais quando os desempregados são os mais vulneráveis à pobreza e a sua taxa de risco de pobreza tem uma tendência de subida que contraria a evolução da pobreza para o conjunto da população.

Gráfico 10: Taxa de risco de pobreza das pessoas maiores de 18 anos em Portugal segundo a atividade mais frequente no ano anterior



Fonte: Eurostat

A perda de eficácia da proteção social no desemprego é bem exemplificada pela subida da taxa de risco de pobreza dos desempregados, desde 2005, de 28% para mais de 45%.

Recorde-se que a indexação do subsídio de desemprego ao Indexante de Apoios Sociais (IAS), em 2010, bem como a redução do valor máximo de indexação de 3 para 2,5 IAS em 2012, conjugadas, reduziram quer o valor mínimo quer o valor máximo do subsídio de desemprego.

Tenha-se ainda presente que os apoios temporários aos desempregados vão rapidamente ver desvanecidos os seus efeitos.

A UGT entende que é urgente revalorizar a proteção social no desemprego, de modo a corrigir medidas que a enfraqueceram e aumentar a sua efetividade na proteção social dos desempregados.

O mesmo deve ser feito, aliás, em relação ao próprio Indexante de Apoios Sociais, que serve de base a múltiplos domínios da proteção social e não apenas aos subsídios de desemprego.

Temos presente que sucessivos governos não respeitaram o acordo de 2006, em particular, as regras de atualização do Indexante de Apoios Sociais nele contidas, que estipulavam a sua ancoragem na variação do PIB e da inflação. Se essas regras tivessem sido aplicadas, o valor do IAS em 2022 seria superior em 32,72 € face ao seu valor atual, o que se repercutiria nas múltiplas prestações sociais.

Tabela 3: Atualização do Indexante de Apoios Sociais (2007-2021)

	Valor do IAS	Valor do IAS se o regime legal tivesse sido aplicado todos os anos	Diferença entre o IAS em vigor e o IAS sem suspensões da regra de atualização	Diploma que atualiza ou suspende a atualização
2007	397,86	397,86	0,00	Portaria nº 106/2007
2008	407,41	407,41	0,00	Portaria nº 9/2008
2009	419,22	419,22	-0,01	Portaria nº 1514/2008
2010	419,22	415,45	3,77	Decreto-Lei nº 323/2009
2011	419,22	420,44	-1,22	Lei nº 55/A-2010
2012	419,22	435,66	-16,44	Lei nº 64-B/2011
2013	419,22	448,47	-29,25	Lei nº 66/B-2012
2014	419,22	450,22	-31,00	Lei nº 83-C/2013
2015	419,22	448,69	-29,47	Lei nº 82-B/2014
2016	419,22	450,44	-31,22	Lei nº 7-A/2016
2017	421,32	452,78	-31,46	Portaria nº 4/2017
2018	428,9	461,06	-32,16	Portaria nº 21/2018
2019	435,76	468,12	-32,36	Portaria nº 24/2019
2020	438,81	471,58	-32,77	Portaria nº 27/2020
2021	438,81	471,25	-32,44	-
2022	443,20	475,92	-32,72	Portaria nº 294/2021

Fonte: Diplomas legais; cálculos próprios para o valor do IAS caso não tivesse havido suspensão das regras de atualização

A UGT é uma firme defensora da sustentabilidade da segurança social, mas exige que se tenha presente que essa sustentabilidade é, como lhe chamava o Acordo de Concertação Social de 2006, de “sustentabilidade social, económica e financeira”, visando garantir o pacto intergeracional que a sustenta e a produção de benefícios adequados aos trabalhadores que cobre.

Os governos têm agido para prevenir riscos de sustentabilidade económica e financeira no quadro que enfrentam, com o apoio da UGT. As reformas da fórmula de cálculo dos benefícios, a introdução do fator de sustentabilidade, o regime de flexibilidade no acesso à pensão e a definição da idade normal de acesso à pensão em novos moldes, diminuíram, como sabemos, os riscos de desequilíbrio estrutural. A vigilância dos governos sobre as medidas acabou por levar a que chegássemos a 2020 com um saldo corrente do regime previdencial estimado superior a qualquer previsão realizada nas duas décadas que o precederam e com um saldo estimado do FEFSS ao nível das previsões de antes da grande crise de 2009.

Mas os estudos prospetivos continuam a mostrar o risco de um défice ligeiro para que é necessário encontrar uma fonte alternativa de receita às contribuições, estimada em 0,5% a 1% do PIB anual a partir já da próxima década, para que não se proceda à exaustão das reservas financeiras que, sem medidas financeiras complementares estarão extintas a partir de 2050.

A adequação dos benefícios é, não se pode esquecer, a irmã gémea da sustentabilidade financeira do sistema e sem ela não há sustentabilidade social.

No que diz respeito às pensões do sistema previdencial, a alteração das fórmulas de cálculo foi acordada na concertação social no pressuposto de manter as taxas de substituição do último salário pela pensão num valor razoável. A evolução do mercado de trabalho nos últimos anos, com períodos significativos de desemprego elevado, com efeitos nas carreiras contributivas pode ter efeitos que ainda não são conhecidos, pelo que importa começar a monitorizar também esta dimensão e a incluí-la, se necessário na agenda de reforma.

Se há razões para manter a monitorização do desempenho do nosso sistema previdencial e de todo o nosso sistema de segurança social, ela não será adequada se for resumida à sustentabilidade financeira e terá de ser multidimensional. Este é o principal desafio que hoje se enfrenta.

A UGT é um parceiro responsável e fortemente empenhada na realização de uma discussão séria sobre as problemáticas do financiamento e sustentabilidade da Segurança Social, a qual deve decorrer em sede de concertação social.

A UGT regista a criação da Comissão para a Sustentabilidade da Segurança Social, exigirá ser envolvida nos seus trabalhos, mas considera que esta seria uma discussão para realizar, em primeira linha, com quem realizou a importante reforma de 2006 e representa aqueles que financiam o sistema contributivo com as suas contribuições; trabalhadores e empregadores.

A UGT balizará a sua intervenção na perspetiva do equilíbrio entre a busca de soluções para a melhoria da situação financeira e a garantia de que a segurança social previdencial continuará a proteger de modo adequado os beneficiários que para ela contribuem, na hora de receberem os benefícios que produz.

A esse respeito, o governo tomou, na recente apresentação do programa de medidas excecionais de apoio às famílias um rumo que nos causou preocupação e que veementemente rejeitamos. Sob a capa de, em 2022 e 2023, garantir um valor nominal aos pensionistas idêntico ao que resultaria da aplicação da fórmula de atualização das pensões, as medidas anunciadas ignoram a garantia dada pelo próprio Primeiro-Ministro de cumprir a lei e aplicar a fórmula de atualização das pensões acordada em sede de concertação social em 2006.

Neste momento os atuais pensionistas correm o risco de ver as suas pensões diminuídas a partir de 1 de janeiro de 2024 e para o resto das suas vidas face ao valor que elas deveriam ter se assumido o princípio de garantia da preservação do poder de compra estipulado desde o Acordo de reforma da Segurança Social de 2006.

A UGT está disponível e apresentará no momento próprio as suas sugestões para a melhoria da sustentabilidade financeira da segurança social. Mas esta não pode passar pela erosão permanente do valor dos benefícios. Antes tem de contemplar as profundas mudanças do trabalho, da tecnologia, dos fatores de produção de valor na economia contemporânea.

A base da sustentabilidade da segurança social foi e será o empenhamento dos trabalhadores que a financiam e esse não pode ser garantido se for defraudada a sua confiança por manipulações dos governos ao serviço de interesses e prioridades alheias à segurança social.

Dado o modo precipitado como agiu, o governo não cuidou, ainda, de pensar um tratamento equitativo para os pensionistas de outros sistemas de proteção social, que foram assim privados do benefício imediato apresentado, apesar de terem contribuído para o “excedente” fiscal que o financia.

Por outro lado, a UGT manifesta a sua preocupação por nunca ter sido dada importância ao desenvolvimento da segurança social complementar. Esta proteção social é importante para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores na fase da reforma. Defendemos que nela, a par da existência de poupanças privadas individuais, seja fortemente encorajado o desenvolvimento de regimes profissionais complementares e do regime público de capitalização.

O regime público de capitalização seria bem mais eficaz se fosse encorajada a sua utilização como remuneração complementar por parte das entidades empregadoras, por negociação com o trabalhador ou preferencialmente com os seus representantes. No entanto, apesar das entidades empregadoras poderem tomar esta iniciativa, elas são penalizadas em IRC, dado que, absurdamente, os certificados de reforma não são considerados despesa elegível para efeitos de IRC. Nas atuais condições os resultados obtidos com a criação dos certificados de reforma são francamente desanimadores, com a adesão de apenas cerca de 10 mil trabalhadores.

Acresce que subsistem sérios entraves a que os trabalhadores consigam pela via negocial o acesso a regimes profissionais complementares na contratação coletiva em que se inclui a desadequação da legislação, que não permite a cobertura de trabalhadores temporários e não protege adequadamente a eficácia temporal da convenção coletiva, em sede de sucessão de convenções coletivas, sobrevivência e caducidade. Mas a que se juntam outros obstáculos a remover, por exemplo e de novo, na melhoria do regime de benefícios fiscais às contribuições das empresas e dos trabalhadores e ao rendimento resultante das prestações complementares de segurança social.

Finalmente, urge abrir uma nova frente de discussão sobre a prestação de cuidados de longa duração. A Comissão Europeia apresentou a 7 de setembro de 2022 uma proposta de recomendação do Conselho sobre cuidados de longa duração de qualidade a preços comportáveis [COM(2022) 441 final], com cujos objetivos concordamos e em cuja discussão exortamos a que haja empenhamento no nosso país.

Portugal encontra-se entre o grupo de economias avançadas em que mais reduzida a cobertura de idosos por cuidados de longo prazo. É também dos que menos recursos despendem. A despesa total neste domínio ascendeu em 2019 a 0,9% do PIB quando a média da OCDE era de 1,5% e quatro países da UE (Países Baixos, Noruega, Dinamarca e Suécia) passavam os 3% do PIB. Este défice não é compensado pelos cuidados em contexto familiar, já que a intensidade de cuidados informais não se diferencia pela positiva dos outros países da UE e da OCDE.

O risco de carência de cuidados das pessoas em dependência tende a agravar-se. A população com mais de 80 anos, de acordo com a projeção-base disponível no Eurostat, irá quase duplicar nos próximos 40 anos e no mesmo período o rácio de dependência de idosos irá subir de 33 idosos por 100 adultos para cerca do dobro.

A necessidade de expansão dos cuidados de longo prazo exige do Estado em qualquer cenário uma forte expansão da despesa pública. A mutualização do risco de dependência, atualmente inexistente, pode permitir uma expansão mais rápida do acesso a cuidados, por diversas vias. É uma reforma urgente, para que se consiga cuidados acessíveis a preço comportável pelas famílias, enquanto se aprofunda o debate sobre a natureza do direito ao cuidado.

Tendo presente a necessidade de corrigir em 2023 disfuncionamentos que têm vindo a ser introduzidos ao longo dos anos no nosso sistema de proteção social, a importância de acolher as lições da experiência de proteção social no combate ao COVID19, reforçar a sustentabilidade económica e social da segurança social previdencial e responder a novos problemas e desafios que emergem, a UGT defende:

- Adoção imediata de medidas de melhoria da proteção social no desemprego, para aumentar o nível de cobertura dos desempregados, incorporar lições aprendidas com as medidas temporárias de proteção a trabalhadores vulneráveis durante a COVID19 e combater o risco de pobreza dos desempregados;
- Revisão da indexação do **subsídio do desemprego** ao IAS e reindexação ao salário mínimo nacional;
- Revalorização imediata do IAS para manter o valor que teria se tivesse sido respeitado o Acordo de Reforma de Segurança Social de 2006 e avaliação dos seus efeitos na proteção social;
- Eliminação do fator de sustentabilidade para novas situações de antecipação da idade de reforma, designadamente nas de desemprego de longa duração, completando assim a reforma destes regimes iniciada há alguns anos e sucessivamente adiada;
- Retoma da idade fixa de reforma;
- Negociação na concertação social de medidas de reforma da segurança social que envolvam simultaneamente reforço da sustentabilidade financeira do regime previdencial e melhoria da adequação dos benefícios por ele produzidos;
- Abertura da discussão sobre as profissões de desgaste rápido/de elevada penosidade nomeadamente em empresas de laboração contínua com trabalho por turnos rotativos;
- Abertura da discussão na concertação social de medidas de promoção de regimes profissionais complementares através da contratação coletiva;
- Elegibilidade como despesa dedutível em sede de IRC dos montantes entregues pelas empresas para certificados de reforma dos trabalhadores ao seu serviço;
- Agilização dos procedimentos relativos ao reconhecimento do estatuto de cuidador informal e revisão dos apoios concedidos quer ao cuidador quer ao beneficiário;
- Abertura da discussão sobre um novo quadro para o desenvolvimento de cuidados de longa duração, em linha com a discussão recentemente aberta na UE, que garanta, ao contrário da situação atual, cuidados de qualidade a preços comportáveis para os trabalhadores e suas famílias, considerando a possibilidade de mutualização deste risco.

Reforçar a contratação coletiva, exigir salários dignos

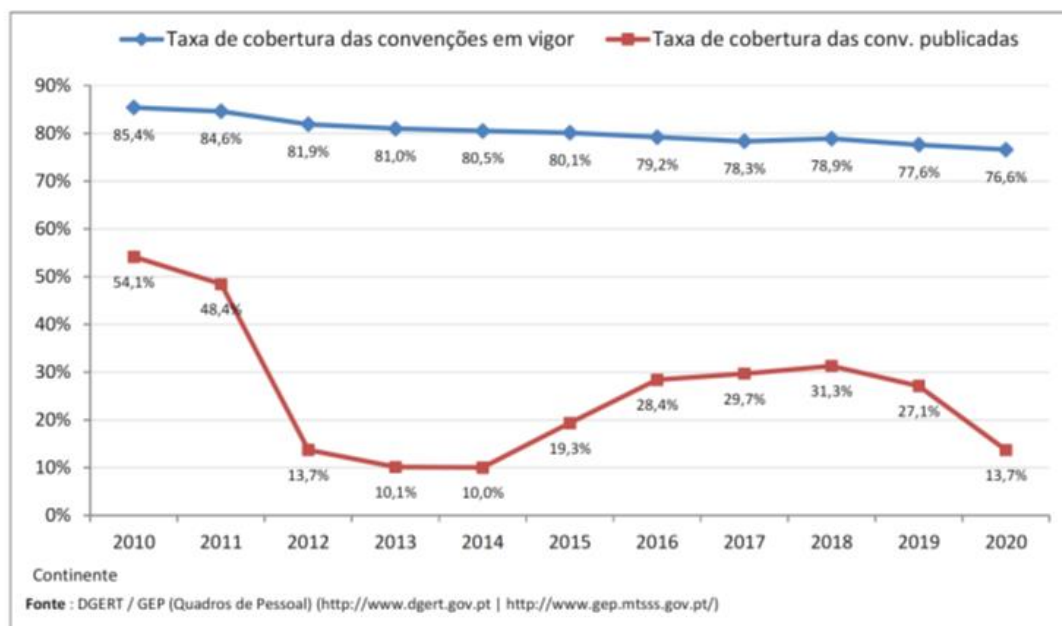
A negociação Coletiva é a solução! Para aumentar os salários e alcançar condições de vida e trabalho dignas.

A negociação coletiva é um instrumento fundamental de regulamentação das relações de trabalho e de regulação económica e social, instrumento esse de interesse mútuo para as empresas e para os trabalhadores e trabalhadoras. Nesse sentido, a dinamização da contratação coletiva continua a ser um dos grandes desafios do futuro, porquanto é preciso recuperar o princípio constitucional de direito à contratação coletiva, acreditando, renovando e valorizando o processo negocial e o diálogo entre as partes.

Para isso é fundamental apostar num diálogo social forte e numa negociação coletiva dinâmica, pois constituem instrumentos essenciais da democracia económica e social, aliados ao necessário reforço dos direitos de informação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes.

A evolução na última década mostra que a intensidade da negociação coletiva é particularmente vulnerável aos contextos de crise. Numa tendência ligeira de descida de cobertura da contratação coletiva, avultam dois momentos de desaceleração forte durante o programa da Troika e na pandemia.

Gráfico 11: Taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor e publicadas (2010 a 2020)



Fonte: Centro de Relações Laborais, Relatório da Negociação Coletiva, 2021

A negociação coletiva conheceu, ao longo dos últimos anos, diversos constrangimentos, fortemente marcados por processos de desregulação e, principalmente de individualização das relações laborais, que importam contrariar. E assiste agora a mais um desafio com o surto inflacionista, sem que se consiga ainda perspectivar a evolução dos preços na atual conjuntura.

A verdade é que só a valorização dos trabalhadores e dos seus salários, a regulação do mercado de trabalho e o sistema de benefícios sociais permitem alcançar a desejada justiça social e enfrentar a crescente desigualdade, pois sem elas os efeitos redistributivos são limitados.

É inaceitável que os lucros e a produtividade não sejam redistribuídos aos trabalhadores que os geraram, num país que visa atingir os níveis de rendimentos e salários dos seus parceiros europeus e que até tem apresentado aumentos de produtividade significativos.

Como demonstrado no ponto de enquadramento deste documento de política reivindicativa, temos que perspectivar Portugal como um país dinâmico com uma economia mais produtiva e capaz de distribuir justamente os benefícios do progresso.

Assim, a UGT continuará a bater-se por uma real política de aumentos de salários na Administração Pública e nos sectores privado, social e empresarial do Estado.

Ora, a proposta de atualização salarial que a UGT apresenta neste documento é uma proposta pautada por um grande sentido de responsabilidade, na defesa dos trabalhadores compaginada com o atual contexto económico e social, o qual não podemos ignorar.

Assim, considerando:

- Que o consumo interno é uma importante alavanca da economia portuguesa, sem prejuízo de esta ser uma economia aberta;
- A necessária convergência em termos salariais com a UE;
- A forte moderação salarial nos últimos anos que é preciso recuperar;
- Os efeitos de algumas reformas do mercado de trabalho;
- Os efeitos da guerra na Ucrânia e consequente crise energética;
- Os efeitos da pandemia provocada pelo Covid 19;
- Que a adaptação tanto dos consumidores, como das empresas despoletou uma transformação na forma e nos hábitos de consumo, com maiores vendas online, entregas à domicílio e outras alternativas;
- A necessidade de compensar a inflação e garantir que os salários dos trabalhadores reflitam os ganhos de produtividade;
- A aproximação entre o valor do salário mínimo e o salário médio, afigura-se urgente promover o aumento das tabelas salariais, criando a necessária amplitude salarial;
- As disparidades salariais entre homens e mulheres e a necessidade de introduzir mecanismos de combate às desigualdades entre homens e mulheres;
- Que é necessário combater os salários baixos para grupos específicos da população ativa, como por exemplo, os jovens;
- O compromisso para o aumento do salário mínimo para 765€ a 1 de janeiro de 2023.

EM COERÊNCIA COM AS PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO DA ECONOMIA E A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS RENDIMENTOS DO TRABALHO QUE É URGENTE E INDISPENSÁVEL, A UGT PROPÕE UM AUMENTO DOS SALÁRIOS PARA O SETOR PRIVADO E PÚBLICO DE 7,5 % GARANTINDO UM AUMENTO NÃO INFERIOR A 60€ PARA TODOS OS TRABALHADORES, EM 2023.

A contratação coletiva tem, entre outros, um efeito importante de redução da desigualdade salarial, afigurando-se como um elemento importante de redução da vulnerabilidade dos trabalhadores aos baixos salários e à pobreza. Quando comparada com a negociação individual ou com a determinação unilateral dos salários, a negociação coletiva está associada a salários mais elevados, maior segurança no emprego e maior igualdade salarial.

Realçar que o valor proposto não pode ser encarado como um qualquer impeditivo à negociação de outros valores, consoante a realidade específica de sectores e empresas.

Para além da necessária atualização salarial dos trabalhadores, a UGT considera fundamental valorizar a negociação coletiva. O contexto social e económico, associado à atual quebra de dinâmica da negociação coletiva, impõe renovação de abordagens e inovação nas propostas negociais, nessa medida, a UGT propõe a priorização das seguintes matérias:

1. Exigir o reforço do papel conferido à negociação coletiva enquanto meio privilegiado para a regulação das condições de trabalho, combatendo a excessiva individualização da relação de trabalho.
2. Criar condições para um maior equilíbrio negocial pelo reforço do papel da legislação laboral enquanto mínimo de proteção a assegurar aos trabalhadores, alargando o leque de normas legais reguladoras de contrato individual de trabalho que só podem ser afastadas por Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho que disponha em sentido mais favorável.
2. Valorizar a negociação coletiva sectorial pois fortalece a posição negocial dos sindicatos e influencia a eficácia da contratação coletiva.
3. Incentivar a negociação descentralizada, potenciando modelos de negociação que articulem a convenção sectorial com a negociação de empresa.
4. Incentivar a negociação de clausulado nas seguintes matérias:
 - Aumento do número de dias de férias;
 - Aumento do valor do subsídio de refeição;
 - Introdução de cláusulas de salvaguarda para as negociações, garantindo a diferença entre IPC verificado em 2022 e a percentagem de aumento salarial aplicada na Tabela Salarial;
 - 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;
 - Reforço do prémio-qualificação;
 - Organização do tempo de trabalho, com o objetivo de flexibilização do tempo de trabalho no interesse dos trabalhadores;
 - 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, incentivos à partilha e subsídios;
 - 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.

Revalorizar a concertação social para tornar Portugal mais inovador e mais justo

Portugal tem, pela primeira vez em muitos anos, um contexto ímpar para operar uma mudança estrutural no seu modelo económico e social.

Os fundos comunitários, associados ao PRR e ao Portugal2030, permitem-nos hoje uma ambição que deve ir além do simples ajustamento de políticas, medidas, colocando-nos perante o imperativo de concretizar objetivos que há muito são almejados mas cuja concretização é sistematicamente relegada para o futuro. Portugal não pode continuar a marcar passo na convergência com os parceiros europeus.

E aquele novo modelo não apenas não pode ser construído à margem dos parceiros sociais, principais agentes económicos e sociais da mudança, como devemos ter presente que o mesmo nunca terá sucesso se não for construído precisamente com esses parceiros sociais, com compromissos que a todos congreguem a serem implementados num clima de confiança, paz e coesão sociais. Sem objetivos e sem esforços partilhados, estaremos sempre um passo mais longe do sucesso.

Nesse sentido, exige-se um esforço real do Governo para recentrar na concertação social e no diálogo social tripartido as questões essenciais para a construção e concretização de uma verdadeira estratégia para o País.

A aposta na concertação social é parte fundamental do projeto sindical da UGT e uma das suas marcas de identidade que a distinguem de outros projetos sindicais. A concertação social em Portugal tem dado frutos para os trabalhadores e nela se têm conseguido avanços sociais significativos.

Opomo-nos veementemente às visões desvalorizadoras da concertação. Quer as dos que entendem que a podem substituir por diálogos bilaterais entre as empresas, as suas confederações e os “seus” ministérios, quer as dos que a reduzem a um debate entre o Ministério do Trabalho e os parceiros sobre matérias circunscritas, quer os que entendem que a negociação nesta sede é sempre uma cedência.

Portugal precisa de mudanças que implicam a permanente monitorização e revisão do nosso pacto social e nas matérias que dizem respeito à economia, ao emprego e à coesão social, a concertação social é um parceiro indispensável.

Temos assistido recentemente a uma atenção dos governos excessivamente focada na consolidação orçamental e nos compromissos necessários quer com o capital financeiro quer com instituições internacionais para o conseguir. A melhor forma de exigir aos governos que não esqueçam a dimensão interna, a saúde da sociedade e a partilha justa de recursos, em complemento ao bom funcionamento da democracia representativa, é a concertação.

Entendemos que os próximos anos exigem deste governo uma atenção redobrada à concertação, devolvendo-lhe a centralidade em muitas matérias da agenda política e social que lhe foi negada, primeiro no período da crise financeira e depois pela dinâmica política da solução governativa desde 2015.

Há muito trabalho a fazer, quer por força da definição de uma nova estratégia económica e social para o país, de que um acordo de rendimentos visando a revalorização salarial e uma partilha mais equitativa dos recursos seria um ótimo primeiro passo, quer ainda por força da necessidade de concretizar em Portugal o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e o seu Plano de Ação subscrito pelas instituições europeias, os governos nacionais e todos os parceiros sociais europeus. A UGT compromete-se e exige que Portugal dê a devida importância a este importante resultado de concertação social a nível europeu.

Ao mesmo tempo que Portugal retoma o caminho de melhorias significativas no emprego, quando medido pelo volume de emprego conseguido, persistem fenómenos particularmente preocupantes.

Os jovens são o elo mais fraco do mercado de trabalho, expostos a taxas de desemprego desproporcionalmente elevadas e a precariedade laboral intensa.

A qualidade global do emprego tem de ser protegida por uma visão ampla das mutações no mercado de trabalho, em que permanecem os velhos desafios que os sindicatos conhecem há décadas e emergem outros, que comportam novos desafios, como a digitalização, o trabalho em plataforma e diversas formas de trabalho remoto, frequentemente transnacional.

A proteção social carece de uma recalibragem que permita cobrir novos problemas, resolver disfuncionamentos acumulados e não descurar as razões de sempre que a criaram.

Portugal enfrenta desafios que exigem a mobilização dos atores sociais e a convergência num pacto social abrangente que estimule a inovação económica e a distribuição justa dos benefícios do progresso. Tal implica a definição de prioridades e programas e medidas transversais e articuladas que são plenamente realizáveis apenas numa visão de reforço da concertação social.

Mais, temos de ter presente que a resposta aos desafios que temos pela frente não podem continuar a ser alvo de discussões parcelares ou que esqueçam os problemas estruturais do nosso modelo. A preparação do futuro exige uma resposta aos problemas do passado e do presente. Falar de novos trabalhadores, de novas formas de prestação de trabalho impõem a reabertura dos “velhos” dossiers como sejam a da organização e duração do tempo de trabalho.

A UGT exige que:

- Seja concluída a negociação da matéria central para a concretização de um modelo de desenvolvimento económico e social mais robusto: a valorização dos rendimentos e salários;
- A concertação social seja a sede para a construção das respostas para os riscos que a saída do Covid19 e a invasão da Ucrânia comportam, nomeadamente face aos velhos e novos problemas que os trabalhadores e as suas famílias enfrentam. Em particular, é necessário construir respostas equilibradas para o risco de sobreendividamento das famílias e o encarecimento dos créditos em que incorreram;
- O Governo não esqueça os compromissos que assumiu e ainda não cumpriu (como a taxa de rotatividade por contratação precária excessiva), credibilizando-se e credibilizando o diálogo social;
- Seja revista a legislação laboral em matérias que prejudicam a eficácia da negociação coletiva, tais como:
 - a) Reforçar o princípio do princípio do tratamento mais favorável alargando as matérias que só podem ser afastadas por IRCT, que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores, assegurando um núcleo essencial de protecção legal aos trabalhadores ao aumentar o número de matérias que constituem imperativos mínimos para a negociação colectiva;

- b) Evitar a caducidade das convenções colectivas. O regime da caducidade, que pretendia favorecer a renovação cíclica da contratação colectiva, mais não tem sido do que uma forma de provocar um extenso vazio contratual, pois o regime influi tanto sobre a qualidade como sobre os resultados da negociação colectiva. Ou seja, o final do prazo de vigência torna-se neste caso um forte condicionante das negociações, podendo a sua aproximação funcionar como um factor de pressão para aceitação de condições menos favoráveis por parte dos sindicatos – sob pena de perda total em caso de não acordo. Assim, a par de uma maior exigência de fundamentação para operar a caducidade, afigura-se necessário reforçar as competências dos tribunais arbitrais, bem como a negociação das convenções se poderem manter em vigor por prazos superiores de vigência, valorando a estabilidade do regime da convenção anteriormente acordado, apontando para o regime legal da cessação por caducidade das convenções ser apenas e em grande medida, um regime supletivo.
- Seja repostos os pagamentos do trabalho suplementar para os valores anteriores à intervenção da Troika (50% de acréscimo na primeira hora e 75% na segunda e restantes) com o consequente aperfeiçoamento dos escalões de IRS para que eventuais mudanças de escalão de rendimentos não resultem em penalização para o trabalhador, a exemplo, aliás, do que o governo já anunciou ir fazer com o apoio extraordinário ao rendimento em 2022.
 - Que seja continuada a discussão sobre a organização do tempo de trabalho incluindo a redução da jornada de trabalho para as 35 horas semanais e a redução do número de dias de trabalho semanal sem perda de retribuição.
 - Seja continuada a promoção do trabalho digno, com a adoção de novas medidas necessárias, em que avulta desde já o aumento das compensações por despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, tal como proposto na agenda do trabalho digno para as compensações devidas por cessação do contrato a termo;
 - Seja negociada uma resposta aos desafios da digitalização. A digitalização tem promovido alterações na organização e condições de trabalho, acelerou processos de reestruturação, bem como o aparecimento de novas formas de emprego, com o aumento do recurso a outsourcing e a trabalho temporário. Simultaneamente constatou-se que existe uma tendência para a polarização e segmentação do mercado de trabalho – com o aumento da proporção de trabalhadores mais qualificados e a redução da proporção de trabalhadores com menores habilitações, os quais, à semelhança do que acontece noutros países, poderão estar enquadrados nos serviços de outsourcing, e com condições de trabalho mais precárias. Nesse sentido é fundamental garantir o direito à formação contínua a todos os trabalhadores, incluindo a formação tecnológica, e proporcionar formação contínua no local de trabalho por forma a assegurar que os trabalhadores adquirem as competências e conhecimentos adequados às alterações da organização e dos processos de trabalho.
 - O leque de áreas de política e o leque de responsáveis governativos presentes na concertação social sejam alargados, transformando os parceiros sociais em verdadeiros parceiros na construção de soluções e a concertação social numa verdadeira concertação estratégica para o País.

Lisboa, 29 de setembro de 2022

Aprovado por Unanimidade e Aclamação

O Secretariado Nacional da UGT