



## **Comentários da UGT relativos à proposta de Diretiva sobre o Salário Mínimo Adequado na União Europeia**

Os salários são da maior importância para os trabalhadores e suas famílias pois, condicionam as suas oportunidades, mas são também o motor da economia, na medida em que, estimulam a procura e dessa forma contribuem para o crescimento.

O número de trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva na Europa e em Portugal tem vindo a baixar o que é um dado muito preocupante pois, é consensual que os trabalhadores abrangidos pela contratação coletiva são melhor remunerados e têm melhores condições de trabalho. Ora, os dados existentes revelam, no período entre 2008 e 2018, uma diminuição anual da cobertura da negociação coletiva em Portugal. Esta diminuição tem sido registada de forma constante, ou seja, **de 90,5%** de trabalhadores por conta de outrem abrangidos por negociação coletiva **em 2008** para **86,2% em 2018**, segundo a fonte: quadros de Pessoal/ UGT.

A negociação coletiva, é um direito consagrado na Carta Europeia dos Direitos Sociais. É um elemento crucial da regulação dos mercados de trabalho e uma peça insubstituível para a promoção do trabalho digno. Assume, em conjunto com a regulação pela via legal, um papel fundamental na melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, protegendo-os na relação assimétrica entre trabalhador e empregador.

Ora, é consabido que a negociação coletiva é a pedra angular na determinação de condições e relações de trabalho, com especial incidência na definição dos níveis salariais, daí a responsabilidade acrescida da negociação coletiva na resposta aos desafios que a situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19 veio trazer. Assim, considerando que o consumo interno será a principal alavanca da economia portuguesa, a necessária convergência em termos salariais com a UE; a forte moderação salarial nos últimos anos que é preciso recuperar e os efeitos de algumas reformas do mercado de trabalho, afigura premente a fixação de “Salários mínimos adequados” que permitam uma vida digna aos trabalhadores e suas famílias e uma promoção da negociação coletiva que reforce o poder de compra dos trabalhadores, cujos salários e carreiras têm estado congelados nos últimos anos, são condições essenciais para a retoma económica e para a redução das desigualdades. Não esqueçamos que esta é uma dimensão central para a melhoria das condições de vida das pessoas e um fator determinante para o crescimento económico, para o combate à pobreza e para uma mais justa

distribuição de rendimentos.

Em Portugal, **dois** em cada dez trabalhadores que ganham o salário mínimo (**600€, em 2019**) estão **muito perto** do limiar de pobreza (**540€, em 2019**). Infelizmente, há também um número crescente de trabalhadores que auferindo o salário médio não consegue, mesmo assim, fazer face às despesas essenciais. A proporção de trabalhadores pobres em Portugal tem vindo a crescer passando de **9,7%** em 2007 para **10,8%** em 2019.

É claro para todos que as desigualdades salariais se têm aprofundado, em Portugal e na Europa, impulsionadas pelos salários baixos, neste contexto, a U.E. tem a obrigação de agir de forma a garantir a melhoria sustentada das condições de vida e de trabalho (Art 151 TFEU). O Pilar Europeu dos Direitos Sociais enuncia entre os seus princípios que “Os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente. Deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. Deve lutar-se contra a pobreza no trabalho.” Ora, promover a negociação coletiva não pode ser considerado uma ingerência trata-se sobretudo, de um direito humano fundamental e de uma condição *sine qua non* para o funcionamento de uma economia social de mercado. A inação nesta matéria significaria uma violação do Tratado e permitiria aos Estados empreenderem uma corrida ao “nivelamento por baixo” em matéria de salários e de condições de trabalho e um incentivo à concorrência desleal entre Estados.

Os últimos anos provaram que a subida do salário mínimo não se traduziu num aumento proporcional do desemprego. Todas as evidências apontam para que a subida de salário não destrói emprego. Mais, no contexto de COVID-19 verificamos que muitos dos trabalhadores essenciais tais como cuidadores, trabalhadores da limpeza, auxiliares de ação médica, assistentes operacionais, caixas de supermercado auferem apenas o salário mínimo ou pouco mais.

A UGT saúda uma Diretiva sobre Salário Mínimo Adequado desde que fique bem clara obrigatoriedade da sua implementação e se mantenha presente a necessidade de melhorar as condições de trabalho e a obrigação de cada Estado de promover a negociação coletiva de forma a evitar o nivelamento por baixo. Neste sentido, os Estados Membros em que a negociação coletiva abranja menos de 70% dos trabalhadores deverão apresentar um Plano Nacional de Ação para a Promoção da Negociação Coletiva.

No âmbito da Diretiva é crucial que o papel dos sindicatos seja reconhecido sem margem para dúvidas. Não será aceitável que, mais uma vez, se tentem substituir os sindicatos por “comissões de trabalhadores” abrindo a porta a práticas antissindicais. Os Estados Membros deverão ser obrigados a envolver os parceiros sociais no diálogo tripartido e bipartido respeitando sempre a sua autonomia.

Os Estados Membros devem ser instados a aumentar a cobertura da negociação coletiva assegurando o direito à negociação coletiva para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores atípicos e independentes.

O critério base do salário mínimo deverá ser social, i.e., deverá assegurar em todos os casos, uma vida digna pelo que, o critério da “produtividade” deve ser excluído das considerações relativas ao aumento do salário mínimo.

Também importante é o necessário reforço da atuação dos serviços públicos competentes em matéria de fiscalização das condições de trabalho é um eixo fundamental da maior efetividade das leis laborais e a melhor forma de garantir o cumprimento da lei e o respeito pelos direitos dos trabalhadores.

Mas para que isto seja possível, é necessário que os Estados Membros consigam garantir a existência de recursos humanos, materiais e financeiros para que a inspeção do trabalho (ACT) possa cumprir a sua missão.

Finalmente, entendemos que há a necessidade de garantir que as empresas que estão em condições para concorrer à contratação pública devem respeitar os salários e condições definidos nos acordos coletivos dos seus sectores e regiões. Consideramos que o não respeito pelos acordos coletivos deve ser condição impeditiva de acesso aos contratos públicos e aos fundos europeus, enquanto sanção acessória.