

GRANDE ENTREVISTA CARLOS SILVA E LUCINDA DÂMASO “UGT ESTÁ FORTE, AFIRMATIVA E CONSOLIDADA”

Página 9 a 18



2017© - INFO UGT União Geral de Trabalhadores



SECRETARIADO NACIONAL
POLÍTICAS COM RESULTADOS.
MAIS ESPAÇO PARA O
CRESCIMENTO E CRIAÇÃO DE
EMPREGO DE QUALIDADE

Página 4



NEGOCIAÇÃO COLECTIVA
AS PORTARIAS DE EXTENSÃO:
RÚIDO MEDIÁTICO QUE SE GEROU
À VOLTA DO TEMA DA CADUCIDADE
DAS CONVENÇÕES COLETIVAS

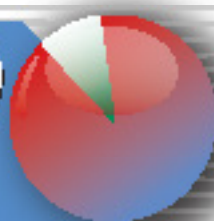
Página 6



**EDIÇÃO
ONLINE**

FAÇA DOWNLOAD
DA REVISTA EM
www.ugt.pt

CEFOSAP



**CENTRO DE FORMAÇÃO SINDICAL
E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

20 anos de formação em todo o País

UFCD - Unidades Formação Curta Duração



Centros Qualifica



Formação Contínua - Certificado Aptidão para Motoristas



Cooperação



E - Learning



WWW.CEFOSAP.PT

LISBOA - SERVIÇOS CENTRAIS - Rua Vitorino Nemésio, 5 - 1750-306 Lisboa - Telefone: 218 626 040 - Fax: 218 626 041 - e-mail: geral@cefosap.pt

DELTAÇÃO DO PESTO - Avenida Rodrigues de Freitas, 159 - 4000-414 Fátima - Telefone: 235 161 472 - Fax: 225 100 890 - e-mail: servicos.pertapost@cefosap.pt

PÓLO DE AZEVEDO - Rua Camões/Caras Grande Moura, 61 - 2º - Freguesia P - 2018-097 Azévedo - Telefone: 294 425 714 - Fax: 294 433 497 - e-mail: servicos.azevedo@cefosap.pt

PÓLO DE PORTALEGRE - Rua de Ollivença, n.º 33 - 2.º - 7300 - 149 Portalegre - Telefone: 245 202 651 / 245 328 294 - Fax: 245 203 165 - e-mail: servicos.portalegre@cefosap.pt

PÓLO DE VISEU - Avenida Infante D. Henrique, n.º 42 - 3510 - 070 Mosé - Telefone: 232 487 100 - Fax: 232 487 103 - e-mail: servicos.viseu@cefosap.pt

PÓLO DE COIMBRA - Avenida Paredão da Megalóbia, 476 - 3000 - 173 Coimbra - Telefone: 239 151 082 - Fax: 239 884 009 - e-mail: servicos.coimbr@cefosap.pt



Carlos Silva
Secretário-Geral da UGT

"Com esta Revista pretendemos reforçar a nossa proximidade com os trabalhadores portugueses"

ÍNDICE

Ugt

Secretariado Nacional da UGT | 4

Negociação Colectiva: As Portarias de Extensão | 6

Jurídico

Legislação Laboral: Estabilidade ou Justiça? | 7

Mulheres

Promoção da Igualdade de Género | 8

Especial

Grande Entrevista:

Presidente da UGT, Lucinda Dâmaso | 9

Secretário-Geral da UGT, Carlos Silva | 13

Juventude

Comissão de Juventude da UGT | 18

Internacional

Sem uma Europa Social, deixa de haver Europa! | 19

Sindicalismo

Segurança e Saúde no Trabalho | 21

Economia Social | 22

Notícias UGT | 24

Notícias Sindicatos | 25

Agenda & Sabias Que | 27

FICHA TÉCNICA

Propriedade:
União Geral de Trabalhadores - NIF 501 093 982

Diretor: Carlos Silva

Diretora-Adjunta: Lucinda Dâmaso

Editor: Lúcia Macau

Redação: Maria Vieira, Miguel Marques, Teresa Cavaco,

Tiago Kalidás, Vanda Fonseca, Vanda Pina

Grafismo e Paginação: Renato Nunes

Sede, Redação e Produção:

Rua Vitorino Nemésio, nº5 - 1750-306 Lisboa

tel. 213 931 200 | fax. 213 974 612

Correio eletrónico: geral@ugt.pt

Periodicidade: Bimensal

Registado da ERC: nº 126952

A publicidade publicada e/ou inserta em INFO UGT é da total responsabilidade dos anunciantes



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

A UGT continua a crescer e a consolidar o seu espaço de influência junto de empresas e trabalhadores, com a estratégia de proximidade definida no seu último Congresso de Março de 2017.

A Revista UGT é um passo certo e decidido de aproximação a quem, no terreno, luta todos os dias por informação que justifique a sua opção sindical no caminho do diálogo social, na concertação social e no espírito do compromisso.

Esta é a opção que reforça o crescimento sindical que temos vivenciado.

A exponenciação de uma imagem de credibilidade junto de quem cria emprego, de quem investe e faz crescer a economia.

Esta é a mensagem de quem quer crescer, porque crescer significa aumentar a responsabilidade, enquanto interlocutor de centenas de milhar de trabalhadores, junto de empresas e do Estado, porque concertar e dialogar são sinónimos de aproximação de pontos de vista, à partida, divergentes.

E importa afirmar a todos os actores económicos, sociais e políticos que investir na contratação colectiva, pela via do diálogo e do entendimento, promove a estabilidade e a desejável paz social que conduzem ao crescimento económico, à coesão social, à melhoria das condições de trabalho das empresas e dos trabalhadores.

Este é o papel de um parceiro social responsável, como a UGT, que através deste novo veículo de informação, pretende ir ao encontro de todos quantos, como a UGT e os seus sindicatos, preferem a criação de emprego digno e com direitos através do espírito negocial, do que o simples protesto e do velho lema "quanto pior, melhor".

Com esta Revista pretendemos reforçar a nossa proximidade com os trabalhadores portugueses.

Com uma mensagem que inculque confiança, factor essencial de desenvolvimento e de progresso.

Esperamos ir ao encontro das expectativas criadas com esta nossa linha de orientação e corresponder ao desafio que lançámos a nós próprios de uma comunicação moderna, célere e eminentemente sindical.

Bem haja a todos os nossos leitores e colaboradores pela oportunidade de nos lerem e de podermos merecer a vossa confiança •

Secretariado Nacional UGT

Políticas com resultados. Mais espaço para o crescimento e criação de emprego de qualidade

texto **Lúcia Macau**

O Secretariado Nacional (SN) da UGT, reunido em Lisboa, a 28 de Junho, debateu a actual situação política e económica. Desde a questão da saída formal de Portugal do Procedimento por Défice Excessivo, passando pelas portarias de extensão, ou os sectores da Administração Pública, do Sector Empresarial do Estado ou Educação, foram vários os assuntos alvo de discussão por parte dos secretários nacionais.

O Secretariado saudou a formalização da saída de Portugal do Procedimento por Défice Excessivo assumida pelo Conselho de Ministros das Finanças da União Europeia (ECOFIN) no passado dia 16 de Junho, confirmando assim a recomendação da Comissão Europeia.

Para a UGT esta é uma decisão que apenas vem reforçar o que se torna hoje claro para todos, que os

que nos foi imposto durante anos, conciliando de forma equilibrada crescimento económico e progresso social.

Os secretários nacionais abordaram ainda o novo quad-

ro para as portarias de extensão, na sequência da publicação, no passado dia 9 de Junho da resolução do Conselho de Ministros 82/2017, que define os critérios, procedimentos e indicadores a observar na emissão de portarias de extensão. Esta resolução vem revogar os atropelos ao Código do Trabalho que a anterior Resolução de 2012 continha, pondo termo aos critérios por ela definidos e

UGT não pode deixar de saudar e que vai ao encontro das reivindicações que vínhamos há muito apresentando e que é reveladora de um esforço de aproximação às propostas apresentadas pela UGT em sede de concertação social.

UGT desafia os empregadores a reconhecerem o papel essencial da negociação colectiva

Agora, a Central desafia os empregadores para que a abertura por eles demonstrada nas muitas visitas que temos realizado às empresas e locais de trabalho, se traduzam agora num real esforço por parte das associações empresariais e empresas, no reconhecimento do papel essencial que a negociação colectiva tem, não só na melhoria das condições de trabalho, mas também na alavancagem do progresso social e económico de Portugal.

É necessário um pacto de regime com medidas que consolidem uma nova visão estratégica para a floresta portuguesa

progressos que Portugal vem registando não apenas deveriam levar a esta decisão como a mesma não poderá deixar de se traduzir na continuação e no aprofundamento de um caminho diferente do que o

que, estiveram na origem de insustentáveis entraves e bloqueios ao normal decurso da negociação colectiva.

Este é um novo quadro que a

No sector da Administração Pública, o Secretariado não pode deixar de reafirmar a posição já manifestada pelos sindicatos de que os compromissos que têm vindo a ser assumidos com as organizações sindicais não podem deixar de ser assumidos, sob pena de se entrar numa fase de falta de confiança e de ruptura de um clima negocial favorável que pode e deve continuar.

A UGT insta o Governo a cumprir o que tem vindo a ser acordado com os seus sindicatos no que diz respeito às carreiras dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, das carreiras da ASAE, das carreiras do IEFP, do Estatuto dos Bombeiros Profissionais, bem como a negociação das carreiras subsistentes e inalteradas, apenas para destacar algumas matérias que aparentavam estar em fase de desenvolvimento muito favorável e nas quais se verifica agora que estão a ser alvo de incompreensível estagnação. A Central subscreve e apoia as justas reivindicações dos trabalhadores da Administração Pública e dos seus sindicatos, bem como todas as formas de luta que estão a ser desenvolvidas tendo em vista a defesa da negociação colectiva e dos direitos dos trabalhadores.

No Sector Empresarial do Estado, a UGT defende o aumento de salários, a valorização das carreiras e das categorias profissionais, a melhoria das condições de trabalho e a consolidação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e entende que a retirada da (abusiva) imperatividade da lei sobre as convenções colectivas negociadas ao longo de anos pelos sindicatos deve dar lugar à retoma da normalidade dos processos negociais.

É urgente dinamizar a negociação colectiva no Sector Empresarial do Estado e o Estado deve dar o exemplo, assumindo o seu papel de dinamizador da negociação colectiva também quando assume a qualidade de empregador.

O SN manifestou ainda a sua preocupação relativamente ao adiamento de respostas às reivindicações dos trabalhadores da educação. Respostas urgentes, porque delas depende a necessária valorização destes tra-



balhadores e a qualidade da educação em Portugal.

A verdade é que até agora, o Ministério da Educação não teve a capacidade de abrir espaço de diálogo e reflexão sobre as questões do descongelamento das carreiras, da aposentação ou da precariedade associados à actividade do profissional docente.

Assim, a UGT apoia os seus sindicatos em todas as acções que possam garantir uma resposta a estas questões, através de verdadeiros processos negociais que valorizem os trabalhadores, docentes e não docentes, reconhecendo-lhes as adequadas condições de trabalho e perspectivas de carreira.

Neste SN foi ainda apresentado um voto de pesar, expressando as mais sentidas condolências pelas 64 vítimas mortais e mais de 200 feridos, a que se juntou a destruição da esmagadora maioria das áreas florestais, habitações, empresas, postos de trabalho e danos ambientais causados pelos incêndios que deflagraram na região de Pedrógão Grande,

Figueiró dos Vinhos e Castanheira de Pêra no passado dia 17 de Junho.

A UGT aproveitou ainda o voto de pesar para lançar um alerta a quem determina o ordenamento quem legisla sobre o reflorestamento, a quem decide sobre a prevenção, que actue de forma célere.

A UGT reivindica ao Governo, à Assembleia da República, com a alta magistratura do senhor Presidente da República, que estabeleçam um pacto de regime com medidas que consolidem uma nova visão estratégica para a floresta portuguesa, que respeitem o mundo rural, e que um país antigo e pequeno não continue a manter uma visão desajustada, desequilibrada e, sobretudo, injusta e arcaica, do interior •

São necessárias respostas urgentes, porque delas depende a valorização dos docentes e a qualidade da Educação em Portugal



Sérgio Monte
Secretário-Geral Adjunto

opinião

Negociação Coletiva: As Portarias de Extensão

O ruído mediático que se gerou à volta do tema da caducidade das convenções coletivas tem transmitido a ideia de que a caducidade tem constituído o principal obstáculo à dinamização da negociação/contratação coletiva que atingiu, nos últimos tempos e nos mais variados setores, níveis extremamente baixos de cobertura.

ciação coletiva, ou seja, os contratos negociados, revistos ou até negociados de raiz, nesse ano, tinham um âmbito de abrangência de cerca de 2 milhões de trabalhadores, sendo facilmente reconhecido por todos como um dos melhores anos da negociação coletiva.

Foi a partir de 2012/2013 que o “descalabro” começou e o número de convenções coletivas publicadas baixou substancialmente - 85 em

do Trabalho.

No passado dia 9 de Junho de 2017 foi publicada finalmente uma nova RCM (n.º 82/2017) que revoga a anterior e que acolheu muitas das propostas da UGT: critérios de igualdade de género, retroatividade de aplicação, prazos de emissão e acompanhamento por parte do Centro de Relações Laborais.

O Acordo de Concertação de Médio Prazo, assinado pela UGT, foi mediatizado pelo salário mínimo e pelo episódio da TSU, mas, do mesmo constam outras medidas que, tal como esta, queremos ver implementadas em prol dos trabalhadores •

"Sabemos que a caducidade representa, de facto, uma ameaça e muitas das vezes até uma chantagem sobre os sindicatos"

Porém, a UGT discorda desta tese. Sabemos que a caducidade representa, de facto, uma ameaça e muitas das vezes até uma chantagem sobre os sindicatos no sentido de aceitarem discutir e negociar propostas que de outro nodo seriam inegociáveis.

No entanto, dos vários relatórios disponíveis (DGERT – CRL etc.) facilmente se constata que o número de convenções “caducas” são em número reduzido e destas não terá resultado qualquer vazio legal no âmbito das suas aplicações, até porque, nunca se verificou nenhum caso de arbitragem necessária.

Além disso, a figura da caducidade foi criada e introduzida no Código de Trabalho em 2003 e se atentarmos para os números de 2008 verificamos que o “fluxo” da nego-

2012 e 94 em 2013 - quando a normalidade se situava entre as 200 e as 300 publicações anuais. Em sequência o número de trabalhadores abrangidos pelas mesmas desceu para menos de 200 mil.

Que aconteceu, então, neste período que explique tal situação? A resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 90/2012 alterou os critérios para a emissão das portarias de extensão e contribuiu de forma decisiva para a diminuição da cobertura da contratação coletiva.

Esta RCM foi alterada em 2014, mas as restrições apesar de atenuadas continuaram. Neste contexto a UGT sempre trouxe à colação em sede de concertação social, este assunto no sentido de alertar o Governo para a necessidade de se retomarem os critérios consignados no Código

publicidade

CICLO DE CONFERÊNCIAS
IGUALDADE DE GÉNERO:
UM DESAFIO PARA A DÉCADA

16
setembro
2017
Ponta Delgada
Auditório VIP
Executive Azores Hotel
Entrada livre

opinião

Legislação Laboral

Estabilidade ou Justiça?



Carlos Alves
Secretário Executivo da UGT

A legislação laboral conheceu, nos anos da crise, alterações significativas que, não fosse o contexto excepcional em que se operaram, teriam, na sua generalidade, merecido a oposição da UGT, e que – não pode deixar de ser dito - apenas não conheceram contornos mais gravosos pela intervenção firme da Central.

Com efeito, apenas as necessidades de minimizar os efeitos das imposições da Troika e do Governo de então (quem não se recorda, entre outras, da tentativa de aumentar em meia hora o trabalho diário?), de evitar consequências mais dramáticas para os trabalhadores (incluindo em matéria de despedimentos) e mesmo de salvaguardar um clima de paz e de diálogo social essencial ao próprio interesse nacional levaram a que as mesmas conhecessem a sua concretização no quadro de um importante acordo tripartido de carácter global, mas que em matéria de legislação laboral nada melhorou face ao que já existia.

Hoje, e num contexto diverso do do passado recente, não deixa de ser curioso (paradoxal) que aqueles que estiveram na linha da frente da defesa de uma intervenção legislativa que visou enfraquecer direitos dos trabalhadores sejam os maiores defensores da estabilidade legislativa como uma prioridade para garantir a competitividade (sempre a competitividade!) e o investimento no nosso País. Esta é uma posição que não causa surpresa mas que não podemos deixar de enfrentar/ confrontar com algumas questões.

Onde estavam os grandes paladinos da estabilidade legislativa quando a mesma poderia ter impe-

dido medidas gravosas para os trabalhadores?

A actual defesa da estabilidade não será apenas a tentativa de salvar as conquistas que conseguiram num período que lhes foi favorável e que interrompeu o caminho que paulatinamente se vinha seguindo de garantir melhores condições de trabalho e de vida?

A UGT nunca afastou liminarmente medidas que pudessem contribuir para a melhoria da competitividade de Portugal, mas nunca aceitou que as mesmas se fizessem à custa de direitos dos trabalhadores, nomeadamente pela degradação do valor do seu trabalho. Mais, nunca esquecemos que a função primordial da legislação laboral não é garantir a entronização do deus da competitividade e que, como confirmam muitos estudos, aquela nem sequer está entre os principais factores que a promovem.

As alterações introduzidas na legislação laboral em tempo de crise foram o produto desse contexto próprio (e esperamos que irrepitível) e sempre foram por nós vistas como meramente excepcionais. Importa agora, por isso, reafirmar claramente que continuaremos a lutar para que muitas dessas alterações sejam revertidas e para garantir que, mais do que nunca, o equilíbrio entre a lei e a negociação colectiva (o principal instrumento dos trabalhadores e dos sindicatos que os representam) não deixe de privilegiar esta última na regulação das relações de trabalho.

Demos já passos importantes, nomeadamente com o acordo tripartido de Dezembro de 2016, que resultará na revogação da Resolução do Conselho de Ministros que impõe restrições à emissão de Portarias de

Extensão, mas estamos ainda longe de resolver muitos dos problemas estruturais do nosso mercado de trabalho, como é o caso da precariedade, que continua a agravar-se. Mas os ataques à nossa legislação não cessam e vêm também de fora, com a OCDE e a Comissão Europeia a insistirem em soluções que nada mais trarão que mais desregulação. Alguém acredita de facto que uma maior liberalização dos despedimentos sem justa causa não trará essa desregulação ou que a precariedade se combate nivelando as condições de trabalho por baixo e atentando contra o imperativo constitucional da segurança no emprego?

Queremos tornar-nos um País em que o investimento que atrai depende de empregadores que procuram apenas um sítio onde despedir seja barato e em que um despedimento, mesmo feito à margem da lei, seja apenas uma questão de dinheiro?

A UGT conhece e reconhece as virtualidades da estabilidade da legislação laboral e mesmo o contributo que essa legislação pode dar para lidar com os problemas suscitados por relações de trabalho muito diferentes das do passado (O que é hoje um trabalhador? Como garantir a protecção laboral e social para crowdworkers ou para os que trabalham nas plataformas digitais?).

Mas se a escolha se coloca entre a (pseudo-)estabilidade e a prossecução de uma maior justiça social, de uma melhor regulação do mercado de trabalho, de uma negociação colectiva mais viva e dinâmica, de melhores condições de trabalho e de uma melhor qualidade do emprego, nunca nos restarão dúvidas que a opção por estes últimos será sempre o caminho da UGT •

opinião

Promoção da Igualdade de Género



Lina Lopes
Presidente Comissão de Mulheres

A Constituição da República Portuguesa estipula a promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma das tarefas fundamentais do Estado e proíbe a discriminação de género. Os Governos têm legislado no mesmo sentido. Contudo, as desigualdades de género persistem na economia, na política, no trabalho, na vida profissional e na vida social em geral.

Na sociedade portuguesa as mulheres constituem mais de metade da população, representam cerca de metade da força de trabalho e são a maioria das pessoas com formação superior. É pois natural que a igualdade de género, em todas as suas vertentes, mas sobretudo na vertente laboral, seja o grande desígnio da Comissão de Mulheres da UGT.

Promover a igualdade de género no mundo laboral é uma forma de reforçar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e de aprofundar a liberdade de homens e de mulheres num país democrático. Por outro lado, a resistência à mudança, a persistência de atavismos culturais e o abuso de posição privilegiada

são obstáculos sérios à igualdade de género no mundo laboral. E por isso a Comissão de Mulheres da UGT tem aplicado toda a sua energia e tenacidade no combate a estes obstáculos.

A disparidade salarial entre homens e mulheres é uma das manifestações da desigualdade de oportunidades e da opressão tácita

"A disparidade salarial entre homens e mulheres é uma das manifestações da desigualdade de oportunidades e da opressão tácita dirigida sobretudo contra as mulheres"

dirigida sobretudo contra as mulheres. Este fenómeno contraria frontalmente o espírito e a letra da Constituição e, dada a sua prevalência, pensamos que deverá ser objeto de legislação específica. Uma das formas de combater a disparidade salarial entre géneros pode passar pela transparência. As organizações, sobretudo as de maior dimensão, devem ter a obrigação de publicar as diferenças salariais entre homens e mulheres que praticam.

Pode não ser simples determinar com exatidão o valor do trabalho realizado por pessoas distintas. Mas uma coisa é certa, se os salários dessas pessoas são diferentes, quem remunera o seu trabalho assume e quantifica uma diferença. Pois que a torne explícita.

A Comissão de Mulheres da UGT encara a promoção da igualdade de

género como uma das suas tarefas fundamentais. Precisamente como estipula a Constituição da República Portuguesa •



Cristina Trony, Lina Gonzalez, Rosa Garcia, Lina Lopes, Manuela Felício, Célia Grossinho, Soraia Duarte e Patricia Caixinha



GRANDE ENTREVISTA

LUCINDA DÂMASO
PRESIDENTE DA UGT

"Precisamos de trabalhadores, docentes e não docentes, valorizados e reconhecidos"

O Congresso é sempre algo marcante na vida da central. O último decorreu em grande clima de união e de coesão. Considera que é o reconhecimento do trabalho do mandato anterior?

Lucinda Dâmaso - Sem dúvida! O Congresso foi o corolário de quatro anos em que trabalhamos sempre num clima de grande unidade e coesão. E em tempos muito difíceis. O mandato anterior atravessou dois governos e atravessou um governo em que a Troika passou por Portugal e que, portanto, impôs medidas muito restritivas, levando o Governo a tomar decisões, das quais nós discordámos muitas vezes, e perante as quais soubemos onde podíamos dizer basta, mas também soubemos onde é que podíamos negociar. E fizemos sempre isto num clima de grande unidade e coesão, tendo em vista sempre algo fundamental: Esta Central é a Central dos trabalhadores. É a central que trabalha para o reconhecimento e valorização dos trabalhadores. Por isso, digo que o último congresso foi um momento de chegada, pelo final de um mandato de quatro anos, mas simultaneamente um momento de partida. Sentimos que chegámos a um final que foi cheio de vitórias, nos desafios externos e também nos aspetos internos. Espero que este mandato seja também um mandato onde continuemos a trabalhar neste clima de unidade e coesão.

Houve uma renovação, com uma maior aposta nas mulheres e nos jovens nos órgãos executivos. Como analisa este novo quadro?

L.D. - Acho que a Central está a tentar que a igualdade de oportunidade e de género seja uma realidade. E é preciso que sejam escolhidos os melhores, mas para saber quem são os melhores é preciso dar oportunidade para que isso aconteça. Em relação aos jovens, é fundamental que comecem a ter do movimento sindical uma perspetiva de que é fundamental e imprescindível na

"Esta é a Central dos trabalhadores. É a Central que trabalha para o reconhecimento e valorização dos trabalhadores"

democracia. Para que eles tenham esta noção, temos de ser nós a chamá-los e dar-lhes o espaço para que contribuam, para que aprenderam e apreenderam a vantagem do movimento sindical e acima de tudo para que percebam o que é a UGT e o que ela representa na história da nossa democracia.

Que momentos destaca do mandato anterior?

L.D. - Todos. Acho que o mandato anterior foi tão rico que nos encheu e preencheu, porque estivemos sempre em cima de todos os acontecimentos. Fomos capazes de contestar quando tivemos de contestar, mas fomos capazes muitas vezes de alienar algumas questões para benefício da paz social e do futuro do País. Por isso acho que todo o mandato foi um mandato muito enriquecedor. É óbvio que em termos de UGT, e a nível interno, destaco o aniversário e destaco a inauguração da nossa nova casa. A inauguração desta casa é um sonho muito antigo

e conseguimos que a UGT congregue todos os que a ela estão associados. E os afetos também funcionam quando as pessoas estão juntas. Portanto, temos a certeza que a UGT está muito mais unida, se isso ainda era possível, mas vamos ter acima de tudo uma UGT em que os afetos vão ser ainda melhores, uma vez que estamos juntos no mesmo espaço. E no movimento sindical os afectos são também muito importantes.

Tem memória de um momento que considere mais complicado?

L.D. - Houve momentos de grandes desafios. Houve momentos em que tivemos de explicar aos sócios que não podíamos, nem devíamos ir para a contestação, porque o País estava num clima muito complexo. O País vivia uma situação de grande problemática, uma vez que a Troika exigia coisas demasiado complexas. Mas quero dizer-lhe que isto nunca foi problema. O problema foi mesmo ultrapassar esses desafios.

E o momento chave?

L.D. - Um dos momentos chave, porque há mais, foi a assinatura, em concertação social, do aumento do



salário mínimo. Uma primeira vez durante o mandato do governo anterior, assim que a Troika saiu do País. Recordo que a UGT tinha assumido com o Governo que não poderia protelar, nem por mais um momento o aumento do salário mínimo. Portanto o Governo tinha de satisfazer esta nossa condição para continuarmos num clima de paz social. O governo cumpriu, tendo sido uma aposta da UGT fazer tudo para que este salário mínimo fosse aumentado. Temos consciência de que o aumento deveria ser muito maior, mas temos consciência de que esse aumento, para quem o recebeu, foi muito importante. E este foi um dos momentos mais importantes, em que dentro da UGT estivemos todos de acordo quanto ao aumento que deveríamos pedir e que seria considerado razoável e o qual o País poderia suportar.

"A UGT é a Central da conciliação e acima de tudo do compromisso"

O aumento do salário mínimo continua a ser um das bandeiras da UGT?

L.D. - O salário mínimo é muito importante. Já tivemos um acordo posterior ao primeiro e entendemos que o salário mínimo tem de chegar ao valor que a UGT propôs que é o de 600€ num futuro muito próximo. Porque entendemos que 600€ ainda será pouco e que temos de ir mais além. Mas há uma preocupação que a UGT terá de ter: todos os salários que estão próximos do salário mínimo vão ter também de ter um aumento correspondente, caso contrário, todas as pessoas vão ganhar o salário mínimo e isso não é correto. Portanto teremos de trabalhar muito para alcançar o aumento, não só de salário mínimo, mas também das condições da contratação e de negociação colectiva. Temos de relançar a negociação. Temos de lançar a contratação e aí sim temos de fazer com que haja questões que fiquem nos próximos acordos e

contratos coletivos de trabalho, para que os salários sejam aumentados e possa existir uma maior paridade de



género e também reforço dos jovens.

A UGT é um parceiro de diálogo e de compromisso. Está presente na concertação social. Como vê hoje a concertação social? Está mais consolidada?

L.D. - A UGT esteve sempre com a concertação social. A UGT é, sem dúvida, a central da conciliação e acima de tudo a central do compromisso. Estamos neste momento em negociações fortes para tentar recuperar as perdas que obtivemos durante o tempo da Troika, mas penso que temos prestado um bom serviço ao País e aos trabalhadores que representamos.

Estamos a assistir a um período de crescimento económico. Verificámos uma mudança de governo com apoio parlamentar à esquerda. Como vê estas mudanças?

L.D. - O crescimento económico é fundamental para o País. O crescimento económico traz emprego e traz desenvolvimento. Em termos gover-

namentais, aquilo que se espera é que o Governo assuma os seus compromissos. O compromisso de fazer crescer o País, de criar emprego e o compromisso de que o País passe a dar mais respostas à população. Aquilo que se pede e se exige deste Governo é que respeite os compromissos que fez.

Estão em discussão as alterações às reformas antecipadas. Considera que a UGT poderá ver incluídas as suas propostas nestas alterações?

L.D. - As propostas da UGT são justas e que vão de encontro ao que consideramos correto para os trabalhadores que têm uma carreira contributiva muito longa. Entendo que a proposta que o Governo apresenta ainda está aquém daquilo que a UGT entende que deve ser. É de toda a justiça que as longas carreiras contributivas possam ter uma antecipação das condições sem qualquer penalização. Estas pessoas deram muito ao País, criaram tanta riqueza durante tantos anos e contribuíram tantos anos para a sustentabilidade da segurança social. É óbvio que a UGT também tem consciência que é preciso analisar se a Segurança Social tem sustentabilidade ou não. Nós não sabemos, mas exige-se que o Governo nos dê dados, para que nós trabalhemos e a partir daí fazemos as nossas reivindicações. Não queremos que a Segurança Social seja a curto ou médio prazo insustentável.

"Aquilo que se espera é que o Governo assuma os seus compromissos"

O número de sindicalizados tem vindo a diminuir. Os mais jovens não se querem sindicalizar. Há pessoas que afirmam que não vale a pena estar sindicalizado. Como avalia estas mudanças?

L.D. - Por um lado acho que é preocupante, mas por outro acho que



constitui para nós um grande desafio nos próximos tempos. Nós temos de trabalhar com jovens. Temos de dizer aos jovens o que é que o movimento sindical representa na história da democracia de qualquer país. E temos de dizer aos jovens que estar sindicalizado é estar protegido. Mas acima de tudo dizer ao jovens que eles têm de começar a trabalhar em equipa e que através do individualismo não alcançarão nada. O trabalho em equipa, o estarmos juntos, o conseguirmos todos juntos sermos mais fortes é realmente o lema que os jovens têm de agarrar. Mas para isso compete-nos deixá-los intervir, trazê-los para as organizações fazer com que eles comecem a perceber o que é uma organização sindical. Porque é estando dentro que se compreende o seu funcionamento.

Que razões daria para as pessoas se sindicalizarem?

L.D. - Estão protegidas e, por outro lado, ajudam a consolidar a democracia.

Quais considera serem os grandes desafios do movimento sindical?

L.D. - Adaptar-se aos novos tempos. E os novos tempos são tempos diferentes. A captação de jovens é muito importante. Trazer mais mulheres para o movimento sindical. O ter no movimento sindical os melhores e a partir daí as coisas acontecerão de maneira diferente.

Educação: Quais são os desafios para a Educação?

L.D. - Nós temos desafios muito fortes. Nós temos de ter uma escola onde os alunos gostem de estar. Onde os trabalhadores, não docentes, professores e educadores, gostem de estar. Porque se todos gostarmos de estar na escola, de

certeza que tudo acontece de modo diferente. E a escola atual não cativa todos. A maior parte dos alunos não se revê nesta escola. É preciso uma adaptação aos novos tempos, mas são necessárias condições para que exista uma adaptação. Nestes poucos anos da nossa democracia conseguimos dar passos muito importantes, mas precisamos de mais de modo a que a escola evolua. Que cada aluno tenha as condições para ter o seu sucesso, porque cada aluno é diferente e por isso tem direito a ter o seu sucesso de acordo com as suas capacidades. Precisamos de ter trabalhadores, docentes e não docentes, valorizados e reconhecidos, a quem seja dada formação contínua para que possam ser valorizados continuamente, a quem não seja pedido trabalho burocrático, mas trabalho com os alunos.

As mudanças na escola passam por mudanças nas políticas de educação?

L.D. - Era preciso investir mais na Educação. É fundamental que se invista, que se dê condições para que a escola possa dar aos alunos aquilo que eles precisam. É preciso que as escolas tenham uma autonomia responsável, mas que possam definir os seus percursos de forma a dar resposta aos alunos. Mas para isso também é preciso que os profissionais tenham condições para exercer a sua função como gostam de o fazer.

Considera que o Ministério continua a não dar ouvidos aos sindicatos da Educação?

L.D. - Muito pouco. Temos tido muito pouca abertura. Tudo se justifica com a questão das finanças. Mas há coisas que não custam dinheiro e mesmo custando temo de o considerar como um investimento. Tem havido pouca abertura para as questões fundamentais. Há alguns processos negociais, mas as questões de fundo que eram necessárias serem discutidas entre organizações sindicais e ministério não têm sido discutidas. E daí as organizações sindicais da UGT estarem a exigir do Ministério da Educação uma atitude diferente no sentido assumirmos que queremos construir uma escola melhor e uma escola de qualidade •

GRANDE ENTREVISTA

CARLOS SILVA
SECRETÁRIO-GERAL DA UGT

**"Sempre dissemos que era possível uma
governança com sensibilidade social"**

texto Lúcia Macau fotografia Renato Nunes



Foi reeleito com uma esmagadora maioria dos votos no último Congresso. Que significado tem este resultado e como perspectiva este novo mandato?

Carlos Silva – Se não tivesse essa confiança, nem tinha ponderado recandidatar-me. Na UGT sabiam que essa não era a minha intenção, mas importante agora é olhar para o futuro. Julgo que o Congresso, de uma forma geral e semi consensual, foi a prova do reconhecimento do trabalho dos últimos anos. Foi um mandato que coincidiu com o período mais agudo da crise económico-financeira que atingiu o País. Uma crise, talvez a mais profunda do Portugal democrático, destes 43 anos depois do 25 de Abril. Em 2013/2014 atingiu o pico de desemprego alguma vez sentida em Portugal (17,1%), que ninguém esquece. Centenas de milhares de homens e mulheres que emigraram. Milhares de empresas que faliram e que provocaram uma avalanche de afundamento de expectativas, que também passou pelo bloqueamento da negociação colectiva, o corte de salários e pensões, o ataque aos direitos dos trabalhadores. Algo que nós julgávamos impensável num sistema democrático consolidado, percebendo, naturalmente passados tantos anos, que o que aconteceu foi derivado de uma má gestão política de muitos anos, de um mau aproveitamento para resolver problemas estruturais da economia portuguesa e que alguns deles continuam a existir. Mas sempre dissemos que era possível uma governação sustentada no rigor das finanças públicas, mas que acompanhasse com sensibilidade social. Não foi isso que aconteceu. Entendemos que de 2015 até à data houve uma mudança de paradigma da governação, ainda durante o anterior mandato, e portanto o reconhecimento foi acima de tudo pelo facto de a UGT ter sobrevivido, contrariando muitas expectativas daqueles que diziam que a UGT e o movimento sindical está em perigo.

Porque acha que há essa convicção?

C.S – Há muito egoísmo, muito individualismo, não conseguiremos acompanhar o ritmo evolutivo do mercado de trabalho em Portugal. Eu julgo que acima de tudo havia, no meio disso tudo, um misto de verdade, mas também um misto de desejo que fosse verdade. Há quem tenha posturas anti-sindicais em Portugal, e há quem tenha ainda um certo desejo revanchista que a UGT desaparecesse. Não desapareceu. Está forte, afirmativa, consolidada. O Congresso foi isso, foi demonstrativo com um conjunto de presença institucionais muito importantes, extremamente relevantes. Foi a primeira vez do ponto de vista histórico que isto aconteceu na UGT e no restante movimento sindical e não só, com

a presença do Sr. Presidente da República, membros do Governo, Assembleia da República, Câmara Municipal do Porto. Agora é olhar para o futuro, sem deixar de olhar para o passado. O passado obriga-nos a olhar com cautela, com rigor, mas com expectativa de que as coisas possam melhorar nos próximos anos. Quem atravessou um momento de crise tão profunda, malgrado seria que não tivesse a capacidade de projectar para o futuro uma imagem de confiança no país, nos trabalhadores e que haveremos de dar a volta, como estamos a verificar hoje, na altura desta entrevista, que o País está a mudar para melhor e que a nossa autoestima está num ponto crucial de viragem pela positiva.



Se lhe pedisse que destacasse um momento importante do último mandato, qual escolheria?

C.S. – Os momentos mais importantes são aqueles em que conseguimos vitórias para os trabalhadores, para isso é que existem sindicatos e existe a UGT. Nós não somos uma central que privilegie o conflito, privilegamos o diálogo e a concertação. Somos um parceiro social respeitado principalmente pela nossa postura na concertação social, no objectivo de fazer pontes, de encontrar o estribo essencial para se fazerem acordos e os acordos do salário mínimo nacional foram muito importantes. Num momento de crise do País, com tantas dificuldades, com salários cortados, com a negociação colectiva bloqueada foi possível com a UGT, com a sua assinatura e o seu empenhamento. Tenho a certeza que se não fosse a UGT em 2014 não teríamos

passado do salário mínimo dos 485€ para os 505€. Foi uma vitória nossa. Mas acima de tudo foi uma vitória dedicada aqueles que têm os salários mais frágeis da economia portuguesa: aqueles que ganham menos. O salário mínimo é um patamar social de dignidade.

Mas esse era um salário digno?

C.S – Bem, a dignidade mede-se também pela forma como a valorização do trabalho é apreciada na sociedade dos nossos dias. E realmente depois de tantos anos de estagnação, com a nossa intervenção, num momento ainda de crise do País, ainda não tínhamos saído do programa de ajustamento da Troika, a verdade é que foi possível arrancar a ferros a actualização do salário mínimo nacional. Houve quem tenha afirmado na agenda política portuguesa que isso tinha sido uma traição da UGT. A UGT não trai os trabalhadores. Deve sim perguntar aos trabalhadores que auferem salários baixos se esse aumento foi ou não importante. Afinal aqueles que de alguma forma criticaram a UGT por ter conseguido um aumento do salário mínimo, ainda que pouco, que continua a ser muito discutido e criticado na União Europeia, na OCDE, no FMI e por alguns agentes internacionais da área da política e da economia. A verdade é que nós conseguimos fazê-lo e provou-se que o aumento do salário mínimo nacional não castigou o desemprego, não afundou, nem fechou portas a nenhuma empresa, pelo contrário foi um lenitivo para os trabalhadores com salários mais baixos e empurrou os salários intermédios um pouco para cima, ainda que pouco, e conseguimos manter ano após ano daí para cá actualizações sucessivas do salário mínimo nacional. Hoje com esta governação, com outros factores que vieram empurrar a economia portuguesa (turismo, as exportações, a criação de confiança) um conjunto de factores nacionais e internacionais que promoveram este clima de confiança, naturalmente que achamos que fizemos bem.

Sente orgulho desse papel interventivo da UGT?

C.S. – As assinaturas sucessivas do salário mínimo nacional foram importantes e não posso deixar de relevar que para a UGT foi fundamental a aposta do País, do Governo, o anterior ou o socialista, na concertação social. Porque é na concertação social que se determina a grande vitória da UGT, a sua forma de estar na vida portuguesa. Porque privilegiar a concertação é privilegiar a discussão de um conjunto de matérias que dizem respeito, essencialmente a trabalhadores e empresários, e que envolve o Governo. E aqui é uma vitória daqueles que lutaram e persistiram

na superioridade da concertação ao conflito e à agenda de rua, que não é nossa.

Podemos dizer que a concertação social está agora mais consolidada? Considera que o período em que se considerava que os parceiros sociais eram meros ouvintes está ultrapassado?

C.S – Nós costumamos dizer que uma negociação, decorrente de uma fonte virtuosa e frutuosa de diálogo, deve ter consequências. Não vale a pena falarmos e daí não advir consequências, não haver o princípio do compromisso, não se obterem acordos. Uma negociação é para obter acordos, e numa negociação há sempre cedências de parte a parte. Se me disser que há perdas? Uma cedência é o quê? É uma tentativa de encontrar o máximo que uma as partes que estão à volta de uma mesa. E nós conseguimos fazer isso. Foi a questão do salário mínimo. Mesmo em 2015 já com o novo governo fizemos mais duas actualizações salariais, para os 530€ e depois para 557€, aí já com uma intervenção dos partidos políticos na Assembleia da República que quiseram chamar a si matéria da concertação social.

Mas certamente não foi uma tarefa fácil...

C.S – O que não podemos é colocar em causa a defesa dos trabalhadores e do mundo do trabalho pelos partidos políticos, porque a centralidade da democracia assenta no respeito pelo parlamento, pelos deputados e pelo seu trabalho como pilar fundamental da democracia participativa e representativa. Mas não abdicamos de continuar a discutir matérias na concertação. E o Governo actual fez questão de dizer “há matérias que estão no Parlamento e que os deputados têm todo o direito de discutir, mas nós queremos continuar a discutir e a ouvir os parceiros sociais”. Aconteceu com o salário mínimo nacional, mas também aconteceu, por exemplo, na alternativa encontrada pelo actual governo em relação à TSU para o pagamento especial por conta, onde a UGT também teve um papel preponderante. E onde outros quiseram transformar em vitórias aquilo que para eles sempre foi o decidir manipular a concertação social a seu favor, como se concertação social não servisse para nada neste País. Eles não estão de acordo com a concertação, não a defendem, não gostam dela, acham que não serve para nada, mas estão sempre lá. E não preciso de dizer de quem estamos a falar. A verdade é que o virtuosismo da concertação se tem sentido e o Governo neste ano e meio de governação tem levado a concertação aos píncaros.

Qual será o próximo passo em matéria de concertação social?

C.S – Neste momento estamos a discutir em concertação social a matéria da segurança social que é muito importante.



É uma trave mestra da nossa democracia, mas também da proteção social, sobretudo a proteção social pública. Estou convencido que também haverá nessa matéria acordo. Terminaria em relação à matéria da concertação por afirmar que aqueles que acusaram a UGT de ter traído o País por ter lutado pelo aumento do salário mínimo de 485 para 505€, um aumento de 20 €, dois anos depois converteram-se ao que criticaram como pecado e foram eles os promotores também, com a UGT e os parceiros sociais, do aumento do salário mínimo com mais 27€. Portanto aquilo que na altura é pecado, a partir do momento em que têm eles a iniciativa deixa de ser. O que é mau para uns é bom para outros.

Podemos dizer que o salário mínimo continuará a ser uma das bandeiras de luta da UGT?

C.S. – Naturalmente. Ainda hoje numa

"Provou-se que o aumento do SMN não castigou o desemprego, não afundou, nem fechou as portas a nenhuma empresa"

visita a uma empresa a convite de um dos nossos sindicatos da Central, defendi que o Governo deve manter o seu programa incólume até ao fim no que diz respeito à reposição de rendimento dos trabalhadores, ou que, pelo menos permita um aumento dos seus rendimentos disponíveis no final de cada mês. E, portanto, há um programa do Governo que diz que no fim de 2019 deveremos atingir os 600€. Já se discute se será no fim, no meio ou no início. Para

nós o importante é que se atinja os 600€ em 2019. Portanto deveremos discutir o assunto oportunamente em sede própria, mas continuará a ser uma bandeira da UGT. Agora é importante avançar a negociação colectiva, porque através da negociação colectiva poderemos, entre muitas outras questões, fazer empurrar o salário mínimo nacional e os restantes salários que estão encostados ao salário mínimo nacional. Porque se houver uma resistência dos patrões neste país em aumentar os salários intermédios, então qualquer dia toda a gente em Portugal ganha o salário mínimo nacional, por paradoxal que isso possa parecer. O país está numa trajetória de crescimento e eu espero que os empresários dentro de uma determinada responsabilidade social e consciência social que devem ter não deixem que isso aconteça. Porque seria muito mau, depois de um período tão longo, de sacrifício e de dor para centenas de milhares de portugueses que trabalham e que viram as suas expectativas bloqueadas e o seu futuro comprometido para os próximos anos. Eu espero que os empregadores sintam e compreendam também que no seu papel activo e social e na sua decisão também cabe o desenvolvimento sustentado do País.

Acha que este crescimento económico, se deve a uma mudança de políticas e do quadro político?

C.S – Tem muito a ver com a mudança de quadro político. Porque independentemente dos gostos pessoais e das apreciações que se possam fazer aos membros do Governo e do Primeiro-ministro, a verdade é que a governação tem sido exemplar do ponto de vista da regressão de um conjunto de medidas muito gravosas que vieram do memorando da Troika e do período de crise dos últimos quatro anos. Houve uma aposta na sensibilidade social, houve uma aposta na retoma do diálogo

go em sede de concertação social, com compromisso e consequências. E há um conjunto de factores externos que também tem apoiado o crescimento e esta retoma. Um dos factores mais importantes a nível interno, para além do Governo que tem apostado neste diálogo à esquerda, e que tem de alguma forma tem tido um grande sustentáculo no exemplo dos partidos à esquerda têm vindo a dar. E tenho de enaltecer o Partido Comunista, o Bloco de Es-

querda e os Verdes, têm sido exemplares na forma como têm sabido compreender as dificuldades do país e a forma como têm de olhar para o futuro. E naturalmente aplicando e defendendo aquilo que são as suas próprias reivindicações, não tem misturado aquilo que são os seus dogmas, com a necessidade de o País olhar para determinadas trajetórias.



E o papel de Marcelo Rebelo de Sousa?

C.S. – O P.R. tem sido uma grande mola real, não só de uma grande compreensão e até um sustentáculo político das políticas do Governo, políticas de sensibilidade social. Como permitiu aos portugueses retomarem o contacto com uma certa afetividade e compreensão dos valores humanistas e da tolerância de um presidente, que não está encerrado nas quatro paredes do Palácio de Belém, e que entende que o seu gesto de proximidade ao povo é fundamental para a autoestima. Depois o que aconteceu nos últimos tempos em Portugal. Saímos do procedimento de Défice Excessivo, à conta do sacrifício dos trabalhadores e trabalhadoras, dos reformados, pensionistas, emigrados, dos desempregados. A forma como o Ministro das Finanças tem conseguido conduzir, num caminho de rigor, de transparência e de credibilidade, que levantaram a reputação de Portugal em termos europeus. Até no futebol fomos campeões europeus no ano passado, isso também eleva a autoestima de um povo pequeno, habituado a perder, somos muito miserabilistas em relação às nossas próprias capacidades. Este ano, a vinda do Papa, a canonização de dois jovens pastores em Fátima, o festival da Eurovisão... Se nós olharmos para nós, para a nossa diáspora, para a cooperação portuguesa com os países de língua portuguesa, para o crescimento líquido de emprego, para a forma como houve crescimento dos delegados e dirigentes sindicais na UGT. Eu acho que temos de

olhar para o presente e para o futuro com um grau de confiança. Há muito actores a lutar por isso, nós fazemos a nossa parte, mas não deixamos de representar quase meio milhão de trabalhadores em Portugal. É bom olharmos para a nossa representatividade e não termos medo daqueles que às vezes ameaçam a representatividade com um grau de temor, como se isso nos

atemorizasse. Não atemoriza, portanto estamos disponíveis para a discussão quando necessário. Temos um peso específico na sociedade portuguesa, temos uma imagem, uma reputação. Há muita gente que não gosta da UGT, nem dos seus sindicatos, mas há muita gente que gosta e nos temos de apoiar aqueles que gostam e que se sentem respeitados na nossa Central.

"O P.R. tem sido uma grande mola real, não só de uma grande compreensão e até um sustentáculo político das políticas do Governo, das políticas de sensibilidade social"

Falou de um aumento de filiados nos sindicatos da UGT. Contudo, no Congresso foram apresentados números que indicam uma diminuição na generalidade. Como explica este facto? Porque acha que as pessoas não se querem sindicalizar?

C.S. – Há muitos fatores. Há de tudo, há quem tenha deixado de acreditar nos sindicatos, há quem tenha perdido o emprego e perdeu a filiação sindical, há quem tenha emigrado e perdeu a filiação sindical. Há aqueles que entenderam que o movimento sindical devia ter tido a capacidade de resistência à avalanche de desgraças que aconteceram no país com a necessidade de recurso ao programa de ajustamento e financiamento externo e nós não consegui-

mos, nem a própria democracia conseguiu. Quando digo democracia, falo dos partidos mais à esquerda. Não conseguiram. Estamos integrados num espaço que é a Europa, houve más políticas de governos anteriores. A banca cometeu um conjunto de disparates dificilmente compreensíveis quando existe um regulador, quer em Portugal, quer a nível internacional, que permitiu a perda de milhares de postos de trabalho e um prejuízo que ainda é incalculável para os contribuintes portugueses. Portanto, tudo isto, leva as pessoas a perguntar: "então os sindicatos servem para quê?" Sobretudo aqueles que no momento da verdade são confrontados com situações de desemprego, de despedimentos abusivos, de perda de posto de trabalho, de pressões para rescindir o seu contrato, as chamadas rescisões voluntárias (que de voluntárias têm pouco), nessa altura normalmente lembram-se dos sindicatos. É nessas alturas que os sindicatos são peças fundamentais. Portanto eu acho que estamos num ponto de viragem.

Mas os sindicatos da UGT perderam ou não filiados?

C.S. – Os sindicatos da UGT perderam muitos filiados, mas os sindicatos também foram vítimas da crise. Houve milhares de postos de trabalho que se perderam, e havia muitos sindicalizados. O sector financeiro foi dos que mais perdeu. Se olharmos para o sector da construção civil, esse sector praticamente parou, houve empresas que tiveram de procurar a internacionalização. E havia milhares de trabalhadores sindi-

calizados neste sector. Na Administração Pública atravessou um momento terrível. Os trabalhadores da Administração Pública contra quem se criou um anátema, como se fossem os culpados da crise. Porque os mesmos que dizem "os funcionários públicos não fazem falta, não fazem nada", são os mesmos que defendem que querem um SNS, uma Segurança Social pública, que querem uma escola pública. Esquecem-se é que SNS, escola pública, justiça, médicos e tudo o que diga respeito a serviços prestados aos cidadãos, quem os presta são trabalhadores do sector público. A pergunta que se faz é: "Então esses trabalhadores não merecem ser valorizados? Perderam tanto, levaram cortes incalculáveis. Eles é que tiveram culpa da situação atual? Eles é que tiveram culpa da falência do Estado? Quem teve culpa da falência do Estado foi

quem conduziu mal as finanças públicas do Estado e isso é uma coisa que tem décadas. É bom olharmos para os trabalhadores da Administração Pública com responsabilidade, com sentido solidário. Percebendo que em todos os sectores, público ou privado, há abusos. Mas acima de tudo o que nós temos de procurar é um equilíbrio entre todas as classes e perceber que fruto de um País antigo.

E qual é o caminho para o futuro próximo?

C.S. – Temos de continuar o nosso trabalho e visitar empresas, participar em todos os fóruns onde se discuta políticas públicas de emprego, que se discutam as grandes questões nacionais (a qualificação dos trabalhadores, a valorização e o ordenamento do território, o factor trabalho, a necessidade de investimento público). Que permitamos a milhares de jovens trabalhadores que estão em estágios profissionais, que tenham contratos sem termo,

FMI. Bloqueamos a negociação colectiva e isto vai tudo para o contrato individual de trabalho. Era a destruição dos sindicatos, era isso que queriam, mas perderam. Perderam e para nós recuperarmos a confiança de muitos trabalhadores, temos de dizer: o nosso trabalho e o nosso envolvimento é para todas estas vias. Premiando o diálogo, premiando a negociação, a estabilidade, a paz social. Nós não queremos lançar os trabalhadores em guerras, em manifestações. Todos temos direito a fazer o que queremos, mas se queremos um país desenvolvido, profundamente democrático, mas que envolva a compreensão de todas as partes numa relação de trabalho, então temos de partir para o diálogo. E, por isso, digo a todos: Abram as vossas portas à UGT, porque qualquer empresário tem trabalhadores e esses trabalhadores tem de ser interlocutores e parceiros na viabilidade e no crescimento de uma empresa. Uma empresa é um núcleo resistente e com todas as potencialidades para crescer, com um empresário que sejam

C.S. – Eu julgo que ainda não passou. Na CGD, o Dr. Paulo Macedo foi tardiamente nomeado para o Conselho de Administração. Andamos numa novela com o anterior presidente, com as questões da declaração de rendimentos. Uma situação vergonhosa para o País e que devia envolver todos os actores que nela participaram. Mas quem pagou a fatura foi a própria CGD. A sua credibilidade e reputação junto dos clientes, junto dos depositantes, junto dos contribuintes. A tutela é 100% do Estado por isso tudo o que acontecer na CGD são os contribuintes que pagam. E naturalmente os trabalhadores. E quando se ouve falar de uma injeção de capital que poderá atingir um valor entre os 3 e os 5 mil milhões de euros... Uma reestruturação claramente implica despedimentos. Eu ouvi falar de cerca de 2000 trabalhadores. Se é verdade ou não sei. Cabe ao sindicatos do sector financeiro, e a UGT tem os mais importantes sindicatos do país nesse sector, acompanhar a par e passo a situação e naturalmente defender os seus sindicalizados.

"A união faz a força. Esse é o princípio do movimento sindical"

naturalmente combatendo a precariedade, encontrando formas de responsabilidade social que obriguem empresas e o Estado a premiar quem dá contratos sem termos, e a penalizar quem continua a apostar na precariedade. Arranjar incentivos para que muitos dos jovens que foram obrigados a emigrar possam voltar. Tem de haver promoção da igualdade de género, um efetivo caminhar no sentido de igualizar aquilo que são responsabilidades iguais, trabalho igual, salário igual. Combater a discriminação, tornar o país mais inclusivo, menos assimétrico, promover a natalidade, combater o envelhecimento, promover uma inclusão dos jovens no mercado de trabalho. Fazer com que o IEFP, onde os parceiros sociais têm assento, responda às necessidades das empresas e não invente cursos que não servem para ninguém, nem para nada. Promover a educação, a formação ativa e contínua ao longo da vida. São muitos os desafios que temos pela frente. E isto também é fruto da intervenção dos sindicatos. E muitas vezes esquecemo-nos de passar esta mensagem.

Que razões daria a quem se desindicalizou para voltar ao movimento sindical?

C.S. – A união faz a força. Esse é o princípio do movimento sindical. E num mundo tão individualizado, com contratos de trabalho individuais, contrariando a contratação colectiva... Era isso que queria o

socialmente responsável, com os quadros intermédios, e com os trabalhadores. Todos têm de remar para o mesmo lado. Eu estou convencido que este modelo tem as suas fraquezas, porque nem todos os empresários são bons e têm consciência social, todos querem amealhar e maximizar os lucros no menor tempo possível, continuam a existir discursos antissindicalistas, mas os trabalhadores têm de perceber que tem de afrontar os seus próprios medos. Ser sindicalizado em algumas empresas é um desafio. Ainda hoje um secretário-geral de um dos nossos sindicatos me fazia menção de duas empresas multinacionais do sector postal francesas a atuarem em Portugal que têm comportamentos antissindicalistas. Estes comportamentos abusivos, com falta de ética, e acima de tudo ofensivos para os trabalhadores e para os seus direitos, têm de ser denunciados. É assim que o movimento sindical pode crescer. É uma questão de cultura, cultura latina e do sul é muito diferente da cultura do norte, onde a consciência crítica, social é diferente quer para os trabalhadores, mas sobretudo para os políticos e para os empresários. Há uma grande cultura diferenciada entre o Norte e o sul da Europa, por isso é que a Suécia e a Noruega têm mais de 60% de taxa de sindicalização e nós temos 20%.

Sector financeiro: Novo Banco, CGD. Houve um grande turbilhão no sector financeiro. Acha que já está ultrapassado?

Mas há mais casos...

C.S. – Sim! Houve outros a proceder a reestruturações, que pagaram os seus empréstimos ao Estado, o caso do Milénium BCP, do BPI. A situação do Montepio também não se percebe muito bem, a separação entre a Caixa económica do Montepio Geral e há ali um conjunto de actores que teimosamente se querem manter à tona de água. Isto põe em causa a credibilidade das instituições, sobretudo uma instituição tão dedicada à família, como é o caso do Montepio. Nesse sentido também defendo uma resolução equilibrada, com o Estado a assumir a sua responsabilidade. E o Novo Banco. Um banco que nasceu de uma situação gravosa, impensável. Não conheço ninguém que por antecipação pudesse vislumbrar o desaparecimento do BES. Mas os anos vão passando, começo a tentar indagar se a resolução foi ou não meritória, se foi ou não bem feita. Deveria ou não o Governo na altura, do Dr. Passos Coelho, ter apoiado o empréstimo que tinha sido solicitado ao Banco Espírito Santo para se manter. Uma coisa era o banco outra era a holding ligada ao Banco Espírito Santo, e foi a holding que falhou. Há conjunto de situações que não estão esclarecidas e julgo que muitas delas ficarão para sempre na penumbra. A verdade é que uma marca centenária escoriou-se no tempo, o Novo Banco surgiu dos escombros. Cada vez que há apresentação de resultados, continuam a existir imparidades. O 1º trimestre de 2017 é de novo negativo. A verdade é que o banco se tem vindo a consolidar, os seus mais de 5000 trabalhadores tem um futuro a defender e todos os dias lutam para que o banco se mantenha como um dos principais bancos portugueses. E o que vai fazer

o Estado? E o que vai fazer a justiça em relação a tudo o que passou? Há impunidade para toda a gente? Ninguém é responsável?

O que espera que aconteça?

C.S. – Espero que o Governo, em particular o Sr. Ministro das Finanças e o Sr. Primeiro-ministro e o Governador do Banco de Portugal, assumam a sua responsabilidade na gestão do processo de venda à LoneStar. Que o processo seja transparente e rápido. Acho que o Ministro das Finanças tem feito um bom trabalho e que a sua indicação para Presidente do ECOFIN vem dar outro élan. Julgo que se ele fosse o presidente do Eurogrupo era uma virtualidade pelo papel que ele teve neste ano e meio de governação e era um orgulho para Portugal e para o actual Governo. Estou convencido de que haverá brevemente consolidação do sistema bancário, fundamental para apoiar a economia e financiar as empresas. Eu gostaria de ouvir falar pouco na banca, porque quanto menos se falar é sinal que as coisas estão tranquilas, serenas. E acima de tudo porque os trabalhadores bancários merecem respeito, porque aquilo que se perdeu nos últimos anos foi um certo respeito pelo trabalhador bancário, porque assenta numa relação de confiança. E os cidadãos têm de perceber, alguns não perceberam porque são teimosos, que um trabalhador bancário é um trabalhador como outro qualquer, e estão obrigados a cumprir leis. E quando vende um produto não sabia que estava a vender um produto tóxico.

É fundamental manter a cabeça fria e dar o devido espaço aos três grandes sindicatos do sector bancário da UGT, que tem feito um trabalho inestimável e só o futuro é que irá dizer o papel que tiveram na consolidação do Millennium BCP, na consolidação do Novo Banco, no Montepio, na pacificação da transição do Finibanco para as mãos do Montepio. No processo do Santander, no Banco Popular, nas Caixas de Crédito Agrícola, na negociação colectiva do sector bancário e nos cinco anos que levou até ao actual acordo colectivo de trabalho vertical do sector bancário ser finalmente negociado. Gabo o mérito da persistência e de nunca terem desistido do seu objetivo, que defendendo os trabalhadores, defendem simultaneamente os postos de trabalho e a banca.

Esta é a grande responsabilidade de parabéns e de satisfação dos sindicatos dos bancários da UGT e dos seus dirigentes •

Juventude



opinião

Juventude: Novos Projectos para o Futuro



Carlos Moreira
Presidente Comissão de Juventude

Iniciamos agora o mandato para o quadriénio 2017-2021, com a eleição por unanimidade dos representantes para o secretariado da Comissão, um resultado que nos deixa satisfeitos, mas também com uma maior responsabilidade de corresponder as expectativas criadas.

Tratando-se de uma nova equipa queremos neste mandato reforçar a renovação sindical dentro da UGT, mas também nos nossos sindicatos, sensibilizando as estruturas a incluir jovens nos seus órgãos, como delegados e dirigentes.

Esta renovação também faz parte das responsabilidades por nós assumidas, já que no fundo podemos dizer que a nossa grande missão é ser uma academia para os jovens que estão nos vários sindicatos, constituindo um espaço, onde possamos conhecer outras realidades laborais, aprender outros métodos para a sindicalização e outras formas de atrair cada vez mais trabalhadores para o nosso meio.

Para atrair mais jovens iremos manter a aposta nos encontros nacionais,

procurando ir a outras regiões onde não tenhamos ido; mas também vamos lançar uma linha gráfica mais jovem e irreverente, onde incluiremos novas ferramentas de sindicalização e também de proximidade a uma nova geração de trabalhadores.

Procuraremos também apostar em seminários formativos para jovens ativistas, delegados e dirigentes onde iremos ter os maiores especialistas, nomeadamente na área da negociação coletiva.

No entanto, neste mandato pretendemos ir mais além e iremos continuar a trabalhar no Conselho Nacional de Juventude, onde temos assento na Assembleia Geral; mas também iremos ao encontro das universidades e politécnicos, das associações de estudantes e movimento associativo em geral, para além do chamado terceiro sector.

Obviamente, não deixaremos cair as nossas bandeiras, procurando terminar com a precariedade no mercado de trabalho, onde certamente teremos muitos parceiros e claro está o combate ao desemprego jovem, porque apesar de estar mais baixo ainda se encontra muito elevado •



Ana Rita Apolinário, Hugo Bahut, Ângela Filipe, Carlos Moreira, Liliana Canha e Tiago Kalidás



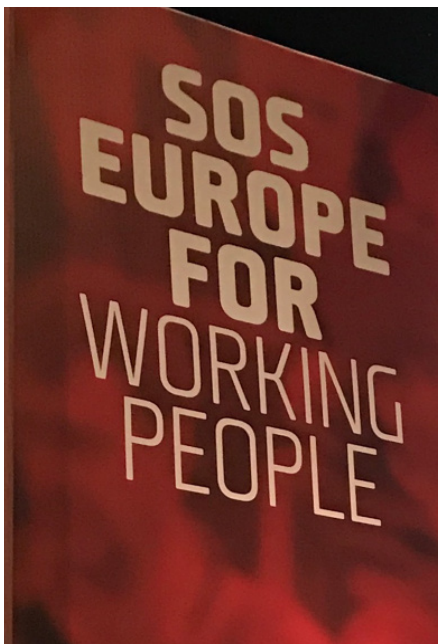
Bruno Teixeira
Secretário Executivo da UGT

Sem uma Europa Social deixa de haver Europa!

Movimento Sindical Europeu deve agarrar-se às negociações sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Com o despoletar da crise financeira em 2008 iniciou-se o maior período de declínio económico e social do pós segunda guerra mundial. Os direitos laborais e sociais e a rota de progresso e de paz social continuado que davamos como adquiridos no processo da construção europeia, sofreram um ataque sem precedentes, com as graves consequências que infelizmente ainda temos bem presentes.

Com o crescimento das forças políticas anti-europeias, do avanço do populismo em várias frentes e da adesão popular ao discurso do medo, do pessimismo e da exclusão do próximo, empurradas pelas políticas de austeridade erradas impostas pela instituições europeias, ficou claro que o movimento sindical europeu teria de redobrar os seus esforços para redirecionar a política europeia para os valores do seus pais fundadores.



Neste sentido, é bem-vinda a iniciativa da Comissão Europeia em lançar a discussão sobre a criação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. As declarações positivas dos Governos Europeus na celebração do 60º aniversário da assinatura do Tratado de Roma, assumindo o compromisso de trabalhar em direção a

processos sociais, que se tenha aprendido com os erros do passado e que o único caminho viabilizador dum projeto europeu comum é o da Europa Social.

Este não é o momento para discutir contrariedades, mas sim de no quadro europeu reforçar as reivindicações pelo aumento do investimen-

"UGT exige que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais seja o garante que na Europa não haverá mais retrocessos sociais"

uma Europa social que promove o progresso económico e social, devem ser entendidas como um claro sinal para passar das palavras aos atos.

A UGT exige que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais seja o garante que na Europa não haverá mais ret-

to e dos serviços públicos, pela proteção social decente que combata as desigualdades, pela política fiscal mais justa e equilibrada, por salários justos e a criação de empregos de qualidade e uma clara melhoria no equilíbrio da vida profissional e familiar •



Catarina Tavares
Secretária Internacional da UGT

opinião

Refletir sobre o Trabalho do Futuro é refletir sobre a Sociedade do Futuro

E um facto que o mundo contemporâneo enfrenta um conjunto complexo de desafios: climáticos; demográficos; migratórios; tecnológicos. Ao mesmo tempo, há também novas oportunidades: informação; inovação; globalização.

Estes desafios e oportunidades dizem respeito a todos e são determinantes na hora de respondermos a duas questões fundamentais: Que mundo do trabalho queremos? Que sociedade queremos?

A transformação faz parte da história humana, o mundo do trabalho acompanhou as mudanças da sociedade ou vice-versa, e na grande maioria das sociedades nunca esteve verdadeiramente parado, mas as transformações operavam-se de forma muito lenta ao longo de gerações.

Nos últimos duzentos anos, a revolução industrial desencadeou alterações sucessivas, profundas e cada vez mais rápidas. Desta forma, hoje, temos consciência de que as mudanças estão continuamente a acontecer.

Importa também pensar a forma como os Sindicatos se poderão posicionar para melhor defender os trabalhadores, todos os trabalhadores, e contribuir para a construção de uma sociedade económica e socialmente mais justa. Para isso é fundamental que:

- os espaços de diálogo, na linha dos valores fundadores da OIT, sejam valorizados e respeitados a todos os níveis;
- o diálogo social não seja considerado um obstáculo à consolidação orçamental, ao mercado único, à competitividade.

Neste sentido, não é aceitável o primado absoluto do financeiro sobre

o social levando a um desempenho económico insatisfatório, sem criação de emprego digno e a uma incapacidade de libertar recursos para o investimento criador de emprego e de progresso;

Tão pouco é aceitável o aumento da precariedade, do desemprego, das pressões para a desregulação e desproteção dos trabalhadores por via de ataques ao papel dos sindicatos.

Quando se fala do Futuro do Trabalho, inevitavelmente, surgem os velhos dos Restelo: "...vêm aí elevados níveis de desemprego, flexibilidade, desigualdades, insegurança, incerteza...", dizem eles.

Bom, isto é já o presente. O que temos de pensar em conjunto é em políticas que evitem os impactos negativos do progresso tecnológico sobre o mercado de trabalho não esquecendo a função social do trabalho. Temos que pensar, cuidadosamente, para evitar que a nova revolução industrial (que é também uma revolução dos serviços) corra as relações laborais. Se se pretende trabalho digno, desenvolvimento sustentado e redistribuição justa da riqueza então, os parceiros sociais têm que estar presentes e ativos neste debate.

É essencial assegurar o diálogo social e a negociação colectiva não alienando grupos de trabalhadores, evitando a precarização (crescente) do emprego da classe média (como sucedeu nos EUA) e assegurando a proteção social na doença, na velhice, no desemprego.

Há um facto sublinhado por todos desde o Banco Mundial ao FMI: a desigualdade afeta negativamente o crescimento económico, ao mesmo tempo a **NEGOCIAÇÃO COLECTIVA TEM UM PAPEL IMPAR** na redis-

tribuição da riqueza. Ora, no contexto de uma sociedade em que as mudanças no mercado de trabalho são contínuas e dramáticas é expectável que os trabalhadores tenham mais empregos ao longo da vida. Como é que a negociação colectiva pode adaptar-se para refletir melhor as novas realidades do trabalho? Como antecipar melhor as competências necessárias? Como distribuir a riqueza de forma socialmente justa?

Há uma multiplicidade de fatores que exigem uma intervenção transversal, que vai além das esferas tradicionais da regulação do mercado de trabalho – negociação colectiva, legislação laboral, formação, segurança social.

Áreas como a política fiscal são um bom exemplo já que a generalidade dos países tem um sistema fiscal construído à luz de um modelo de mercado de trabalho tradicional, em que o paradigma é a empresa física, produtora de bens/ serviços com um quadro de trabalhadores o que gera distorções relativamente ao funcionamento do mercado de trabalho (real) deixando um vazio nalgumas modalidades de contratação especialmente, no que toca à proteção social. Será pois necessário também nesta área que se encontrem soluções adaptadas à proliferação de novas formas de trabalho, bem como, à multiplicidade de formas de organização empresarial. Importará pois, discutir conceitos como os de "trabalhador"; "empresa"; "empregador". Esta reflexão levará necessariamente a repensar o próprio âmbito da relação de trabalho aliás, em linha com a discussão que a OIT tem vindo a promover.

Num mundo do trabalho em mudança, os sindicatos não podem deixar ninguém para trás •

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Campanha de Prevenção do Consumo de Substâncias Psicoativas no Trabalho



A UGT, no âmbito das suas atividades de informação, sensibilização e divulgação de informação sobre riscos profissionais nos locais de trabalho, pretende continuar a desenvolver uma estratégia que vise sensibilizar e informar o nosso público-alvo – Trabalhadores, Negociadores Sindicais, Delegados Sindicais e Representantes dos Trabalhadores para a SST – para a problemática do consumo de álcool e drogas em meio laboral, por forma a serem agentes privilegiados nos locais de trabalho para a sensibilização/prevenção e deteção precoce das situações de uso/ abuso de álcool e drogas.

Iremos no decorrer desta Campanha desenvolver um conjunto de ações, designadamente seminários regionais descentralizados por todo o País e uma conferência final em Lisboa. Esta problemática assume para a UGT uma importância fundamental, tendo em conta que a defesa da saúde dos trabalhadores é, desde sempre, um dos objetivos prioritários da ação sindical. Encaramos, o uso/abuso de álcool e droga nos locais de trabalho como uma questão, em primeiro lugar, de saúde.

A responsabilidade sindical nesta problemática assenta na contribuição

para a sensibilização e informação dos trabalhadores com vista à prevenção e também na promoção da solidariedade dos trabalhadores com aqueles que estão a viver esta situação.

Neste sentido, a prevenção dos consumos deve ser encarada como uma responsabilidade sindical, devendo ter uma presença crescente nas plataformas da Negociação Colectiva.

"O consumo de álcool e drogas representa um problema social que assume contornos preocupantes, percorrendo transversalmente todos os estratos sociais"

A UGT defende no que toca a esta temática, nomeadamente, as seguintes ações:

- Garantia da realização dos testes de despistagem por profissionais com a obrigação de sigilo profissional;

- A realização de rastreios apenas com o consentimento do trabalhador que conhecendo a finalidade do rastreio, livremente o aceita e, sempre, com a garantia de total sigilo de confidencialidade dos resultados;

- A promoção de programas de desintoxicação e desabilitação de carácter voluntário, nas empresas, com plena integração dos trabalhadores no ambiente de trabalho, sem perda de direitos enquanto durar o referido tratamento;

- Garantia da manutenção do posto de trabalho, após e durante o tratamento;

- A avaliação dos fatores de risco relativos às condições de trabalho que poderão potenciar o consumo de droga nos locais de trabalho;

- A produção de legislação que respeite o princípio constitucional da não discriminação no acesso ao emprego, penalizando fortemente a realização ilegal de rastreios toxicológicos salvo em situações excecionais em que esteja em risco a saúde dos outros trabalhadores ou dos utentes;

- A realização de estudos a nível nacional que permitam a obtenção de dados estatísticos fiáveis, com vista ao conhecimento aprofundado do impacte dos consumos em meio laboral e sua incidência por setores de atividade;

- A dotação de meios técnicos e financeiros aos Parceiros Sociais para o desenvolvimento de ações de sensibilização, informação e prevenção dos consumos;

- Reforçar a temática da prevenção do uso/abuso de drogas nas plataformas da Negociação Colectiva, incentivando empregadores e negociadores à implementação de programas e políticas de prevenção sustentadas por princípios de promoção da saúde no local de trabalho.

O consumo de álcool e drogas representa um problema social que assume contornos preocupantes, percorrendo transversalmente todos os estratos sociais e faixas etárias, o que significa que é um que problema que atinge fortemente o local de trabalho.

Esta problemática transcende o meio laboral, no entanto manifesta-se neste de uma forma específica. As causas, os efeitos, a extensão e também as soluções constituem uma realidade peculiar no mundo do trabalho.

Os consumos têm profundas consequências nas relações sociais e na sinistralidade, tendo implicações no trabalho, na medida em que afetam as relações interpessoais nele desenvolvidas, promovem o absentismo, conduzem à quebra de produtividade e à ocorrência de acidentes de trabalho suscetíveis de causar a morte ou lesões graves nos trabalhadores e trabalhadoras.

Trata-se, pois, de um problema de saúde, sendo de extrema importância o enfoque dirigido a estas pessoas que se encontram no ativo •



opinião

ABC, um Tributo

É com uma enorme saudade e obrigação pessoal que me permito um título com estas características. “abc” eram as iniciais do nome de um grande amigo e, principalmente, de um grande amigo dos trabalhadores. Estou a referir-me a Alfredo Bruto da Costa.

Era com um “abc” que modestamente assinava os bastos emails que trocámos. ABC- Alfredo Bruto da Costa, que sempre li, na verdade, em letras capitais, é uma referência de humanismo e uma inspiração para aqueles que no mundo sindical têm como escopo

famílias tenham uma vida digna.

Caro amigo, Alfredo Bruto da Costa, obrigado pelo alento autorizado que sempre recebemos vindo de quem dedicou uma vida a lutar contra as injustiças e a pobreza e, obviamente, a pobreza que grassava no mundo laboral.

Queremos reiterar aqui que é compromisso do movimento sindical português que, sejam qual forem as circunstâncias, nunca calaremos a voz em defesa dos pobres e dos trabalhadores em situação de pobreza e pelo inalienável direito ao bem-estar das suas famílias.

"Não esquecemos a ideia que a pobreza é uma violação dos direitos humanos"

lutar para uma vida condigna de todos os trabalhadores e suas famílias e pugnar pelo fim da enorme e injustificada injustiça que é a existência de trabalhadores que se encontrem em situação de pobreza apesar de dura e arduamente trabalharem e que dolorosamente arrastam com tal e inadmissível situação a sua família – não é por acaso que temos os elevadíssimos índices de pobreza entre as crianças.

Caro ABC, o movimento sindical nunca fechará os olhos a esta injustiça e tem inscrito no âmago da sua existência todas as formas de luta para que todos os trabalhadores e suas

Quando ao contributo para a paz social a concertação social no desempenho enquanto Presidente do Conselho Económico e Social o contributo foi inestimável e sempre no sentido da maior justiça social possível para o maior número de indivíduos.

Não esqueceremos a ideia de que a pobreza é uma violação dos direitos humanos.

Obrigado por nunca nos teres deixado esquecer daqueles que mais precisam •

+ JUVENTUDE
+ TRABALHO DIGNO
+ EMPREGO JOVEM



#JuntosSomosMaisFortes

<https://www.cgtpor.org>

SINDICALIZA-TE



#2020



UGT Promove Sindicalismo de Proximidade em Évora

texto **Lúcia Macau** foto **Bruno Teixeira**

No início de Junho, uma delegação da UGT liderada pelo seu Secretário-geral, Carlos Silva, deslocou-se ao distrito de Évora a convite da União distrital (UGT-Évora) para promover uma acção sindical que levou a central sindical à Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz e à empresa francesa de aeronáutica Mecachrome.

Esta deslocação à semelhança do que ocorreu no mandato anterior teve como objectivo dar continuidade à proximidade aos trabalhadores, a um contacto direto com as suas condições de trabalho e as suas preocupações laborais. Com isto, a UGT pretende promover a descentralização e direcionar a sua atuação para as questões que afetam os distritos do interior, como a empregabilidade e a falta de investimento público e privado nestas regiões •



publicidade

O FUTURO DA EUROPA

AUDITÓRIO 1 DA UGT
11 DE OUTUBRO
14H30 ÀS 17H00

ORADORES
 António Vitorino
 Adriano Moreira

ABERTURA
 CARLOS SILVA
 Secretário-geral da UGT
 BORGALO LOBO XAVIER
 Vice-Presidente da CESE

COMENTADORES
 GABRIEL BISHOFF
 Presidente da Comissão Europeia
 ERIC POOLAR
 Presidente da UGT
 KULLIETE BIT-HUMMELBERG
 Presidente da UGT

ENCERRAMENTO
 LUÍZIA D'AMARAL
 Presidente da UGT
 AUGUSTO GAVES SILVA
 Presidente da UGT

XI Plenário da Comunidade de Trabalho Galiza - Norte de Portugal

texto **Lúcia Macau**

Teve lugar em Braga, no passado dia 15 de Maio, o XI Plenário da Comunidade de Trabalho Galiza-Norte de Portugal, com a presença de uma delegação das uniões distritais do Porto e Braga representadas por Edgar Loureiro, Osvaldo Pinho, Paulo Silva e Artur Silva. Estiveram também presentes os secretários executivos da UGT, Ana Paula Viseu e Luís Filipe Costa.

Nesta reunião foi apresentado o balanço e perspetivas do comité transfronteiriço e os projetos de cooperação. Foram também discutidos os caminhos trilhados pelos vários parceiros e intervenientes das duas regiões na promoção do desenvolvimento económico e de empregabilidade nestas regiões.

Na reunião foi apresentado o novo presidente, o galego Alberto Núñez Feijóo. No seu discurso de tomada de posse afirmou que iria aprofundar o trabalho já encetado

esperando estreitar mais os laços económicos entre as duas regiões, visando um maior crescimento e desenvolvimento económico.

A sessão encerrou com a participação do ministro do Planeamento e das Infraestruturas, Pedro Marques, que reiterou o esforço de cooperação do governo português com a Xunta da Galícia e a disponibilidade em continuar a apoiar projetos nesta região •

SBC leva acção de Sindicalização ao Terreno

O Sindicato dos Bancários do Centro tem em curso uma acção de sindicalização que visa não só compreender melhor as preocupações mais prementes para os seus associados como também perceber melhor a realidade que hoje, com as múltiplas reduções de efectivos e encerramentos de agências, os bancários vivem.

Passando à prática o que havia assumido no seu programa a direcção do SBC leva o sindicato até aos seus associados renovando a sua política de proximidade. Com início no distrito de Leiria toda a direcção tem marcado presença nas visitas a agências e no esclarecimento de questões levantadas pelos trabalhadores relacionadas com a actualidade das suas instituições.

Carlos Bicho, vice-presidente do SBC, refere ser notória a satisfação com que os trabalhadores nos recebem, por irmos ao seu encontro, e esse sentimento fortalece-nos e é um factor motivacional para continuar.

Para Helena Carvalheiro, presidente do SBC, “esta acção não é

mais do que o sindicato tem de fazer sempre, estar perto dos seus associados, conhecer todos e cada um e estar a seu lado nos bons e nos menos bons momentos. Cada banco tem uma cultura e uma dinâmica próprias e isso obriga-nos a estar muito atentos, refere, e sentir os problemas dos trabalhadores para conseguirmos dar uma resposta eficaz, atempada e eficiente.

É importante recordar porque estamos do lado dos bancários há mais de 80 anos, a fomentar a união e a mobilização da Classe em torno da defesa dos seus direitos, a reforçar a relação com os sócios. Só assim poderemos ter uma forte capacidade representativa. Deste modo, falando com os trabalhadores, percebendo as suas preocupações, receios e realidades, tem contribuído para uma melhor compreensão das especificidades de cada instituição, de cada distrito, de cada região e para a definição da estratégia de acção sindical.

Os sócios do Sindicato dos Bancários do Centro sabem que podem contar com o seu sindicato! •



Rescisões no BPI Mantêm SAMS



Face à aplicação, pelos bancos, do clausulado relativo ao prémio de antiguidade, os Sindicatos da Febase decidiram interpor acções judiciais para o reconhecimento do direito ao seu pagamento.

Na recente revisão dos diversos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) de que a Febase é signatária, foi acordada a extinção do prémio de antiguidade e, em sua substituição, a criação de um prémio de final de carreira.

No entanto, os novos IRCT contemplam clausulado que obriga ao pagamento de um proporcional, à data da sua entrada em vigor. Mas a forma como os bancos estão a aplicar esta disposição tem desencadeado múltiplas dúvidas aos trabalhadores.

Assim, face às questões suscitadas por diversos sócios, os Sindicatos da Febase, em conjunto com os seus assessores jurídicos, têm vindo a analisar a situação.

Levando em linha de conta quer a entrada em vigor de novos IRCT – que revogaram as normas relativas ao pagamento do prémio de antiguidade, mas determinam um último pagamento do mesmo, quer os direitos dos trabalhadores bancários, foi decidido interpor acções judiciais com vista ao reconhecimento do direito ao pagamento do prémio de antiguidade, de acordo com todo o tempo de trabalho prestado (todos os anos de bom e efetivo serviço) e não proporcionalmente, conforme os bancos têm considerado.

Os Sindicatos darão conta do resultado destas diligências, conforme a evolução do processo •

O SAMS já está no seu telemóvel!

M arcar ou cancelar consultas, fazer Check-In eletrónico, saber o tempo de espera no Atendimento Permanente ou trocar mensagens com os serviços são algumas das funcionalidades disponíveis através da app mySAMS.

No âmbito da melhoria da qualidade de serviço, e atento às novas realidades digitais, o SAMS do SBSI lançou uma inovadora aplicação móvel que permite aos seus beneficiários e utentes aceder mais facilmente às várias unidades de saúde do grupo e ter acesso a um amplo leque de informação e serviços clínicos.

A aplicação móvel (App) é apenas mais um passo no investimento tecnológico que o SAMS pretende fazer em inovações na área da saúde direcionadas à melhoria da qualidade de serviços prestados a beneficiários e utentes.

A App mySAMS – disponível para smartphones com sistema operativo iOS ou Android – permite consultar informação das várias unidades de

saúde, saber os tempos de espera no Atendimento Permanente do Hospital e do Centro Clínico de Lisboa, marcar consultas e exames, fazer Check-In eletrónico, trocar mensagens com os vários serviços, classificar a qualidade dos serviços prestados ou entrar em contacto direto com os serviços do SAMS.

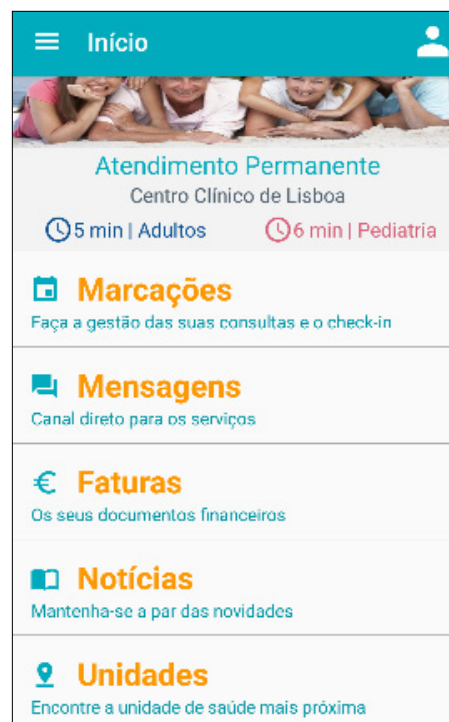
A App mySAMS disponibiliza funcionalidades que permitem melhorar o acesso aos serviços do SAMS, e onde a mobilidade possibilita aos beneficiários e utentes marcar, ou cancelar, consultas e exames através do seu telemóvel, selecionando a data, hora, médico e unidade de saúde.

A funcionalidade de notificações disponibiliza alertas para lembrar exames e/ou consultas agendadas e permite aceder diretamente ao local onde se encontra, possibilitando efetuar o cálculo de tempo e percurso para uma unidade de saúde.

Adicionalmente, a App disponibiliza informação financeira, cópia das faturas e da atividade realizada no âmbito da saúde.

O mySAMS irá certamente diminuir o fluxo de chamadas telefónicas para marcações, proporcionando uma melhoria deste serviço.

Para o SAMS, além de constituir um canal de divulgação de informação, a App é mais um mecanismo de estreitar a relação com os beneficiários e utentes •



CGD altera pagamento do subsídio de almoço

A nova administração do banco público decidiu unilateralmente terminar com o pagamento fixo do subsídio, uma prática de anos. A Febase já solicitou uma reunião

N a CGD foi criada, há anos, uma prática de pagamento do subsídio de almoço de valor fixo ao longo de 12 meses.

Em função dessa prática, os trabalhadores da CGD elaboram os



seus orçamentos familiares e assumem compromissos tendo por base esta realidade.

Mas agora, e de forma unilateral, a administração da Caixa decidiu alterar esta prática, sem ter em conta as consequências negativas para os trabalhadores.

O Secretariado da Febase lamenta tal decisão, e como desconhece as razões que justificam a ação, espera questionar a administração quando se realizar a reunião solicitada.

Mas este não é o único tema que a Febase pretende discutir com a Caixa. Há já alguns meses que a

Federação aguarda a marcação, por parte do banco, de uma reunião para se proceder à assinatura do Acordo de Empresa.

Do mesmo modo, foi solicitado um encontro com o objetivo de analisar o anunciado plano de reestruturação do banco. Até ao momento não houve qualquer resposta, pelo que vai ser enviado um novo pedido de reunião.

Os Sindicatos da Febase informarão os associados da evolução do processo.

Os trabalhadores da CGD podem contar com a Febase para defender os seus direitos •



AGENDA JULHO

8	Family's Day L.I.U.N.A 183 - Toronto
12	Reunião CPCS
13	Reunião UGT com Força Sindical - Brasil
14	Debate "Livro Branco da Comissão Europeia: O futuro da Europa em debate"
17	Conferência "A Prevenção do Consumo de Substância Psicoactivas no Trabalho - Porto
17	CRL - Apresentação Pública do relatório sobre Emprego e Formação - 2º Sem.
17	Reunião da Comissão de Juventude
20	Secretariado Nacional UGT - Figueiró dos Vinhos
21	Reunião do Grupo de Trabalho da Negociação Colectiva
26	Reunião da Comissão de Mulheres

?? SABIA QUE...



TEXTO
JOSÉ CORDEIRO
SECRETÁRIO EXECUTIVO UGT

Historicamente em determinados contextos e países os sindicatos e os sindicalistas se distinguem por serem sindicatos de “colarinho azul” e sindicatos de “colarinho branco”.

Pois é, os trabalhadores de “colarinho azul” são aqueles que normalmente executam as suas tarefas com as mãos, fundamentalmente trabalhos manuais- As tarefas necessárias para o trabalho de colarinho azul variam de acordo com a ocupação. Algumas ocupações de colarinho azul exigem, contudo, pessoal altamente qualificado, nomeadamente mecânico de aeronaves, canalizadores, electricistas e trabalhadores de estruturas.

Por seu turno os trabalhadores de “colarinho branco” desempenham geralmente funções de trabalho em ambiente de escritório, tais como como contabilistas, bancários, advogados e agentes imobiliários... isto é, todos aqueles que prestem tais tipos de serviços profissionais aos seus clientes. Outros trabalhadores de “colarinho branco”, como engenheiros e arquitetos, prestam geralmente serviços em empresas, corporações e departamentos governamentais.

Hoje fala-se já, também, em “colarinhos cor-de-rosa” para outras áreas ocupacionais ligadas aos serviços.



www.fne.pt

21
junho
2017



GREVE!

A TODO O SERVIÇO DOCENTE

Pela eliminação da precariedade docente, nomeadamente através da vinculação dos que têm vindo a garantir o funcionamento regular do sistema educativo!

Pelo descongelamento das carreiras a partir de 1 de janeiro de 2018, no quadro do atual ECD, garantindo da consideração do tempo de serviço prestado, de forma a possibilitar o correto posicionamento de todos os docentes!

Pela definição de um regime especial de aposentação, sem penalizações!

Pela determinação clara dos conteúdos e duração das componentes letiva e não letiva!

Pela redução do número de alunos/níveis/anos por docente, sendo indispensável que no próximo ano letivo os docentes sintam que é respeitado o seu tempo de trabalho individual!

