



RESOLUÇÃO DO SECRETARIADO NACIONAL

CRESCIMENTO ECONÓMICO AO SERVIÇO DOS TRABALHADORES E DO PAÍS

POLÍTICA REIVINDICATIVA 2017-2018

A UGT aprovou - no seu XIII Congresso, realizado no Porto a 25 e 26 de Março de 2017- as linhas programáticas e as grandes reivindicações para o período 2017-2021.

Tal documento reafirmou a estratégia que a UGT sempre entendeu como central para os trabalhadores e para o País, uma estratégia centrada no crescimento económico, na criação de emprego e numa justa distribuição da riqueza e dos rendimentos.

A dignificação do emprego, o reforço da protecção social e a valorização do Estado Social assumem um papel central, hoje mais do que nunca e sobretudo após os sacrifícios e os cortes cegos impostos aos portugueses durante os anos de austeridade.

A presente política reivindicativa, não pretendendo retomar esses grandes objectivos de política, é claramente orientada por eles, estabelecendo um conjunto de reivindicações mais imediatas para o período de 2017-2018.

É necessariamente uma política reivindicativa marcada pela urgência do aprofundamento de um ciclo político em que, não ignorando as necessidades de consolidação das contas públicas, se intensifique a opção de melhoria dos rendimentos de todos os portugueses – e não apenas dos mais vulneráveis e carenciados – e de um verdadeiro crescimento sustentável.

Os resultados da reversão de políticas, que sempre foram criticadas pela UGT, são já hoje bem visíveis nos níveis de crescimento económico sem par desde o início do século, com o desemprego a decrescer e o emprego a crescer, permitindo voltar a poder falar-se um ciclo de criação líquida de emprego, e com sinais (ainda que ténues) de inversão da degradação de sectores da protecção social e de acesso aos serviços públicos

A mudança de políticas, em linha com o que a UGT há muito vinha defendendo, não apenas não colocou em causa compromissos internacionais, como foi determinante para um défice orçamental em níveis historicamente baixos, permitindo a saída de Portugal do Procedimento por Défice Excessivo.

Temos presentes as fragilidades e desafios que subsistem em domínios como a dívida pública, o mercado de trabalho (ainda marcado por elevados níveis de precariedade e de desemprego estrutural), o investimento público e privado (para o qual será essencial garantir ainda a estabilização do sistema financeiro) ou a política de rendimentos, sobretudo no que concerne aos que vivem do seu trabalho, promovendo uma justa distribuição da riqueza que garanta uma mais efectiva luta às desigualdades e à pobreza.

Mais, teremos de dar resposta a desafios estruturais do nosso País, como o défice de qualificações, essencial para mudar a nossa estrutura produtiva, e de caminhar para uma economia mais diversificada e de maior valor acrescentado, evitando a excessiva dependência de sectores como o Turismo, o qual tem dado um contributo extremamente significativo para a recuperação económica, mas que não deixa de nos preocupar, nomeadamente pelas baixas qualificações e pela excessiva precariedade.

A mudança de políticas que se vem verificando em Portugal, e os resultados evidenciados, não apenas deverão levar ao seu aprofundamento no nosso País, mas também a uma postura mais insistente do Governo português junto das instâncias comunitárias, de forma a contribuir para afirmar a existência de uma alternativa que se desenvolva no quadro de uma visão diferente do projecto europeu, em que o crescimento, a coesão e a solidariedade entre os povos possam voltar a ser uma realidade.

A concretização das linhas de acção desta política reivindicativa 2017-2018 deve passar necessariamente por uma valorização do papel da concertação social, enquanto sede primeira do diálogo social, cientes que a construção das soluções e caminhos naquela sede, e os consensos eventuais a atingir, serão sempre um garante reforçado de um clima de paz social essencial ao seu sucesso.

Mas a concretização desta política reivindicativa passará sempre igualmente pela negociação colectiva que se vier a realizar em todos os sectores.

A UGT acolherá e apoiará sempre as posições e reivindicações apresentadas pelos seus sindicatos, quer os do sector privado quer os do sector público central, local, regional e empresarial, incluindo todos os subsectores importantes à concretização do nosso Estado Social (Educação, Saúde, Justiça), não deixando de reclamar a criação de um quadro adequado a que os processos negociais se desenvolvam e produzam resultados concretos para os trabalhadores, para a população e para o País.

I. MAIS RENDIMENTO ÀS PESSOAS

Os impactos das políticas de austeridade e de redução dos rendimentos das pessoas implementadas no quadro do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro foram especialmente graves para os trabalhadores e pensionistas e para o bem-estar das suas famílias, provocaram novos agravamentos da pobreza e das desigualdades e comprometeram a retoma económica, a consolidação das contas públicas e o próprio processo de desenvolvimento do País.

Há muito que a UGT vinha chamando a atenção para a necessidade de alterar a trajectória do nosso crescimento económico, o que exigia políticas económicas e sociais diferentes, e muito em particular políticas de rendimento e de distribuição de riqueza que deixassem de se constituir como um entrave à retoma económica e passassem antes a ser uma força motriz dessa retoma.

Nesse quadro, a UGT congratulou-se com a mudança de opções políticas assumida desde logo pelo actual Governo, a qual reflecte uma maior sensibilidade social ao procurar ir ao encontro da necessidade de aliviar os sacrifícios anteriores e de promover uma melhoria gradual dos rendimentos dos trabalhadores e dos pensionistas – fazendo-o nomeadamente por via da reposição dos salários dos trabalhadores da Administração Pública, da actualização do salário mínimo nos anos mais recentes, da actualização de pensões mínimas e de algumas prestações sociais e de algumas alterações em sede de IRS, como a eliminação da sobretaxa de IRS ou a introdução da dedução fixa por dependente.

Porém, sempre afirmámos que tais medidas, sendo certamente importantes e urgentes, não só não garantiam a recuperação dos níveis de rendimento anteriores à crise a muito portugueses, como seriam insuficientes para dar resposta aos problemas profundos com que as pessoas e o País ainda se confrontam e para assegurar a trajectória de desenvolvimento e de progresso social que ambicionamos.

Por conseguinte, o aprofundamento e a consolidação daquela trajectória - com crescimento sustentável, com criação de mais e melhores empregos, com redução do desemprego, com o combate intransigente à pobreza – são urgentes e devem ser assumidos por todos os actores políticos e sociais como objectivos prioritários a curto prazo, devendo já estar reflectido no quadro do próximo exercício orçamental.

Aprofundar e consolidar uma estratégia de desenvolvimento sustentado no nosso País impõe assim desde logo, implementar medidas que garantam mais rendimentos às pessoas, que assegurem uma mais justa distribuição da riqueza e que promovam as condições para uma economia dinâmica, competitiva e inclusiva. Tal exige uma abordagem transversal e integrada dos vários domínios de uma política de rendimentos.

A UGT sempre defendeu, e continuará a defender, consensos sociais tripartidos em matéria de política de rendimentos, os quais asseguraram no passado quadros de maior estabilidade e previsibilidade que promoveram melhores condições de vida, níveis mais elevados de investimento e de criação de emprego e de coesão social do País.

Uma verdadeira aposta no reforço dos salários

Sempre a UGT pautou a sua intervenção pela apresentação de propostas de aumentos salariais ponderadas, justas e adequadas que promovam a melhoria dos rendimentos e das condições de vida dos trabalhadores, mas tendo sempre presente o contexto económico e social existente.

Assim, importa aqui reafirmar que rejeitaremos que os salários continuem a ser usados por alguns actores empresariais e políticos como instrumento de competitividade e de aumento de lucros, não sendo aceitável que continuem a ser adiadas medidas que corrijam e invertam a constante perda do peso dos rendimentos do trabalho na riqueza do País (gráfico 1 em anexo).

Rejeitamos veementemente um modelo de desenvolvimento que continue a assentar em baixos salários e frágeis condições de trabalho, defendendo antes um modelo que sustente a sua produtividade e competitividade em factores como a melhoria das qualificações dos trabalhadores ou a aposta na inovação e no conhecimento.

Assim como rejeitamos que, com argumentos muitas vezes falaciosos, como sejam os de remunerar bem os gestores nacionais para evitar a sua saída para o estrangeiro, ou por mero efeito de comparação com os salários médios europeus em algumas áreas empresariais, se cometam, de forma imprudente, tremendas injustiças, como o pagamento de remunerações escandalosas aos gestores da CGD, que recebem a título de senhas de presença valores que envergonham os trabalhadores portugueses, sobretudo numa instituição bancária pública em profunda reestruturação e com a dispensa de milhares de trabalhadores e encerramento de agências.

Continuaremos a bater-nos por uma política geral de aumento salariais que promova o poder de compra em todos os sectores e por uma actualização salarial em linha com a taxa de inflação e a produtividade, que atenda a situações específicas de sectores e empresas.

Continuaremos a defender que aquela actualização se traduza ainda numa aposta efectiva de melhoria dos baixos salários, nos quais se inclui também o salário mínimo, e na diminuição de leques salariais injustificadamente elevados e que contribuem para acentuar as desigualdades e a pobreza (que atinge hoje, mais do que no passado, os que vivem do seu trabalho).

Tendo presentes os objectivos gerais de política de rendimentos acima enunciados, tendo em conta o cenário macroeconómico previsto para Portugal (quadro 1 em anexo) – do qual se destaca a subida da taxa de inflação, o crescimento da produtividade do trabalho e perspectivas de crescimento económico nacional e mundial positivas -, a UGT propõe:

- **Actualização salarial:**
 - Um **aumento médio dos salários entre 3,0%- 4,0%**, o qual deve ter também em conta as condições económico-financeiras específicas das empresas e sectores);
- **Actualização do Salário Mínimo:**
 - **Um aumento para 585 euros, a partir de 1 de Janeiro de 2018**, num quadro de valorização que garanta pelo menos 600€ até ao final da actual legislatura.

Uma fiscalidade mais justa

A implementação de algumas medidas fiscais em sede de IRS, algumas das quais já mencionadas anteriormente, contribuiu para uma ligeira descida da carga fiscal em 2016 e possivelmente em 2017.

Porém, também no domínio fiscal temos bem presente que não obstante algumas melhorias, os progressos alcançados são manifestamente insuficientes para atender às reais necessidades e expectativas das pessoas.

A carga fiscal que incide sobre os rendimentos do trabalho sofreu um aumento brutal e sem precedentes durante o período de ajustamento (gráfico 2 em anexo), mantendo-se actualmente claramente acima dos níveis anteriores à crise e muito acima da média das economias desenvolvidas (medida pela média da OCDE), o que nos coloca numa situação de

maior vulnerabilidade face aos baixos níveis de rendimento de que dispomos (sobretudo quando comparados com a maioria dos países da OCDE).

O desagravamento da carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho deve ser assumido como um dos objectivos centrais de política fiscal, o qual deverá beneficiar a generalidade dos contribuintes, ainda que de forma diferenciada em função dos níveis de rendimentos. Nesse quadro, a UGT expressa desde já profundas reservas a soluções (como as que têm sido veiculadas pelos órgãos de comunicação social como sendo intenção do Governo para o OE 2018) que continuam a não dar respostas à necessidade de reduzir a excessiva carga fiscal que incide sobre rendimentos médios e até sobre rendimentos mais elevados em sede de IRS.

Para a UGT não é possível discutir actualmente uma estratégia de estímulo ao crescimento económico, ao investimento e ao emprego sem que seja previamente assegurado um conjunto de medidas que garanta o desagravamento geral da carga fiscal sobre o trabalho – o qual não pode ficar restringido aos escalões de menor rendimento –, uma maior e efectiva progressividade do IRS, um verdadeiro combate à fraude e evasão fiscais e à economia informal, bem como ainda uma maior justiça e equidade fiscais.

Assegurar tais princípios e objectivos implica que o sistema fiscal seja visto como um todo e que os equilíbrios sejam procurados e assegurados não apenas numa abordagem intra-imposto (como tem vindo a suceder nos últimos anos), mas antes numa lógica de actuação transversal e de equilíbrio entre todos os impostos.

A UGT propõe, nomeadamente:

- A **reposição dos 8 escalões de IRS e a revisão das taxas de imposto**, promovendo uma redução gradual da carga fiscal sobre todos os rendimentos do trabalho, sendo inaceitável uma revisão que apenas abranja os primeiros escalões;
- **Actualização dos escalões e das deduções e benefícios fiscais** em sede de IRS, pelo menos em linha com a inflação prevista;
- Uma **revisão das tabelas de retenção do IRS**, assegurando uma maior convergência entre a retenção efectuada mensalmente e o imposto pagar, evitando o “empréstimo” forçado ao Estado por parte dos contribuintes;
- A **revisão do quadro de benefícios e deduções de IRS** de modo a garantir que os objectivos que estiveram na sua génese possam ser atingidos e beneficiar, de forma justa e equitativa, todos os agregados, sobretudo os de menor rendimento. Neste âmbito, a UGT reitera a sua proposta de revisão do mecanismo de dedução da

quotização sindical, no sentido de assegurar que o mesmo beneficie todos os trabalhadores, independentemente do seu nível de rendimentos e de promover a sua valorização, como reconhecimento do contributo do movimento sindical para o desenvolvimento do País;

- Uma **discussão sobre o regime de englobamento de rendimentos** das pessoas singulares, visando eliminar distorções existentes, que têm originado um enfraquecimento dos princípios da progressividade e da justiça fiscal;
- O **reforço das medidas de combate à fraude e evasão fiscais e economia informal**, definindo a consignação de tais receitas a objectivos centrais, como é o caso desagravamento da carga fiscal sobre os salários;
- A criação de **medidas de discriminação positiva** de índole fiscal para pessoas individuais e colectivas (mediante uma análise transversal de todos os impostos, incluindo IRC e IRS) efectivamente incentivadoras da sua mobilidade, da sua fixação, da sua permanência e do investimento criador de emprego **nas regiões do interior do País, nomeadamente nos territórios de baixa densidade**, enquanto factor essencial para a promoção de uma real coesão social e territorial.

Melhor protecção social. Mais justiça social.

Registando positivamente a implementação de medidas como a actualização das pensões de valor mais baixo, o alargamento do 1º escalão de pensões para efeitos de actualização anual, a melhoria de prestações como o abono de família ou o próprio Indexante de Apoios Sociais, as mesmas afiguram-se insuficientes para colmatar as situações de pobreza e de fragilidade como as que resultam de desemprego de longa duração, que se acentuaram com a crise e com as políticas de austeridade, e para, em geral, ultrapassar uma perspectiva de intervenção sobretudo assistencialista, de forma a assegurar a efectividade e a justiça do nosso Estado Social (quadro 2 e gráficos 3 e 4 em anexo)

Assim, a UGT propõe:

- **O aumento de todas as pensões**, diferenciando positivamente as pensões de mais baixo valor e cuja actualização deve ser feita em linha com o aumento do IAS (+4.4%);
- **A actualização do IAS - Indexante de Apoios Sociais para os 440€ (+4.4%)** a partir de Janeiro de 2018, visando assegurar que no final da actual legislatura o poder de compra deste agregado tenha, pelo menos, sido repostos. Recorde-se que se o IAS não tivesse sido congelado por vários anos e tivessem sido assegurados os aumentos estabelecidos por lei, o seu valor deveria ser, em 2018, de cerca de 455€;

- **A actualização das demais prestações e apoios sociais em linha com o aumento do IAS**, quando aquelas não estejam directamente indexadas àquele referencial;
- **Revisitar, em sede de concertação social, a regra de actualização das pensões**, a qual deverá continuar a atender aos ciclos económicos e aos níveis de pensão, mas introduzindo-se um mecanismo de salvaguarda que garanta um mínimo de aumento das pensões, mesmo em momentos de menor crescimento económico;
- **O reforço da protecção social no desemprego** que, na sequência dos cortes introduzidos durante a crise, não responde hoje às necessidades de uma vida digna para os desempregados nem assegura uma protecção adequada a um número muito significativo de desempregados de longa duração, que perderam o direito a prestações de desemprego.

Pela sua relevância em termos de reforço da protecção social, a UGT deve abordar, nesta sua Política Reivindicativa 2017-2018, uma matéria que se encontra em discussão em sede de concertação social – a **revisão do regime de reformas antecipadas**.

O Governo aprovou recentemente o diploma que assegura, a partir de 1 de Outubro, o acesso à antecipação da reforma sem qualquer penalização a todos os trabalhadores que tenham 48 anos de carreira contributiva ou que tendo, pelo menos, 46 anos de carreira tenham começado a descontar 14 anos de idade ou em idade.

Sendo este um avanço importante, o regime estabelecido apenas se dirige ao universo muito específico dos trabalhadores que iniciaram o seu trabalho em condições que poderiam ser consideradas de trabalho infantil, corrigindo uma situação de flagrante injustiça social.

Importa agora avançar para uma revisão mais abrangente do regime de antecipação de reforma, que responda efectivamente às necessidades de flexibilização por parte dos trabalhadores face às mudanças e desafios do mercado de trabalho e às suas expectativas pessoais.

No quadro da discussão já em curso em sede de CPCS, a qual deverá produzir resultados rapidamente, a UGT continuará a defender:

- **A eliminação imediata**, para todas as pensões antecipadas, **da penalização resultante da aplicação do Factor de Sustentabilidade**;

- A criação de condições que viabilizem o **acesso sem penalização à reforma antecipada dos trabalhadores com 60 anos de idade e 40 de carreira contributiva**;
- A existência de uma **idade legal fixa de acesso ao regime de reformas antecipadas**;
- A **reabertura do regime de antecipação a todos os trabalhadores que tenham pelo menos 55 anos de idade e 30 anos de carreira contributiva**, recuperando as linhas gerais do regime tripartidamente acordado em 2006;
- Um **adequado regime de bonificação**, diferenciando os trabalhadores que optem por continuar a trabalhar após a sua idade “pessoal” de reforma e após a idade legal de reforma;
- A **redução da penalização a aplicar em caso de antecipação**, a qual deverá ser gradualmente menor em função da maior duração da carreira contributiva;
- A assunção, pelo Governo, de um compromisso político claro de iniciar uma **discussão sobre os restantes regimes de antecipação**, nomeadamente o decorrente de situação de desemprego de longa duração;
- A **discussão do regime de antecipação dos funcionários públicos no quadro das mesas negociais da Administração Pública**, visando nomeadamente assegurar um regime de antecipação que suprima, também para aqueles, a aplicação do factor de sustentabilidade.

II. COMBATER A PRECARIIDADE

A precariedade constitui uma das principais marcas do nosso mercado de trabalho, atingindo níveis em muito superiores aos dos nossos parceiros europeus, indiciando não apenas um sistema demasiado aberto e permissivo ao recurso a formas de contratação precárias (quer pelos motivos que lhes estão subjacentes, quer pela insuficiente fiscalização) mas igualmente a existência de um recurso abusivo às mesmas por parte de muitos empregadores.

A precariedade existente coloca em causa o modelo de sociedade que pretendemos, em que a dignidade do trabalho (trabalho com qualidade e com direitos, trabalho que gera rendimentos adequados e suficientes, com proteção social para os trabalhadores e suas famílias) deve ser um objectivo central.

A excessiva precariedade afecta não só os trabalhadores, que vêem hipotecados os seus planos de vida pessoal e profissional, mas condiciona o próprio desenvolvimento sustentável do País, colocando em causa a necessária melhoria dos níveis de produtividade e da

qualificação das pessoas e originando uma pressão insustentável sobre os sistemas de protecção social e sobre a própria sustentabilidade financeira do Estado.

O combate à precariedade é, desde há muito, uma prioridade da UGT e conseguimos a integração desta matéria no “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo”, o que deve ser considerado positivo.

O diagnóstico do fenómeno da precariedade há muito que está realizado e o “Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016”, apresentado em Março deste ano conforme o compromisso assumido pelo Governo com os parceiros sociais no acordo tripartido acima referido, apenas veio confirmar o que já todos sabíamos e a urgência de uma intervenção nesta matéria.

Com efeito, não apenas os novos vínculos contratuais continuam marcados por níveis insustentáveis de precariedade, como não pode ser esquecido que os mesmos surgem associados à precariedade que resulta necessariamente de níveis salariais cada vez baixos (mais de 40% dos novos contratados no primeiro trimestre de 2017 recebiam o salário mínimo).

No entanto, e não obstante os avanços que se vêm registando no sector público, com o início do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP), ainda em curso, e alguns avanços pontuais em sede parlamentar, devemos registar negativamente que a discussão desta matéria ainda não se tenha iniciado em sede de concertação social.

É assim urgente iniciar nessa sede uma discussão sobre uma estratégia integrada que contemple nomeadamente áreas como o enquadramento laboral, a política de emprego ou a proteção social de todas as formas atípicas de contratação (a termo, trabalho temporário, “falsos recibos verdes” e de outras e novas formas de trabalho - crowdwork, trabalhadores de plataformas digitais).

A UGT deve ainda reafirmar que rejeitará sempre de forma peremptória soluções que visem pretensamente reduzir a segmentação do mercado de trabalho por via de uma maior desregulação do mercado de trabalho e de novas reduções de direitos dos trabalhadores, que algumas instituições internacionais continuam a insistir ser a fórmula para Portugal.

Assim, a UGT defende nomeadamente:

- Implementar medidas que restrinjam o acesso e penalizem o recurso a contratação precária, nomeadamente em sede de legislação laboral e de TSU, em linha com os objetivos estabelecidos no Código Contributivo da Segurança Social;
- Retomar o carácter exaustivo da listagem de motivos fundamentadores da contratação a termo;
- Limitar a duração máxima da contratação a termo fundada em acréscimo excepcional de actividade;
- Eliminar a possibilidade de contratação a termo nos casos do nº 4 do artigo 140º do Código do Trabalho (lançamento de nova actividade, trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração);
- Estabelecer um número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário;
- Avaliar em sede de concertação social:
 - Impactos das alterações ao regime de reconhecimento da existência de uma relação laboral nas situações de falso trabalho independente;
 - Regime da protecção social dos trabalhadores independentes e economicamente dependentes, nomeadamente sobre os resultados da aplicação da contribuição extraordinária para a segurança social de 5%, em caso de trabalhadores independentes com forte dependência económica de uma única entidade contratante;
- Alargar o regime de sanções acessórias a todos os casos de falso trabalho independente;
- Estabelecer um calendário e uma metodologia de reavaliação para, até ao final de 2018, reduzir os apoios da generalidade das medidas activas de emprego de apoio à contratação aos casos de contratação permanente;
- Reavaliar o regime dos estágios emprego, no sentido de aumentar a sua duração para 12 meses, de reduzir os públicos-alvo aos jovens e aos adultos que tenham obtido novas qualificações e de limitar o acesso a apoio público a estágios por empresas cuja empregabilidade, num ciclo de 3 anos, seja inferior a 1 contratação permanente por cada 2 estagiários;
- Racionalizar o recurso aos CEI e CEI+, nomeadamente:
 - Proibir a utilização sucessiva de CEI e CEI+ para o mesmo tipo de actividade socialmente útil;
 - Reduzir o período máximo de duração destes contratos para 6 meses;

- Promover o reforço da protecção laboral e social de trabalhadores com vínculos atípicos – nomeadamente todas as novas formas de contratação que vêm proliferando;
- Reforçar a capacidade inspectiva da ACT no combate ao trabalho precário ilegal, nomeadamente:
 - Promover, de forma gradual e até ao final da legislatura, o pleno alinhamento do número de inspectores do trabalho com os rácios da OIT e o reforço sustentado do pessoal técnico e administrativo;
 - Priorizar o combate ao trabalho ilegal, sobretudo os falsos recibos verdes;
 - Retomar a prática de elaboração de relatórios periódicos, com conhecimento aos parceiros sociais, sobre matérias-chave na intervenção inspectiva, incluindo a detecção de situações de falso trabalho independente ou abusivas de contratação a termo ou de trabalho temporário;
- Assinalar a disponibilidade para a discussão e implementação de um Contrato-Geração que assuma como princípios orientadores:
 - um efectivo binómio integração por contrato permanente e a tempo completo de jovem/manutenção ou contratação de trabalhador com 55 ou mais anos, garantindo um projecto de inserção e transmissão de saberes e competências mediante um plano de inserção/formação previamente estabelecido;
 - Possibilidade de apoios e condições diferenciadas em função da dimensão da empresa e do estabelecimento de projectos desta natureza por via da contratação colectiva;
 - O acesso ao apoio público por empresas de maior dimensão (150 ou mais trabalhadores) deve ser restringido aos casos de regulação por via da negociação colectiva;
- Promover, por via da negociação colectiva, a introdução de clausulado relativo à regulação da contratação precária.

III. UM NOVO ÍMPETO À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA. RESPEITAR, DINAMIZAR E PROMOVER.

As mudanças operadas nos últimos anos no enquadramento em que decorre a negociação colectiva tiveram fortes impactos nos resultados produzidos, verificando-se, apesar de uma recuperação em anos mais recentes, uma forte contracção do número de convenções

publicadas e do número de trabalhadores abrangidos por novas convenções face ao período anterior a 2011.

As alterações preconizadas centraram-se no forte ataque à negociação sectorial, na tentativa de atribuição da competência negocial a outras estruturas que não os sindicatos e na individualização da regulação de matérias como o tempo de trabalho.

Mais, não deve ser esquecido que a negociação colectiva conhecia já constrangimentos anteriores, que ao longo dos anos condicionaram os processos negociais, impondo-se criar um novo equilíbrio entre as partes no decurso dos mesmos e um quadro legal que seja efectivamente incentivador da obtenção de resultados e não beneficiador daqueles que se colocam à margem de qualquer negociação.

O “Compromisso para um Acordo de Médio Prazo”, acordo tripartido celebrado em sede de concertação social e subscrito pela UGT, coloca a dinamização da negociação coletiva na agenda prioritária daquele órgão e devem ser salientados os progressos já verificados na sequência do mesmo, como o compromisso para o “não uso da figura da denúncia de convenções coletivas de trabalho durante um período de 18 meses”, o que não deixará decerto de potenciar um quadro negocial mais equilibrado e dinâmico, bem como a revogação da Resolução do Conselho de Ministros nº 90/2012, pondo termo aos constrangimentos existentes na emissão de portarias de extensão, que sempre afirmámos como um dos obstáculos ao normal decurso da negociação colectiva.

No entanto, estamos ainda longe de ver cumprido o compromisso então assumido de se iniciar, ainda em 2017, uma discussão mais transversal sobre a dinamização da negociação colectiva, a qual entendemos que deverá produzir resultados práticos antes de findo o período do compromisso de não denúncia de convenções colectivas, não esquecendo que os 18 meses estabelecidos terminarão em meados de 2018.

Diga-se ainda que o diagnóstico realizado pelo “Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016”, apresentado em Março, não deixa dúvidas quanto à necessidade de uma intervenção em matéria de negociação colectiva, a qual deverá ser transversal e integrada, assegurando a existência de um quadro legal adequado e promovendo uma mais efectiva intervenção nível da administração do trabalho, de forma a garantir o enriquecimento e a renovação dos conteúdos negociados, obstar a indesejáveis vazios negociais e promover uma verdadeira mudança de mentalidade, essenciais para imprimir um maior dinamismo aos processos negociais.

Será igualmente importante que o Estado assuma as suas especiais responsabilidades nos sectores em que é empregador, não apenas continuando a trajectória já iniciada de reposição dos direitos resultantes da negociação colectiva, mas criando dinâmicas de efectiva negociação na Administração Pública e no Sector Empresarial do Estado.

Por outro lado, a UGT não pode deixar de colocar especial atenção à proliferação de actuações por parte dos empregadores que, nomeadamente pelo aproveitamento de lacunas legais, tentam iludir a aplicação da negociação colectiva com o objectivo de aumentar lucros por via da redução dos direitos dos trabalhadores.

Assim, a UGT defende:

- Criar condições para um maior equilíbrio negocial pelo reforço do papel da legislação laboral enquanto mínimo de protecção a assegurar aos trabalhadores, alargando o leque de normas legais reguladoras de contrato individual de trabalho que só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponha em sentido mais favorável (artº 3º CT).

Entre as matérias a elencar deverão constar, nomeadamente, o direito a um número mínimo anual de horas de formação (35 horas) e o pagamento do trabalho suplementar (cujo acréscimo legalmente estabelecido é hoje muito inferior ao do passado).

- Garantir que o regime da sobrevigência e caducidade das convenções colectivas seja efectivamente potenciador de uma negociação. Para tal, importa:
 - Aumentar o período máximo de sobrevigência previsto no nº 3 do artº 501º CT;
 - Estabelecer que o prazo máximo de sobrevigência das convenções colectivas não se aplica nos casos em que se verifique a existência de má fé da parte subscritora que denuncia a convenção;
 - Estabelecer, no artigo 501º do Código do Trabalho, requisitos adicionais para que se verifique a denúncia para efeitos de caducidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O mero decurso do tempo não deverá ser condição suficiente para a caducidade, beneficiando quem não revela efectiva vontade negocial ou quem, sem fundamento, pretende operar uma redução das condições de trabalho na empresa ou no sector.

A denúncia deverá assim ser fundada na existência de motivos objectivos, devidamente fundamentados, que determinem a necessidade de alteração substancial de conteúdos negociais;

- Estabelecer que, além dos efeitos já previstos, manterão os seus efeitos após a caducidade da convenção colectiva de trabalho as disposições relativas a igualdade, parentalidade, compensações por cessação de contrato de trabalho, duração anual das férias, feriados, regimes de protecção social complementares dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou pelo SNS, trabalho de menores, trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, trabalhador-estudante, segurança e saúde no trabalho e direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores;
- Valorizar a regulação por via da negociação colectiva de matérias em que a mesma se revela como essencial para uma melhor protecção dos trabalhadores e uma gestão mais eficaz das empresas, nomeadamente em matéria de tempo de trabalho. A UGT defende a revogação do banco de horas individual;
- Adoptar mecanismos que salvaguardem a manutenção da aplicação da negociação colectiva a trabalhadores por ela abrangidos em situações em que se verifique a alteração da titularidade do vínculo contratual.

A UGT defende nomeadamente o estabelecimento um regime especial de aplicação de convenção colectiva em caso de transmissão da titularidade de empresa ou estabelecimento ou de parte dos mesmos para empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, que – complementarmente a alterações ao regime da transmissão (direito de oposição do trabalhador, concretização do conceito de unidade económica, protecção específica em caso de despedimento após a transmissão) - preveja nomeadamente:

- O alargamento do período de aplicação ao adquirente do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- A introdução de um regime que, à semelhança do que se verifica em caso de caducidade, estabeleça inequivocamente que, após a cessação da aplicação da convenção aos trabalhadores abrangidos pela transmissão, existe um conjunto de direitos que reverte para a esfera do contrato individual de trabalho (protecção social e na saúde, duração do tempo de trabalho, pagamento de prestações pecuniárias, parentalidade...);

- Assegurar uma intervenção mais eficaz e transparente da administração do trabalho em matéria de negociação colectiva. A UGT entende que é essencial reforçar a capacidade e a qualidade da intervenção da DGERT, por via de:
 - Aumento do quadro de técnicos e administrativos e reforço da formação dos mesmos, de acordo com plano plurianual, com vista a garantir nomeadamente uma intervenção mais efectiva nos processos de resolução de conflitos;
 - Reforço da transparência e eficácia da intervenção, nomeadamente mediante a elaboração de um manual de procedimentos, com a participação dos parceiros sociais, abrangendo áreas como a metodologia de intervenção nos processos de mediação e conciliação, uniformização dos processos de publicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, entre outras;
 - Reforço do acesso à informação em matérias centrais, nomeadamente quanto a procedimentos de extensão e de emissão de portarias de condições de trabalho;
- Reforçar o papel do Centro de Relações Laborais enquanto organismo com competências técnicas de apoio à negociação colectiva, dotando-o de recursos que permitam um maior dinamismo e uma maior diversificação e aprofundamento das competências que lhe estão cometidas;
- Exigir do Estado enquanto empregador a retoma integral da aplicação da negociação colectiva e uma efectiva dinamização dos processos negociais na Administração Pública e no Sector Empresarial do Estado.

IV. A CONCERTAÇÃO SOCIAL NO CENTRO DAS POLÍTICAS

O período de 2016-2017 foi marcado por um importante acordo em sede de Concertação Social, o “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo”, o qual, garantindo a actualização do salário mínimo para 2017, estabeleceu ainda um significativo conjunto de matérias e orientações para o que deveria ser o quadro de diálogo em sede de concertação.

Tal acordo, tendo viabilizado já progressos pontuais em áreas centrais para os trabalhadores – como foi o fim dos obstáculos impostos à negociação colectiva pelas restrições à emissão de portarias de extensão -, tem porém de conhecer um avanço efectivo e urgente, iniciando e aprofundando a discussão de matérias que foram assumidas pelo Governo e pelos parceiros

sociais como parte de uma estratégia de desenvolvimento económico e social, gerada num clima de paz e coesão sociais.

Além da urgente discussão sobre a fixação do salário mínimo para 2018 e da conclusão da revisão do regime de reformas antecipadas, impõe-se o início, a continuação e o aprofundamento das discussões de áreas estruturantes do mercado de trabalho, bem identificadas no “Livro Verde sobre Relações Laborais 2016”, ele próprio um resultado das daquele acordo tripartido.

O combate à precariedade, a dinamização da negociação colectiva, a melhoria dos rendimentos e das condições de vida e trabalho dos portugueses, o reforço das qualificações e da formação contínua devem conhecer na concertação social a sua sede primeira de construção de políticas integradas e sustentadas para trabalhadores, empregadores e para o País.

Mais, não esqueçamos que o acordo tripartido assumido não esgota as questões que há muito são apontadas pela UGT como prioritárias e sobre as quais a concertação social assume a principal responsabilidade, como é o caso da **construção de um quadro de maior sustentabilidade da Segurança Social e maior eficácia na protecção social**, em que elementos como a **diversificação de fontes de financiamento, a política de combate à fraude e evasão contributivas, a recuperação de dívidas** ou a maior inclusividade dos sistemas face às novas realidades do mundo do trabalho devem estar presentes.

A concertação social deverá ainda dar continuidade e apresentar resultados em discussões que são recorrentes nesta sede, nomeadamente sobre **o reforço das qualificações dos trabalhadores**, na qual subsistem por responder questões de fundo, como a efectivação do direito individual à formação, e questões muito imediatas, como garantir uma real prioridade da formação contínua – em linha com o defendido pelo Governo em sede do Plano Nacional de Reformas - e o reforço dos montantes a ela afectos pelos fundos estruturais (em muito diminuídas com o acordo de parceria com a UE).

A UGT suscitará igualmente com urgência a necessidade de pôr fim à cativação ilegítima de verbas da formação profissional que vem sendo operada, como se de verbas que cabem no perímetro orçamental se tratem, numa atitude que tem provocado constrangimentos gravosos à concretização do desígnio de reforço das qualificações dos portugueses, incluindo nos centros protocolares geridos pelo IEFP e pelos próprios parceiros sociais, e que é tão mais inaceitável quando se elenca a formação como uma prioridade nacional.

A UGT deve ainda reafirmar que considera que, hoje mais do que nunca, a concertação social deve ultrapassar as matérias que tradicionalmente lhe estão cometidas, ou que lhe têm sido sonegadas, devendo ser plenamente assumido e respeitado por todos os actores políticos e sociais o papel que a Constituição da República Portuguesa lhe atribui.

A discussão sobre opções fundamentais de política pública e a sua concretização não podem continuar a ser momentos pontuais na vida da concertação social, como se verifica relativamente ao Plano Nacional de Reformas, ou continuar a passar somente ou sobretudo por outras sedes, como ocorre na discussão do quadro orçamental em matérias como o investimento público e a fiscalidade.

Os parceiros sociais têm manifestado o seu empenho e revelado a sua responsabilidade na discussão e construção de soluções de um leque cada vez mais alargado de temáticas, mesmo em momentos em que tal se revelava de extrema dificuldade, e tal não deve ser esquecido e ser valorizado.

Em contextos complexos e sensíveis, a UGT tem chamado à concertação social matérias de extrema importância para o desenvolvimento sustentado e sustentável do País, de que a política de valorização do interior e a reforma da floresta são um bom exemplo, continuando a UGT a defender a necessidade de aprofundar a discussão com os parceiros sociais, de forma a dar um efectivo contributo para a concretização de um verdadeiro “pacto de regime” envolvendo actores políticos e sociais, garantindo um futuro quadro sustentado e estável que garanta uma floresta segura e geradora de emprego e riqueza, bem como de políticas de discriminação positiva para as pessoas e para as empresas (em matérias de emprego, de fiscalidade, de incentivos à mobilidade, de política de habitação, de acesso aos serviços públicos) como forma de promover uma real coesão social, económica e territorial.

Aprovado por Unanimidade e Aclamação

Lisboa, 13 de Setembro de 2017

O SECRETARIADO NACIONAL DA UGT

Quadro 1:

Previsões para Portugal

	Valor Registrado em 2016	Governo (a)		Banco de Portugal (b)		Comissão Europeia (c)		OCDE (d)		FMI (e)	
		Actual	Anterior	Actual	Anterior	Actual	Anterior	Actual	Anterior	Actual	Anterior
PIB	1,4										
2017		1,8	1,5	2,5	1,8	1,8	1,6	2,1	1,2	2,5	1,7
2018		1,9	-	2,0	1,7	1,6	1,5	1,6	1,3	2,0	1,5
Taxa de Inflação	0,6										
2017		1,6	1,5	1,6	1,6	1,4	1,3	1,6	1,1	1,6	1,2
2018		1,7	-	1,4	1,5	1,5	1,4	1,4	1,1	2,0	1,4
Défice Público (em % PIB)	2,0										
2017		-1,5	-1,8	-	-	-1,8	-2,0	-1,5	-2,1	-1,5	-1,9
2018		-1,0	-	-	-	-1,9	-2,2	-1,0	-1,9	-1,4	-2,2
Divida Pública (em % PIB)	130,4										
2017		127,9	128,3	-	-	128,5	128,9	128,6	129,5	125,8	128,6
2018		124,2	-	-	-	126,2	127,1	126,5	128,2	122,6	127,6
Taxa de Desemprego	11,1										
2017		9,9	10,3	9,4	9,9	9,9	10,1	9,7	10,1	9,7	10,6
2018		9,3	-	8,2	9,0	9,2	9,4	8,9	10,1	9,0	10,1
Emprego	1,2										
2017		1,3	1,0	2,4	1,6	1,4	0,8	1,3	1,1	1,6	0,5
2018		1,0	-	1,3	1,0	0,9	0,6	0,9	0,6	0,9	-

Fontes:

Previsão Actual: (a) Programa de Estabilidade 2017-2021 (Abril 2017); (b) Boletim Económico (Junho 2017); (c) Previsões Económicas de Primavera (Maio 2017); (d) Economic Outlook da OCDE (Junho 2017); (e) FMI - 6ª Avaliação Pós-Programa de Ajustamento Económico (30 Junho 2017)

Previsão Anterior: (a) Orçamento de Estado para 2017; (b) Boletim Económico (Março 2017); (c) Previsões Económicas de Inverno (Fevereiro 2017); (d) Economic Outlook da OCDE (Novembro 2016); (e) FMI - World Economic Outlook (18 Abril 2017)

*Nota: As revisões dos resultados para 2014 refletem, sobretudo, a inclusão de 4,9 mil milhões de euros relativo à capitalização do Novo Banco (NB) como transferência de capital, bem como a incorporação de dados revistos da Administração Local, do Serviço Nacional de Saúde e da Informação Empresarial Simplificada (IES). Sem esta revisão o défice de 2014 teria sido -4,5%. Fonte: INE - 2ª Notificação 2015 dos Procedimentos dos Défices Excessivos. file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/23PDE_outubro_2015.pdf

Gráfico 1:

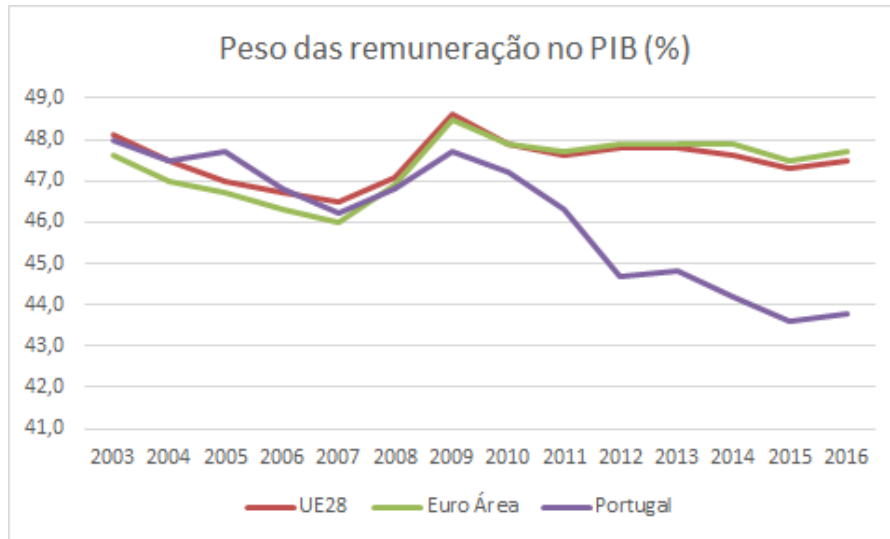


Gráfico 2:

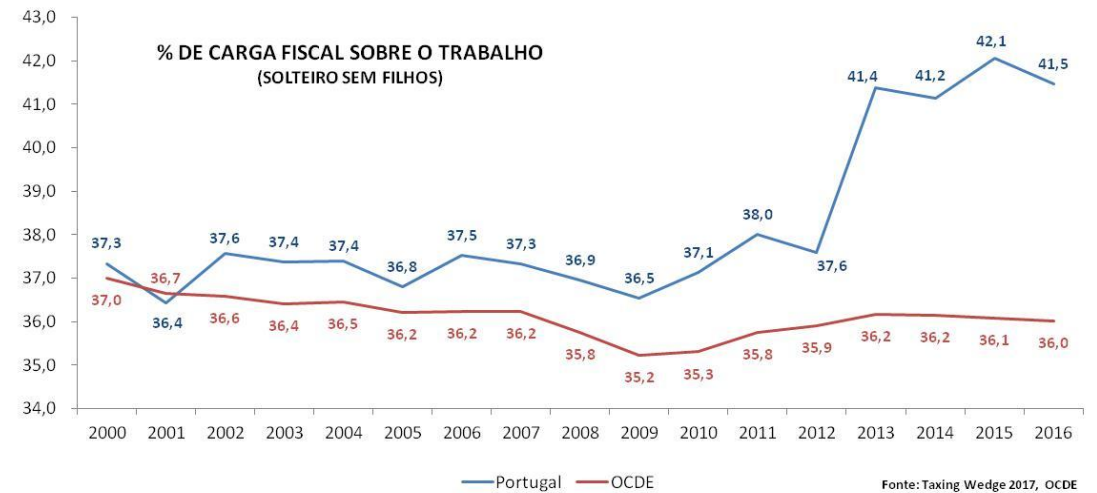


Gráfico 3:

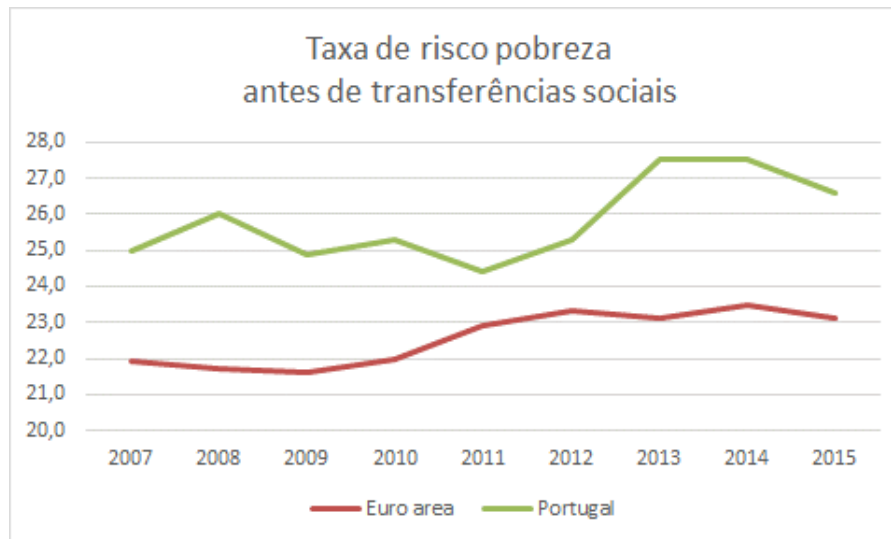


Gráfico 4:

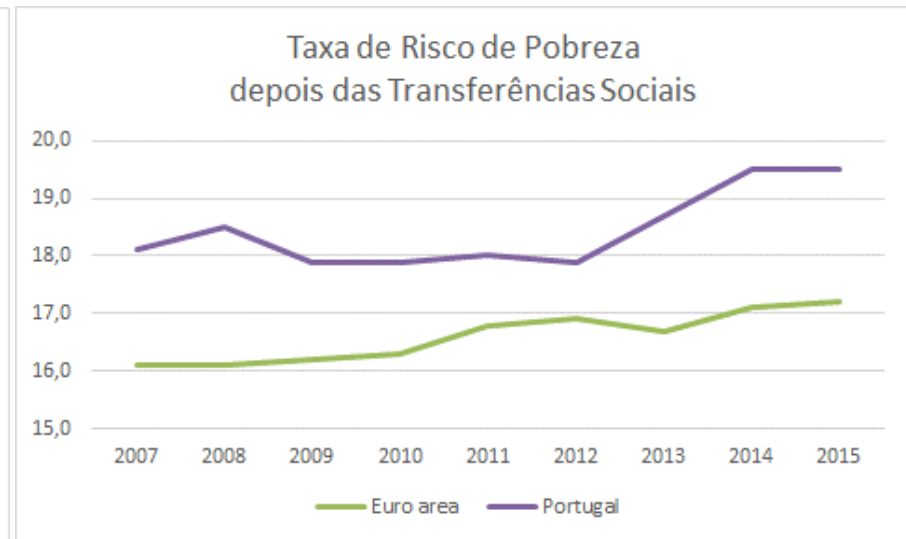
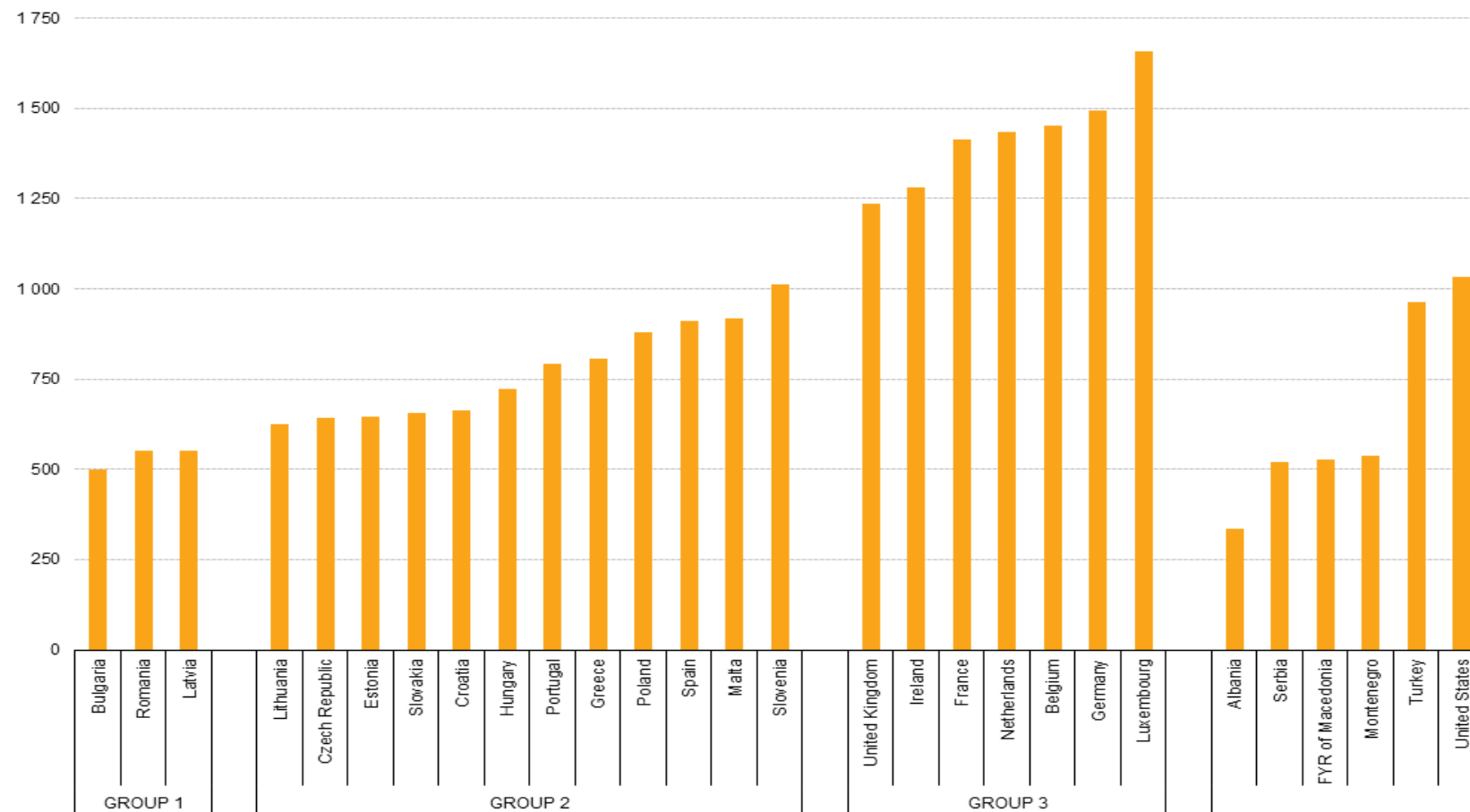


Gráfico 5:

SALÁRIO MÍNIMO EM PARIDADE DE PODER DE COMPRA (UE)



Note. Estimates. Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.
Source: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)

Quadro 2:

AUMENTO DAS PENSÕES											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FUNÇÃO PÚBLICA											
Variação Nominal (%)	<= 604,5 2,5	<= 611,12 2,4	<= 628,83 2,9	<=628,83 1,25	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=628,83 0,40	<= 842,64 0,50
Variação Nominal (%)	> 604,5 e <= 2418,00 1,5	> 611,12 e <= 1222,23 1,9	> 628,83 e <= 2.515,32 2,4	> 628,84 e <= 1.500 1,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00
Variação Nominal (%)	> 2418,00 0,0	> 1222,23 e <= 2444,46 1,6	> 2.515,32 e <= 5030,64 1,5	>1.500 0,00	>1.500 0,00	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00	>= 842,64 0,00
SEGURANÇA SOCIAL											
1º Escalão (€)* Variação Nominal (%)	<= 596,79 3,1	<= 611,12 2,4	<= 628,83 2,9	<=628,83 1,25	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=628,83 0,40	<= 842,64 0,50
2º Escalão (€)* Variação Nominal (%)	> 596,79 e <= 2.387,16 2,6	> 611,12 e <= 2.444,46 1,9	> 628,83 e <= 2.515,32 2,4	> 628,84 e <= 1.500 1,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00
3º Escalão (€)* Variação Nominal (%)	> 2.387,16 e <= 47774,32 2,4	> 2.444,46 e <= 4888,92 1,65	> 2.515,32 e <= 5030,64 1,5	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00	> 1.500 **	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00	> 1.500 0,00
Nota: Salário Mínimo Nacional (€)	403,0	426,0	450,0	475,0	485,0	485,0	485,0	485,0	505,0	530,0	557,0

Quadro 3:

População Empregada

unidades: milhares %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2º Trim. 2016	2016	1º Trim. 2017	2º Trim. 2017
População Empregada																				
Total	5.020,9	5.111,7	5.137,3	5.118,0	5.122,8	5.122,6	5.159,5	5.169,7	5.197,8	5.054,1	4.978,2	4.740,1	4.546,9	4.429,4	4.499,5	4.548,7	4.602,5	4.605,2	4.658,1	4.760,4
Var. Homóloga Anual (%)	-	1,8	0,5	-0,4	0,1	0,0	0,7	0,2	0,5	-2,8	-1,5	*	-4,1	-2,6	1,6	1,1	0,5	1,2	3,2	3,4
Var. Homóloga Anual (nº)	-	90,8	25,6	-19,3	4,8	-0,2	36,9	10,2	28,1	-143,7	-75,9	*	-193,2	-117,5	70,1	49,2	21,7	56,5	144,8	157,9
Homens	2.765,2	2.809,7	2.816,4	2.787,1	2.784,2	2.765,4	2.789,7	2.789,3	2.797,1	2.687,6	2.644,5	2.487,2	2.357,3	2.288,4	2.319,5	2.334,4	2.364,3	2.361,4	2.389,1	2.443,8
Var. Homóloga Anual (%)	-	1,6	0,2	-1,0	-0,1	-0,7	0,9	0,0	0,3	-3,9	-1,6	*	-5,2	-2,9	1,4	0,6	1,2	1,2	3,7	3,4
Var. Homóloga Anual (nº)	-	44,5	6,7	-29,3	-2,9	-18,8	24,3	-0,4	7,8	-109,5	-43,1	*	-129,9	-68,9	31,1	14,9	28,8	27,0	85,2	79,5
Mulheres	2.255,7	2.302,0	2.320,9	2.330,9	2.338,6	2.357,2	2.369,8	2.380,4	2.400,7	2.366,5	2.333,6	2.252,9	2.189,6	2.141,0	2.180,0	2.214,4	2.238,3	2.243,8	2.269,0	2.316,6
Var. Homóloga Anual (%)	-	2,1	0,8	0,4	0,3	0,8	0,5	0,4	0,9	-1,4	-1,4	*	-2,8	-2,2	1,8	1,6	-0,3	1,3	2,7	3,5
Var. Homóloga Anual (nº)	-	46,3	18,9	10	7,7	18,6	12,6	10,6	20,3	-34,2	-32,9	*	-63,3	-48,6	39,0	34,4	-7,0	29,4	59,6	78,3
Jovens (15 aos 24 anos)	619,7	615,6	590,4	618,2	582,8	564,2	544,4	518,4	507,5	466,3	426,8	304,6	260,2	241,1	246,5	251,5	259,4	262,4	274,0	275,4
Var. Homóloga Anual (%)	-	-0,7	-4,1	4,7	-5,7	-3,2	-3,5	-4,8	-2,1	-8,1	-8,5	*	-14,6	-4,2	2,2	2,0	5,2	4,3	8,6	6,2
Var. Homóloga Anual (nº)	-	-4,1	-25,2	27,8	-35,4	-18,6	-19,8	-26	-10,9	-41,2	-39,5	*	-44,4	-202,3	5,4	5,0	12,9	10,9	21,6	16,0

QUÉSBIA DE SÉNTE

Nota Metodológica:

Empregado: indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações:

- tinha efectuado um trabalho de pelo menos uma hora, mediante o pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em género;
- tinha um emprego, não estava ao serviço, mas tinha uma ligação formal com o seu emprego;
- tinha uma empresa mas não estava temporariamente ao trabalho por uma razão específica;
- estava em situação de pré-reforma mas encontrava-se a trabalhar no período de referência.

* Devido à quebra de série, não é possível fazer variações em relação ao ano anterior

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes

Quadro 4:

Trabalhadores por Conta de Outrem

unidades: milhares; %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2º Trim. 2016	2016	1º Trim. 2017	2º Trim. 2017
Trabalhadores por Conta de Outrem																				
Total	3.649,6	3.710,9	3.747,9	3.736,0	3.782,3	3.813,8	3.898,1	3.902,2	3.949,7	3.855,7	3.844,9	3719,1	3.542,6	3.457,5	3.611,0	3.710,6	3.775,8	3.787,2	3.852,8	3.931,5
Var. Homóloga Anual (%)	-	1,7	1,0	-0,3	1,2	0,8	2,2	0,1	1,2	-2,4	-0,3	*	-4,7	-2,4	4,4	2,8	1,4	2,1	3,8	4,1
Var. Homóloga Anual (nº)	-	61,3	37,0	-11,9	46,3	31,5	84,3	4,1	47,5	-94,0	-10,8	*	-176,5	-85,1	153,5	99,6	52,4	76,6	139,9	155,7
Em % do Total da Pop. Empregada	72,7	72,6	73,0	73,0	73,8	74,5	75,6	75,5	76,0	76,3	77,2	78,5	77,9	78,1	80,3	81,6	82,0	82,2	82,7	82,6
Por Tipo de Contrato																				
Contratos Sem Termo	2.922,2	2.957,0	2.942,5	2.967,5	3.031,8	3.070,5	3.096,8	3.029,5	3.047,4	3.006,8	2.961,0	2.901,5	2.815,6	2.717,5	2.836,5	2.895,5	2.920,8	2.943,2	3.035,7	3.062,5
Var. Homóloga Anual (%)	-	1,2	-0,5	0,8	2,2	1,3	0,9	-2,2	0,6	-1,3	-1,5	*	-3,0	-3,5	4,4	2,1	0,8	1,6	4,8	4,9
Var. Homóloga Anual (nº)	-	34,8	-14,5	25,0	64,3	38,7	26,3	-67,3	17,9	-40,6	-45,8	*	-85,9	-98,1	119,0	59,0	24,1	47,7	138,0	141,7
Em % do Total de TCO's	80,1	79,7	78,5	79,4	80,2	80,5	79,4	77,6	77,2	78,0	77,0	78,0	79,5	78,6	78,6	78,0	77,4	77,7	78,8	77,9
Contratos Com Termo	500,9	556,4	596,8	581,2	570,4	580,3	634,1	684,8	727,4	694,3	738,4	681,8	597,7	609,4	644,4	687,3	712,3	705,4	681,4	727,9
Var. Homóloga Anual (%)	-	11,1	7,3	-2,6	-1,9	1,7	9,3	8,0	6,2	-4,6	6,4	*	-12,3	2,0	5,7	6,7	1,9	2,6	-2,1	2,2
Var. Homóloga Anual (nº)	-	55,5	40,4	-15,6	-10,8	9,9	53,8	50,7	42,6	-33,1	44,1	*	-84,1	11,7	35,0	42,9	13,5	18,1	-14,6	15,6
Em % do Total de TCO's	13,7	15,0	15,9	15,6	15,1	15,2	16,3	17,5	18,4	18,0	19,2	18,3	16,9	17,6	17,8	18,5	18,9	18,6	17,7	18,5
Outros Tipos de Contrato	226,6	197,4	208,6	187,3	180,1	163	167,1	187,9	174,9	154,6	145,5	135,7	129,3	130,6	130,1	127,8	142,7	138,6	135,7	141,1
Var. Homóloga Anual (%)	-	-12,9	5,7	-10,2	-3,8	-9,5	2,5	12,4	-6,9	-11,6	-5,9	*	-4,7	1,0	-0,4	-1,8	11,6	8,5	13,7	-1,1
Var. Homóloga Anual (nº)	-	-29,2	11,2	-21,3	-7,2	-17,1	4,1	20,8	-13,0	-20,3	-9,1	*	-6,4	1,3	-0,5	-2,3	14,8	10,8	16,4	-1,6
Em % do Total de TCO's	6,2	5,3	5,6	5,0	4,8	4,3	4,3	4,8	4,4	4,0	3,8	3,6	3,6	3,8	3,6	3,4	3,8	3,7	3,5	3,6

Nota Metodológica:

Trabalhador por conta de outrem: indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

Trabalhador com contrato a termo: indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com fixação do seu termo e com menção concretizada de modo justificativo:

1) a termo certo: quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo;

2) a termo incerto: quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Trabalhador com contrato permanente: indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho sem termo ou de duração indeterminada.

Outros Tipos de Contrato: até 2010, engloba as seguintes situações: contrato de prestação de serviços, trabalho sazonal sem contrato escrito e situações de trabalho pontuais ou ocasionais. A partir de 2011 (actual série do Inquérito ao Emprego), esta categoria diz respeito aos contratos de prestação de serviços, uma vez que as restantes modalidades passaram a ser classificadas como "Contrato com termo".

* Devido à quebra de série, não é possível fazer variações em relação ao ano anterior

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes

Quadro 5:

Taxa de Desemprego

unidade: %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2º Trim. 2016	2016	1º Trim. 2017	2º Trim. 2017
Taxa de Desemprego																				
Total	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,0	7,6	9,5	10,8	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	10,8	11,1	10,1	8,8
Homens	3,1	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,6	6,5	8,9	9,8	12,3	15,6	16,0	13,5	12,2	10,8	11,0	9,8	8,4
Mulheres	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,6	8,8	10,2	11,9	13,0	15,5	16,4	14,3	12,7	10,9	11,2	10,5	9,3
Jovens	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6	16,4	20,0	22,4	30,3	37,9	38,1	34,8	32,0	26,9	28,0	25,1	22,7
Longa Duração	1,7	1,6	1,7	2,4	3,1	3,8	4,0	3,9	3,8	4,4	5,9	6,7	8,4	10,0	9,1	7,9	6,9	6,9	6,0	5,2

Nota Metodológica:

Taxa de desemprego: taxa que permite definir o peso da população desempregada sobre o total da população ativa.

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/portal/main?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes

Quadro 6:

Desemprego Jovem

unidades: milhares %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2º Trim. 2016	2016	1º Trim. 2017	2º Trim. 2017
População Desempregada																				
Jovens (< 25 anos)	58,1	63,6	77,6	89,4	89,2	90,6	88,5	85,9	83,5	93,4	95,4	132,1	158,9	148,4	131,4	118,1	95,4	101,8	91,6	80,8
Var. Homóloga Anual (%)	-	9,5	22,0	15,2	-0,2	1,6	-2,3	-2,9	-2,8	11,9	2,1	*	20,3	-6,6	-11,5	-10,1	-8,9	-13,8	-19,3	-15,3
Var. Homóloga Anual (nº)	-	5,5	14,0	11,8	-0,2	1,4	-2,1	-2,6	-2,4	9,9	2,0	*	26,8	-10,5	-17,0	-13,3	-9,3	-16,3	-21,9	-14,6
Em % do Total do Pop. Desempregada	28,3	29,8	28,7	26,1	24,4	21,5	20,7	19,1	19,6	17,7	15,8	19,2	19,0	17,4	18,1	18,3	17,1	17,8	17,5	17,5
Desemprego Registrado nos Centros de Emprego																				
Jovens (< 25 anos)	55,4	53,4	56,0	70,4	70,4	68,9	61,9	55,2	53,0	66,7	68,2	65,5	83,2	88,5	76,4	69,0	64,4	63,4	57,3	47,5
Var. Homóloga Anual (%)	-	-3,6	4,8	25,8	0,0	-2,1	-10,2	-10,8	-4,0	25,8	2,2	-3,9	27,0	6,4	-13,7	-9,7	-1,5	-8,2	-21,8	-26,3
Var. Homóloga Anual (nº)	-	-2,0	2,6	14,4	0,0	-1,5	-7,0	-6,7	-2,2	13,7	1,5	-2,7	17,7	5,3	-12,1	-7,4	-1,0	-5,7	-16,0	-16,9
Em % do Total do Desemprego Registrado	16,9	16,4	16,2	16,5	15,3	14,4	13,5	13,5	13,4	13,5	12,3	11,9	12,5	12,5	12,0	12,3	12,0	12,1	11,8	10,9

* Devido à quebra de série, não é possível fazer variações em relação ao ano anterior

A informação anual do desemprego registrado nos Centros de Emprego é feita com base nas médias mensais.

Fontes: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/portal/portal.jsp?id=INE&app=ine_publicacoes

IEFP, Estatísticas do Mercado de Emprego, Informação Mensal: <http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/Paginas/Home.aspx>

Quadro 7:

Desemprego de Longa Duração

unidades: milhares %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2º Trim. 2016	2016	1º Trim. 2017	2º Trim. 2017
População Desempregada																				
Longa Duração (> ou = 1 ano)	89,9	85,4	100,7	129,3	168,9	210,8	221,1	219,5	212,7	246,8	327,1	374,9	452,7	543,6	475,8	410,7	358,7	355,6	308,5	273,2
Var. Homóloga Anual (%)	-	-5,0	17,9	28,4	30,6	24,8	4,9	-0,7	-3,1	15,6	33,1	*	20,8	20,1	-12,5	-13,7	-9,6	-13,4	-18,6	-23,8
Var. Homóloga Anual (nº)	-	-4,5	15,3	28,6	39,6	41,9	10,3	-1,6	-6,8	33,1	81,3	*	77,8	90,9	-67,8	-65,1	-38,3	-55,1	-70,7	-85,5
Em % do Total do Pop. Desempregada	43,7	40,0	37,2	37,8	46,3	49,9	51,7	48,9	49,8	46,5	54,3	53,1	54,2	63,6	65,5	63,5	64,1	62,1	58,9	59,2
Desemprego Registrado nos Centros de Emprego																				
Longa Duração (> ou = 1 ano)	146,3	138,0	128,7	159,5	193,1	201,0	191,7	167,7	154,3	162,7	217,4	229,7	255,3	318,3	315,4	276,7	258,8	251,4	232,0	218,5
Var. Homóloga Anual (%)	-	-5,72	-6,70	23,87	21,08	4,10	-4,64	-12,50	-8,00	5,45	33,65	5,6	11,1	24,7	-0,9	-12,3	-7,4	-9,1	-13,5	-15,6
Var. Homóloga Anual (nº)	-	-8,4	-9,2	30,7	33,6	7,9	-9,3	-24,0	-13,4	8,4	54,7	12,3	25,6	63,0	-2,9	-38,7	-20,7	-25,3	-36,1	-40,3
Em % do Total do Desemprego Registrado	44,7	42,5	37,4	37,3	41,9	42,1	41,7	40,9	39,1	32,8	39,1	41,6	38,3	45,0	49,3	49,3	48,2	48,1	47,9	50,4

* Devido à quebra de série, não é possível fazer variações em relação ao ano anterior

Fontes: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/portal/portal.jsp?id=INE&app=ine_publicacoes

IEFP, Estatísticas do Mercado de Emprego, Informação Mensal: <http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/Paginas/Home.aspx>