

POLÍTICA REIVINDICATIVA 2020-2021

SEMPRE EM DEFESA DOS TRABALHADORES

A política reivindicativa da UGT, para o ano de 2021, surge num quadro marcado por uma pandemia sem precedentes e uma grave crise económica e social, num momento em que nos encontrávamos, ainda, a recuperar da crise anterior.

Esta crise deixou ainda mais visíveis fragilidades estruturais, como o insuficiente nível de investimento, as baixas qualificações, a precariedade e a segmentação do mercado de trabalho, ou a degradação dos serviços públicos, e acentuou as desigualdades pré-existentes, tendo atingido mais fortemente certos grupos como os jovens, as mulheres, os trabalhadores precários e os menos qualificados.

Os dados não deixam margem para dúvida, quanto à intensidade da crise: enorme contracção do PIB (quebra de 16,3% no 2º trimestre), quebras significativas nas exportações, no comércio externo e no turismo, uma grande instabilidade e pressão abrupta e imediata sobre as finanças públicas.

Na área social, a severidade desta crise é ainda mais gritante. Desde logo, no mercado de trabalho, com o disparar do desemprego - mais 110 mil desempregados e menos 160 mil empregos do que há um ano atrás (em apenas cinco meses perderam-se 140 mil empregos); 1 em cada 4 jovens está em situação de desemprego.

Uma vez mais, a elevada precariedade do emprego permitiu às empresas um “rápido ajustamento” ao contexto económico, sobretudo perante um quadro em que as medidas excepcionais de proteção do emprego-desemprego, como o layoff simplificado, não só pecaram por tardias, como deixaram de fora de uma qualquer proteção social um número elevado de trabalhadores precários e com vínculos atípicos (contratos a termo, temporários, falsos trabalhadores independentes, etc.), muitos dos quais jovens.

A perda de rendimentos sofrida por milhares de trabalhadores (layoff simplificado, desemprego, paragem de atividade) deu origem a novas e mais graves situações de pobreza e de exclusão, aprofundando as desigualdades e pondo em evidência a fragilidade e as lacunas do nosso sistema de protecção social e a sua incapacidade de responder eficazmente a todos os cidadãos.

A situação actual exige a implementação/manutenção de respostas imediatas do Governo para mitigar impactos, mas também políticas e medidas de curto e médio prazo que permitam encetar uma estratégia de recuperação e relançamento sustentado e para o progresso social.

Exige, desde logo, que - no quadro das medidas transitórias e excepcionais - se assegure o justo equilíbrio entre apoios às empresas e apoios aos trabalhadores/famílias.

Nesse sentido, registamos a adopção do Programa de Estabilização Económica e Social (PEES) - o qual deveria ter ido mais longe em matérias como a protecção do emprego, a protecção dos rendimentos dos trabalhadores e a protecção social -, bem como os trabalhos em curso quanto à preparação de um Plano de Recuperação Económica e Social, a submeter a Bruxelas no próximo mês de Outubro, cuja primeira fase – a apresentação e discussão da Visão Estratégica para o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2030 - se encontra concluída.

Um Plano que tem, necessariamente, de colmatar as fragilidades estruturais e os desafios sociais, promovendo o desenvolvimento sustentado e sustentável de Portugal, nas suas dimensões económica, social e ambiental.

A UGT teme que as fragilidades do PEES e da Visão Estratégica, em matéria social, se estendam ao Plano que o Governo deverá apresentar.

E, nesse sentido, não nos tranquiliza o discurso governativo, que anuncia sempre e mais apoios às empresas (layoff para 2021, suspensão do pagamento por conta), sem que haja idêntica preocupação com as pessoas que vivem do seu trabalho.

Nesse sentido, o Plano nacional deve integrar medidas imediatas e outras de médio prazo, medidas transitórias e excepcionais e medidas estruturantes, numa estratégia que, sem deixar de atender à urgência de mitigação dos impactos desta crise, responda a desafios estruturais como as transformações tecnológicas, a transição energética, as alterações climáticas, o envelhecimento demográfico e a baixa natalidade, ou ainda as qualificações, competências e a inovação, a segmentação laboral e as desigualdades, proporcionando um crescimento forte, sustentável e inclusivo.

Para a UGT continuam a ser elementos estruturantes dessa estratégia:

- O reforço do Investimento público e privado;
- A melhoria dos Serviços Públicos e a valorização da Administração Pública;
- A valorização dos rendimentos dos portugueses, o combate à pobreza e às assimetrias e desigualdades;
- O combate à precariedade do emprego e a promoção de medidas de apoio e criação de emprego de qualidade;
- O reforço da protecção social, assegurando que ninguém é deixado para trás;
- A aposta na qualificação dos trabalhadores portugueses, enquanto vector de gestão das mudanças e de melhorias da produtividade;
- O reforço da coesão social e territorial, valorizando os territórios e o desenvolvimento do interior.

A Europa deu um sinal importante quanto ao futuro da União Europeia, ao assumir um compromisso, alcançado pelo Conselho Europeu em Julho passado, sobre o programa de recuperação europeu e o quadro financeiro comunitário para os próximos anos, os quais se traduzem num elevado nível de recursos (ainda que já decrescente para Portugal, com Bruxelas a decidir cortar 2.000 milhões de euros em subvenções ainda antes de se receber qualquer valor!) colocados à disposição dos Estados-membros.

O volume de apoio financeiro, sem precedentes no quadro da nossa integração na UE, quer quanto ao montante, quer quanto à forma (com um elevado peso de subvenções e sem os tradicionais condicionalismos comunitários), exige que consigamos criar as condições que nos

permitam aproveitar de forma eficiente esses recursos. A severidade da situação impõe que não desperdicemos um único euro.

Tal exige visão, ambição e rigor, mas exige ainda que esse Plano e o caminho nele traçado sejam fundados num amplo consenso nacional. Para tal, não se poderá esquecer a dimensão, muitas vezes descurada, do envolvimento efectivo dos actores políticos, económicos e sociais.

Esta política reivindicativa está, como sempre, imbuída do empenho e disponibilidade da UGT no diálogo e na construção de consensos e compromissos, nomeadamente em sede de concertação social, que contribuam para um Portugal mais desenvolvido, mais coeso e justo.

1. O CENÁRIO MACROECONÓMICO PARA 2021

A instabilidade e a imprevisibilidade são certamente traços marcantes do actual contexto económico e social.

Enfrentamos uma elevada incerteza quanto à evolução da pandemia e aos riscos de novas vagas, com as consequências em termos de saúde pública, de serviços públicos, mas igualmente em termos económicos e sociais.

Temos, por isso, presente que qualquer cenário macroeconómico que vier a ser estabelecido, nomeadamente no quadro do Orçamento do Estado para 2021, padece, mais do que em momentos anteriores, dessa imprevisibilidade.

As previsões nacionais e internacionais já conhecidas apontam para uma recuperação forte da economia europeia em 2021, com impactos positivos no emprego.

Para Portugal existem alguns sinais positivos de recuperação económica nestes meses mais recentes (indicadores de confiança de empresas e consumidores, de actividade económica, aumento de algumas receitas fiscais, etc), o que sustenta, em certa medida, as previsões também positivas (e menos catastrofistas do que alguns anunciam) para Portugal.

Quadro 1

Previsões para a Economia Portuguesa

	2019*	2020							2021					2022			
		OCDE				MF			OCDE			MF		BdP	MF		
		FMI	Cenário Base	Cenário Adverso	CE	BdP	OE 2020	OES 2020	FMI	Cenário Base	Cenário Adverso	CE	BdP			PE	OES 2020
PIB	2,2	-8,0	-9,4	-11,3	-9,8	-9,5	1,9	-6,9	5,0	6,3	4,8	6,0	5,2	2,0	4,3	3,8	2,0
Consumo Privado	2,3	-	-10,0	-12,5	-5,8	-8,9	2,0	-4,3	-	8,2	6,7	5,3	7,7	2,0	3,8	3,0	1,9
Consumo Público	0,8	-	3,1	3,8	2,4	0,6	0,8	3,1	-	-1,2	1,0	-1,5	0,7	0,5	-0,8	0,8	0,5
Formação Bruta de Capital Fixo	6,4	-	-10,6	-13,9	-8,6	-11,1	5,3	-12,2	-	8,8	2,7	8,9	5,0	4,5	6,1	4,5	4,5
Exportações Bens e Serviços	3,7	-	-15,5	-18,5	-14,1	-25,3	3,8	-15,4	-	8,2	3,5	13,2	11,5	3,7	8,4	11,2	3,9
Importações Bens e Serviços	5,2	-	-13,3	-16,6	-10,3	-22,4	3,9	-11,4	-	8,6	3,7	10,3	13,5	3,9	7,0	8,5	3,9
Inflação	0,3	-0,2	0,2	0,1	-0,2	0,1	1,0	-0,2	1,4	0,2	0,0	1,2	0,8	1,5	0,4	1,1	1,4
Emprego	-	1,0	-	-	-3,4	-4,5	0,6	-3,9	-	-	-	2,7	2,0	0,6	1,7	1,5	0,5
Taxa de Desemprego (% da pop. activa)	6,5	13,9	11,6	13,0	9,7	10,1	6,1	9,6	8,7	9,6	11,8	6,9	8,9	5,9	8,7	7,6	5,6
Saldo Orçamental do SPA (% do PIB)	0,2	-7,1	-7,9	-9,5	-6,5	-	0,2	-	-1,9	-4,7	-7,4	-1,8	-	0,9	-	-	0,7
Dívida Bruta do SPA (% PIB)	117,7	114,8	135,9	139,9	131,6	-	116,0	-	109,3	131,4	137,9	124,4	-	-	-	-	-

Fontes: Fundo Monetário Internacional (FMI). Para 2020 e 2021: World Economic Outlook (14/04/2020) e Para 2022 e Dívida Bruta: World Economic Outlook (15/10/2019); OCDE: Economic Outlook, 10/06/2020; Comissão Europeia (CE): European Economic Forecast Spring 2020, 06/05/2020 e Summer 2020 Economic Forecast 07/07/2020; BdP: Boletim Económico de Junho, 15/06/2020; Ministério das Finanças (MF): OE Suplementar 2020 - 07/06/2020; OE 2020 - 16/12/2019; Programa de Estabilidade (PE), 15/04/2019

* Dados definitivos. Fonte: INE

O Governo estima um crescimento do PIB de 4,3%, com recuperação do Investimento e das Exportações (ainda que não permitindo compensar integralmente as perdas de 2020), uma

taxa de inflação de 0,4%, uma recuperação, ainda que ligeira, do consumo privado e um crescimento de produtividade de cerca 2,5%.

Quanto ao mercado de trabalho, de assinalar igualmente uma ligeira melhoria da situação, com o emprego a crescer 1,7% e a taxa de desemprego nos 8,1% que, embora inferior à prevista para 2020, é, ainda assim, muito elevada.

No quadro de tais previsões, não poderemos contudo perder de vista a grave situação de base do ano 2020.

2. VALORIZAR SALARIOS E RENDIMENTOS. RESPEITAR COMPROMISSOS.

A fase de recuperação económica que se sente no País (apesar de díspar entre empresas e sectores) permite retirar já uma lição: não é suficiente restabelecer o normal funcionamento do mercado para assegurar uma retoma económica e a recuperação do emprego.

Neste contexto, assume ainda maior relevância o consumo privado, enquanto alavanca e dinamizador da actividade económica.

Se houve uma lição a retirar da crise anterior foi precisamente a ineficácia e os efeitos adversos das políticas de austeridade - assentes em aumentos de impostos, em redução de salários e pensões e em bloqueios à negociação colectiva, para prosseguir o objectivo de uma desvalorização interna - na resposta à crise económica e social.

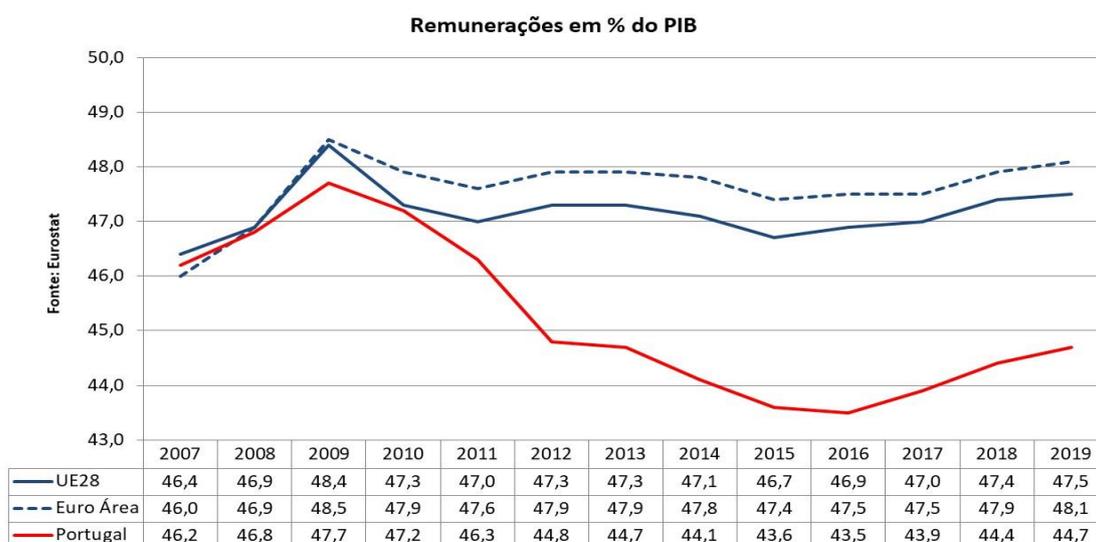
Assim, é com alguma apreensão que ouvimos declarações do Governo sobre o futuro que, sem deixar de rejeitar expressamente o regresso a políticas de austeridade, deixam antever que o contexto actual exige prudência quanto a aumentos salariais no privado e no público, a reduções do IRS, ou à valorização de carreiras na administração pública.

A UGT recorda ao Governo que este assumiu um Programa de governação que estabeleceu a valorização dos rendimentos e dos salários e o combate à desigualdade como prioridades.

Foi o próprio Governo a referir que não poderíamos continuar a ter um modelo de crescimento, onde os rendimentos do trabalho perdem persistentemente peso na riqueza nacional e um modelo que acentua a desigualdade.

Como se verifica no gráfico, Portugal continua a ter um peso das remunerações no PIB não só inferior à média comunitária, como não tem conseguido recuperar a forte degradação que resultou do programa de ajustamento e das políticas de austeridade.

Gráfico 1:



Fonte: INE

A UGT tem vindo sistematicamente - e fê-lo, nomeadamente na sua política reivindicativa 2019-2020 e no quadro das discussões em sede de concertação social - a defender a valorização dos salários e dos rendimentos, nas suas diferentes dimensões: salário mínimo, aumentos salariais, prestações sociais e política fiscal.

É uma prioridade que a UGT há muito elencou e empenhámo-nos profundamente na sua discussão em sede de concertação, discussão que se encontra interrompida desde março, quando irrompeu a pandemia, mas que a UGT considera – precisamente por causa dos impactos da pandemia- urgente reactivar.

Temos de ter uma visão que não pode ignorar a realidade do País. Sabemos que teremos de olhar para as previsões, mas não podemos ignorar as certezas do passado e essas apontam para a perda sustentada e continuada do peso dos salários na riqueza nacional.

A valorização e a justiça salariais são prioridades absolutas e os valores de distribuição da riqueza não podem continuar a envergonhar-nos perante os nossos congéneres europeus.

E são prioridades que não podem andar ao sabor das flutuações conjunturais e exigem uma verdadeira estratégia de médio e longo prazo.

É necessário pôr fim ao discurso de décadas de que, quando estamos mal, não é o momento para aumentar salários e de que, quando estamos melhor, temos de ser cautelosos e esperar para ver.

Os trabalhadores não podem continuar a esperar.

Um salário mínimo digno

A discussão sobre a actualização do salário mínimo para 2021 surge num contexto marcado pela crise de saúde pública e pelos seus impactos na economia e nos rendimentos dos trabalhadores.

Não obstante a trajetória de recuperação implementada nos últimos anos - que contou sempre com um forte empenho da UGT -, o salário mínimo encontra-se ainda longe do necessário, estando o seu valor real estagnado desde a sua adopção.

O efeito do aumento do salário mínimo na evolução da linha de pobreza é marginal, não afastando decisivamente da pobreza os trabalhadores que o auferem, como é reconhecido nos relatórios de avaliação elaborados pelo Governo, no quadro da monitorização de impactos do aumento do salário mínimo.

Não nos devem tranquilizar os dados que apontam para um peso do salário mínimo no salário mediano/ médio dentro dos parâmetros definidos pelo Conselho da Europa, pois aqueles apenas reflectem uma realidade que nos deve preocupar e que deve ser corrigida.

Esse referencial é atingido, não porque a nossa política salarial tenha conhecido uma evolução positiva, mas simplesmente pelo facto de os salários acima do salário mínimo crescerem anemicamente.

O modelo de baixos salários (em que muitos empregadores ainda apostam, apesar dos discursos) e uma negociação coletiva bloqueada provocaram um aumento do peso dos trabalhadores com salário mínimo, (em Abril de 2019, de cerca de 25%, um dos valores mais elevados da UE), pelo esmagamento das tabelas salariais.

Por outro lado, também continuamos a comparar mal no contexto europeu, quanto ao nível do salário mínimo e ao seu poder aquisitivo. E pior comparamos, quando os nossos congéneres europeus (e concorrentes económicos) tiveram uma aposta séria na valorização dos seus salários mínimos, como foi o caso de Espanha.

Gráfico 2



Fonte: Eurostat

Registamos positivamente que o Governo, através do seu Ministro das Finanças, tenha assumido que existe margem de manobra para um aumento significativo do salário mínimo, num quadro de subida equilibrada deste salário. Aqui, não podemos deixar de relembrar o compromisso assumido no Programa do Governo – e agora reafirmado nas GOP 2021 – quanto ao objectivo de o salário mínimo atingir 750€ em 2023. Tal exige avanços firmes a cada ano; e 2021 não pode ser excepção.

E o discurso do “substancial” tem mesmo de ser SUBSTANCIAL.

Devemos ainda assinalar as declarações da Presidente da Comissão Europeia que, no seu discurso sobre o Estado da União, destaca a importância do salário mínimo enquanto ferramenta de equilíbrio entre trabalhadores e empresas, considerando que o *“salário mínimo bem negociado protege emprego e cria equidade, tanto para os trabalhadores como para as empresas”* e que *“a dignidade do trabalho tem de ser sagrada”*.

São também estes os objectivos que têm motivado a UGT na sua luta por um melhor salário mínimo e ao longo dos anos sempre assumimos uma posição responsável e equilibrada. Para 2021 não será diferente.

Nesta fase, importa ter presente, para além do papel social indissociável do salário mínimo, o contributo que este assume para o reforço do consumo interno, sobretudo num período de crise, com quebras e incertezas em termos de exportações e comércio internacional.

Este não é o momento para receios, é um momento para construir e gerar confiança.

E essa confiança passa por um salário mínimo digno, gerador de justiça e coesão sociais e de condições de maior dinamismo económico.

E essa confiança passa também por uma discussão do salário mínimo em sede de concertação social e, desejavelmente, por um consenso entre Governo e Parceiros Sociais.

Contra os medos e receios, pela justiça e coesão sociais, por uma ferramenta efectiva de crescimento económico e de combate à pobreza, a UGT defende:

Actualização do salário mínimo para 670 euros a 1 de Janeiro de 2021, aumento nominal igual ao do ano corrente (35 euros), com um crescimento percentual ligeiramente inferior (+5,5%).

Reforçar a protecção social. No presente e no futuro - Não deixar ninguém de fora.

A situação de crise que estamos a atravessar veio confirmar a necessidade e a importância de um Estado Social forte, capaz de responder eficazmente às pessoas. Na Segurança Social tal foi particularmente evidente.

Conseguimos construir respostas que permitiram mitigar os efeitos da crise, por via do apoio à manutenção de postos de trabalho, de protecção de rendimentos e do reforço dos apoios sociais para trabalhadores e famílias.

Mas tal resposta esteve e está longe de ser suficiente, tendo como aspecto mais visível a perda continuada de rendimentos dos trabalhadores, colocando em causa a subsistência das famílias e gerando novas situações de pobreza.

A crise veio assim pôr em evidência as debilidades dos nossos sistemas de protecção social e a urgência da sua modernização, de modo a que estes possam cumprir plenamente os propósitos da sua existência.

Há muito que a UGT vem alertando para a necessidade de reforçar os recursos humanos da Segurança Social e para o investimento nas plataformas e suportes informáticos, indispensáveis para ultrapassar as dificuldades de funcionamento e os atrasos nas respostas às pessoas, constrangimentos que a adopção de novas medidas extraordinárias e urgentes só tornaram mais evidentes.

A crise deixou igualmente bem visível a incapacidade do sistema de segurança social proteger eficazmente todos os cidadãos e a urgência em promover uma discussão mais abrangente sobre a segurança social.

Importa não apenas discutir sustentabilidade financeira (aqui questões como a diversificação das fontes de financiamento, a redução da dívida ou a transferência tempestiva de dotações orçamentais consagradas na lei), mas preparar a segurança social para os desafios do futuro, nomeadamente os demográficos, a digitalização, o futuro do trabalho, a precariedade e formas atípicas de trabalho, tendo sempre como objectivo final a construção de um sistema de protecção social sustentável e forte, que garanta níveis de protecção adequados, respondendo eficazmente a todas as pessoas e não deixando ninguém de fora.

No imediato, a UGT defende:

- **Reforço das medidas de protecção ao rendimento dos trabalhadores/** pessoas afectadas pela situação de crise, que se deverão prolongar **pelo menos durante o próximo ano**, tendo como objectivos a não perda de rendimentos e a preservação dos postos de trabalho;
- Uma **prestação social universal mínima de 1 IAS** para todos os afectados pela crise e excluídos de qualquer protecção social;
- Rediscussão, em sede de concertação social, da **regra de actualização das pensões e do IAS- Indexantes dos Apoios Sociais**, a qual deverá atender aos ciclos económicos, mas introduzindo um mecanismo de salvaguarda que garanta um mínimo de pensões.
- Esta proposta, já apresentada em anos anteriores, ganha este ano (face à quebra do PIB e a uma inflação nula) uma ainda maior urgência;
- **Aumento de todas as pensões** com uma melhoria efectiva do poder de compra para todos os pensionistas e **diferenciando positivamente as de mais baixo valor**. Num momento de crise como a actual e no âmbito de uma estratégia de valorização dos rendimentos, o aumento substancial das pensões é essencial, sobretudo num quadro de elevada pobreza entre pensionistas e reformados que urge reduzir;
- **Aumento do IAS** em linha com o aumento das pensões;
- A **revisão dos regimes de protecção no desemprego e na doença**, fortemente limitados durante o período da Troika e que hoje não garantem a adequada protecção a quem dela precisa;
- **Revisão das regras de cálculo e pagamento de diversas prestações sociais** (parentalidade, doença), garantindo efectivamente as percentagens de substituição de remuneração previstas na lei, as quais não se encontram asseguradas;

- **O regresso a uma idade fixa de reforma e a eliminação do factor de sustentabilidade para todas as situações de antecipação de idade da reforma**, garantindo uma maior justiça neste regime. Os DLD-Desempregados de Longa Duração não podem continuar de fora da revisão já iniciada.

Reduzir o IRS. Assegurar justiça e equidade.

A política fiscal é um instrumento central da política económica e social, permitindo arrecadar um nível de recursos financeiros adequados, para assegurar um bom funcionamento da sociedade, garantir a democracia e promover uma justa redistribuição da riqueza.

O nível adequado de receitas fiscais é, assim, essencial para responder aos desafios que temos pela frente: do reforço do Investimento público à melhoria dos serviços públicos e do Estado Social, do combate à pobreza e desigualdades ao reforço da coesão territorial.

Contudo, o nível de receitas não pode continuar assente num sistema fiscal marcado por ineficiências, distorções e injustiças, onde princípios como a da progressividade e da equidade fiscais continuam a ser colocados em plano secundário e a sua concretização a ser sistematicamente adiada.

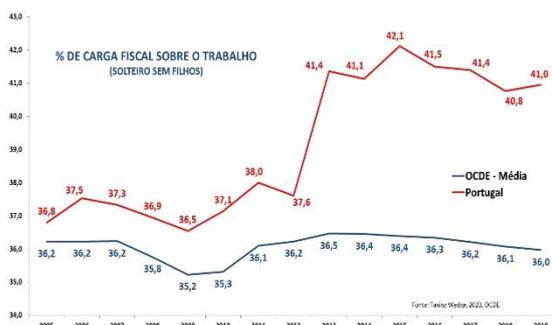
Temos presente que a crise económica actual vem colocar uma pressão adicional sobre o sistema fiscal, mas não é aceitável que a crise seja novamente usada como argumento para adiar as mudanças necessárias e assumidas pelo Governo no que concerne a tributação sobre o Trabalho (no IRS).

Com efeito, a UGT não pode aceitar que o Governo, depois de uma redução da tributação sobre as empresas operada no OE/2020, continue a anunciar a redução de impostos a pagar pelas empresas, a suspender pagamentos por conta e obrigações fiscais e a aligeirar as responsabilidades daquelas e, ao mesmo tempo, dê a entender que não há margem de manobra para, finalmente, avançar com a prometida e necessária redução do IRS e para atenuar impostos sobre os rendimentos de quem vive do seu trabalho e que tem visto a sua subsistência posta em causa ao longo deste ano.

A manutenção do nosso Estado Social exige um certo nível de carga fiscal, mas não entendemos que esta recaia sobretudo (e cada vez mais) sobre o trabalho, colocando princípios basilares de justiça fiscal e social.

Como é bem visível no gráfico, Portugal mantém ainda uma carga fiscal muito acima da existente antes da anterior crise de 2009 – com alguns grupos de trabalhadores a suportarem um imposto mais elevado em cerca de 10pp.

Gráficos 3 e 4 – Carga Fiscal



Fonte: OCDE

Portugal tem uma carga fiscal acima de muitos Estados-membros, que comparam connosco em termos de rendimentos médios, saindo claramente prejudicados os trabalhadores e as famílias portuguesas, ficando com rendimento disponível muito baixo, estando assim comprometido o seu poder aquisitivo e o seu bem-estar.

Na comparação com países com carga fiscal similar à nossa, o que é mais notório é o pouco rendimento disponível dos trabalhadores portugueses no final do mês.

A UGT considera assim necessária uma reformulação do quadro fiscal sobre os rendimentos do trabalho, assegurando um desagravamento fiscal, uma efectiva progressividade e uma maior equidade na aplicação de benefícios e deduções fiscais.

E uma reformulação que se opere num quadro mais amplo de reestruturação do edifício fiscal, que garanta uma redução da carga fiscal sobre o trabalho, o combate à fraude e economia informal e que as novas realidades e modelos organização empresarial (como as plataformas digitais) sejam efectiva e adequadamente tributadas. Ou seja, que todos - cidadãos, trabalhadores, empresários, empresas e organizações - contribuam em função dos seus rendimentos, independentemente da sua natureza e proveniência.

Para 2021, para além do objectivo geral acima enunciado, a política fiscal tem necessariamente de responder a constrangimentos e desafios imediatos colocados pela crise actual e pela perda de rendimentos dos trabalhadores e famílias, com soluções mais equilibradas e justas entre empresas e trabalhadores.

Assim, a UGT tem vindo a defender a necessidade de medidas que permitam o adiamento/suspensão/eliminação de compromissos fiscais por parte de trabalhadores e famílias, na linha do que tem vindo a ser realizado para as empresas (redução de impostos, suspensão do pagamento especial por conta, entre outras).

Mas também medidas como a adequação das tabelas de retenção aos níveis de tributação existentes, pondo fim à sobre-retenção de IRS, que beneficia o Estado à custa do rendimento disponível das famílias, ou a reposição do IVA à taxa reduzida de 6% para todos os bens essenciais.

A justiça fiscal é não apenas essencial, mas cada vez mais urgente e, num quadro de continuada perda de rendimentos de milhares de trabalhadores e seus agregados, um verdadeiro imperativo das políticas públicas.

Em termos de política fiscal, a UGT reitera as propostas já apresentadas na nossa política reivindicativa do ano 2019, nomeadamente:

- A prioridade e urgência da redução do IRS;
- A reposição dos oito escalões (existentes antes da crise bem como uma revisão e redução de taxas de IRS, por forma a concluir a trajectória de desagravamento fiscal para TODOS;
- A actualização das deduções e benefícios fiscais relevantes em sede de IRS, pelo menos em linha com a inflação prevista;
- A revisão do quadro de benefícios existentes, por forma a garantir que estes servem efectivamente os objectivos para que foram criados e que os objectivos prosseguidos são ainda válidos:
 - Assegurando que todos os trabalhadores, especialmente os de menores rendimentos, sintam os impactos positivos dos benefícios existentes;
 - Garantindo a resposta a objectivos estratégicos, como a formação profissional paga pelo trabalhador, a quotização sindical, a habitação ou os regimes complementares de segurança social criados por via da negociação coletiva.
- A revisão do regime de englobamento de rendimentos das pessoas singulares, eliminando distorções que têm dado lugar ao enfraquecimento da progressividade e justiça fiscal;
- A continuação e o aprofundamento do combate à fraude e à economia informal.

3. NEGOCIAÇÃO COLECTIVA. A CRISE DEVE SER UM MOTOR PARA OS RENDIMENTOS E PARA A INOVAÇÃO.

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

Mas, claramente, o momento que vivemos, com a situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID-19, traz-nos uma nova realidade. Ora, é consabido que a negociação colectiva é a pedra angular na determinação de condições e relações de trabalho, com especial incidência na definição dos níveis salariais, na organização do tempo de trabalho e nas condições da sua prestação. Daí a responsabilidade acrescida da negociação colectiva na resposta aos desafios que a pandemia veio antecipar e acelerar.

A UGT continuará, assim, a bater-se por uma política de aumentos salariais na Administração Pública e nos sectores privado, social e empresarial do Estado. Esta é uma dimensão central para a melhoria das condições de vida das pessoas e um factor determinante para o crescimento económico, para o combate à pobreza e para uma mais justa distribuição de rendimentos.

Assim, a proposta de actualização salarial que a UGT apresenta neste documento é pautada por um grande sentido de responsabilidade, em defesa dos trabalhadores e compaginada com

o atual contexto económico e social, nomeadamente, a produtividade e a situação específica das empresas e sectores. Assim, considerando que:

- ✓ O consumo interno será a principal alavanca da economia portuguesa;
- ✓ Importa implementar a necessária convergência em termos salariais com a UE;
- ✓ É preciso contrariar a forte moderação salarial verificada nos últimos anos;
- ✓ Que a atual conjuntura provocada pela COVID-19 está a afetar radicalmente os mercados e as atividades económicas, mas com intensidades e formas distintas;
- ✓ Que a adaptação tanto dos consumidores, como das empresas despoletou uma transformação na forma e nos hábitos de consumo, com maiores vendas online, entregas ao domicílio e outras alternativas; e
- ✓ Que o Governo inscreveu/manteve nas GOP o seu compromisso para o aumento do salário mínimo para €750 até 2023.
- ✓ Considerando ainda os efeitos de algumas reformas do mercado de trabalho,

A UGT propõe um aumento dos salários, para os sectores privado e empresarial do estado, entre 1,5% e 3%, garantindo um aumento não inferior a €35 para todos os trabalhadores em 2021.

Realçar que este intervalo deve ser visto como um referencial que não pode ser encarado como um qualquer impeditivo à negociação de valores superiores, consoante a realidade específica de sectores e empresas.

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

1. **Uma agenda para a qualificação dos trabalhadores.** As políticas e medidas de formação, orientadas para o desenvolvimento de percursos, qualificações e valorização das competências dos trabalhadores assumem uma importância transversal, reconhecida por todos e devem fazer parte da agenda da negociação colectiva. Os temas da formação, da qualificação e das competências, pelo seu carácter transversal e consensual podem assumir-se como vectores fundamentais no desenvolvimento de uma agenda para a negociação colectiva apostada na valorização do trabalho, na sua remuneração condigna e na defesa dos legítimos interesses dos trabalhadores. Nessa medida, o contributo da formação, qualificação e competências para a valorização do trabalho e do emprego, da produtividade e competitividade das organizações, terá de integrar um conjunto de domínios de actuação, dos quais se destacam:

- ✓ A segmentação das abordagens e propostas em função do tipo e contexto de negociação;
- ✓ O desenvolvimento de instrumentos e metodologias que permitam a abordagem por competências em matéria de avaliação de desempenho, desenvolvimento de carreiras e

políticas remuneratórias;

- ✓ A participação dos sindicatos na construção dos Planos de Formação, identificação de necessidades e avaliação de resultados;
- ✓ O acompanhamento das convenções negociadas.

2. **Apostar no Centro de Relações Laborais**, nomeadamente na formação dos negociadores sindicais. A formação e capacitação de negociadores sindicais constitui uma relevante condição de sucesso da estratégia de aprofundamento do papel atribuído à negociação colectiva, muitas vezes adiada por bloqueios do lado das entidades empregadoras, cuja participação nas negociações é frequentemente, e predominantemente, assegurada por responsáveis e/ ou técnicos com formação jurídica, sendo que na sua maioria são profissionais sem intervenção nas políticas e práticas de gestão de recursos humanos das organizações, o que inviabiliza muitas vezes o sucesso negocial.

3. **Valorizar a negociação colectiva sectorial** pois fortalece a posição negocial dos sindicatos e influencia a eficácia da contratação colectiva. Promover a articulação da negociação ao nível da empresa.

4. **Promover a negociação colectiva enquanto instrumento de combate à excessiva individualização da relação de trabalho**, sobretudo em matérias centrais como o tempo de trabalho. Portugal é, portanto, um país onde o enquadramento legal do tempo de trabalho semanal é conservador na estatuição de limites ao exercício do mesmo, mas que regista valores para o trabalho real acima da média europeia.

Estes dados contrariam a ideia, defendida de forma mais ou menos explícita, segundo a qual se trabalha pouco em Portugal. Permitem, aliás, evidenciar as limitações de certas medidas voluntaristas, preconceituosas, muito pouco fundamentadas do ponto de vista empírico, que foram levadas a cabo em Portugal nos últimos anos, em particular a eliminação de feriados. Mais, algumas alterações introduzidas ao nível do regime do tempo de trabalho durante a intervenção da *troika* em Portugal foram no sentido de uma maior flexibilização das relações laborais. Essa flexibilização materializou-se na maior margem de gestão do tempo normal de trabalho por parte da entidade empregadora.

A matéria do tempo de trabalho constitui, assim, objecto tradicional da contratação colectiva, não só pelo protagonismo que a lei confere à negociação (uma vez que as normas legais apenas estabelecem máximos de duração) como pela ligação estrutural à matéria salarial pelo que se afigura premente negociar instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do/a trabalhador/a.

5. **Promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar**, como condição para uma efectiva igualdade entre homens e mulheres através da negociação de regimes de horários favoráveis à conciliação, apoios escolares, incentivos à partilha e mecanismos de monitorização da igualdade salarial nas tabelas e na promoção e progressão profissionais.

6. **Regulamentar o teletrabalho nas convenções colectivas**. Com a pandemia de COVID-19, o teletrabalho foi generalizado, antecipando-se já uma utilização mais frequente no futuro, mas, se existir sem equilíbrio nem negociação, acarreta riscos para os trabalhadores. Para a UGT, apesar da legislação dar espaço à autonomia colectiva para a regulamentar, podemos estar perante a individualização das relações de trabalho, expressa numa frágil efectividade da lei e

numa desvalorização dos instrumentos de regulamentação de matriz negocial. Essa individualização poderá ter reflexos em quase todas as áreas da relação laboral, da fixação dos salários efectivos, até à organização do tempo de trabalho.

A UGT antecipa, desde já, um mercado de trabalho diferente no período pós-COVID, com algumas questões que precisam de ser analisadas: **o direito à privacidade do/a trabalhador/a, o isolamento físico que leva à individualização das relações de trabalho, a articulação do teletrabalho com a conciliação da vida familiar e profissional, bem como o direito a desligar.** Registamos que muitos trabalhadores foram confrontados com a obrigação de trabalhar em casa, sem formação adequada, com reuniões virtuais a toda a hora e recorrendo, na maior parte dos casos, aos seus próprios computadores onde foram instalados programas para que pudessem continuar a trabalhar. O problema agudiza-se quando se constata que alguns desses programas têm uma capacidade de controlo quase ilimitada e são instalados sem o conhecimento do próprio trabalhador.

O equilíbrio entre as vantagens e as desvantagens é difícil de conseguir e, por isso, o teletrabalho tem de ser negociado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cabendo aos Sindicatos e empresas a sua regulamentação.

Como já havia sido referido, o direito a desligar, como princípio essencial para a promoção da conciliação entre vida pessoal e profissional é, para a UGT, um dos grandes desafios que a implementação do regime de teletrabalho irá enfrentar.

7. **Negociar sistemas complementares de Segurança Social**, visando a atribuição de prestações pecuniárias complementares às garantidas pelos Regimes Gerais da Segurança Social (fundos de pensões e contratos de seguro).

4. LEGISLAÇÃO LABORAL. RESPONDER À CRISE. RESPONDER AO FUTURO. COM DIÁLOGO SOCIAL.

O actual contexto de pandemia tem originado uma verdadeira torrente de produção legislativa, nem sempre com a qualidade e com a efectividade desejada.

Nesse quadro, à injustiça de muitas das opções assumidas para dar resposta aos trabalhadores, juntaram-se as dúvidas, a incerteza e as incongruências, que foram sentidas pelos trabalhadores no seu dia-a-dia e reportadas aos sindicatos e à UGT.

Por outro lado, as insuficiências de muitos dos serviços públicos envolvidos (ACT, Segurança Social), que há muito a UGT vem denunciando, comprometeram a efectividade de direitos dos trabalhadores, com as condições de trabalho em geral (e de segurança e saúde no trabalho em particular) a conhecerem uma desregulação e uma fragilidade indesejáveis.

Não basta legislar, é necessário legislar bem, é necessário legislar de forma justa e é necessário legislar de forma consequente, garantindo normas que são aplicáveis e que a lei seja cumprida e que os incumprimentos são punidos.

E legislar bem significa também legislar atempadamente (e não de forma meramente reactiva) e falar com quem conhece a realidade.

A UGT defende que, mais do que nunca, é essencial que as medidas que se aplicam às empresas, aos trabalhadores, aos locais de trabalho, sejam negociadas com os representantes daqueles.

A todos os níveis - empresas, sectores, na concertação social – o diálogo exigível não se tem verificado e a UGT exige uma atitude diferente do Governo.

Mas a resposta a esta crise não nos pode fazer esquecer que o nosso quadro legislativo tem ainda desafios pela frente.

Temos um importante acordo tripartido de 2018 com medidas estruturais em áreas fundamentais – precariedade e negociação colectiva - que temos não apenas de acompanhar e, provavelmente, reforçar. Não esquecemos ainda que há medidas por implementar, como é o caso da taxa por rotatividade excessiva de contratos precários.

A UGT aceitou o desafio de uma discussão sobre o Futuro do Trabalho. Mas esta discussão não implica só reagir aos fenómenos da digitalização, ou mesmo do teletrabalho.

A UGT sempre afirmou, e continua a afirmar, a importância da estabilidade legislativa (*e não apenas, como alguns, quando as tendências lhes são desfavoráveis*), mas nunca prevalecendo sobre a justiça legislativa.

E temos presente que não apenas nas matérias que o Governo vem enunciando, como a conciliação ou o teletrabalho, mas em muitas outras, em que teremos de assumir reivindicações e propostas.

Temos de discutir seriamente quem são os novos trabalhadores e conferir-lhes a protecção da legislação laboral, da segurança social, da negociação colectiva e da filiação sindical.

E é uma discussão que não pode fazer esquecer os desafios do passado e que esta crise deixou bem evidentes. As medidas excepcionais que tiveram de ser assumidas (puxando muitos trabalhadores para uma protecção que não tinham) revelam as fragilidades e a necessidade de adequação dos nossos sistemas e o longo caminho que temos para fazer para cumprir o desígnio, por tantos enunciado, de “*não deixar ninguém para trás.*”

Estas são reformas legislativas de fundo e que terão de ser objecto de discussão e reflexão adequadas, mas que não podem esperar para sempre.

5. COMBATER A PANDEMIA VALORIZANDO OS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E OS SERVIÇOS PÚBLICOS

Num momento em que o país atravessa um contexto socioeconómico particularmente difícil, fortemente condicionado pelos impactos provocados pela pandemia de SARS-CoV-2, estando prestes a iniciar-se o processo de discussão e elaboração do Orçamento do Estado para 2021 (OE 2021), sem que tenha sido ainda publicado o Decreto de Execução Orçamental, a UGT, no que à Administração Pública diz respeito, considera que são prioritárias e devem ser objecto de discussão em sede de negociação colectiva algumas matérias incontornáveis, não deixando de assinalar de forma positiva, o facto de as Grandes Opções do Plano para 2021/2023 manterem o foco na necessidade de melhorar os salários dos portugueses, em geral, e dos trabalhadores da Administração Pública, em particular.

Como ponto de partida para as negociações, terá de ser considerada a forma muito positiva como os trabalhadores da Administração Pública responderam aos constrangimentos provocados pela pandemia da COVID-19 de modo a traduzir o reconhecimento dessa realidade em ganhos efetivos para os trabalhadores.

Valorização dos salários e das carreiras

O Orçamento do Estado para 2021 terá de consubstanciar o compromisso assumido pelo Governo no sentido de aumentar pelo menos em 1,1 % os salários de todos os trabalhadores da Administração Pública, garantir que as progressões e as promoções nas carreiras mantêm um desenvolvimento normal e, em simultâneo, deverão desenvolver-se processos negociais no sentido da revisão das carreiras gerais, das carreiras subsistentes e das carreiras não revistas.

O OE 2021 deve ainda contemplar verbas que permitam a contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão na carreira para todos os trabalhadores, repondo a justiça para todos quantos viram as suas posições remuneratórias ser absorvidas pelos sucessivos aumentos do salário mínimo.

Deve rapidamente avançar-se para a regulamentação do subsídio de risco, penosidade e insalubridade para todos os trabalhadores dos serviços em que se considere justificável a atribuição dessa compensação remuneratória e ser dada particular atenção ao reforço e à fiscalização das condições de segurança e saúde no trabalho de todos os trabalhadores, especialmente àqueles que desempenham funções em situações que manifestamente aumentam o risco de exposição ao novo coronavírus.

Teletrabalho sem perda de direitos

No que respeita ao teletrabalho, a UGT reconhece que poderá fomentar uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores, mas que apenas poderá ser considerado sempre que esse regime laboral garanta todos os direitos a todos os trabalhadores que o adotem, não deixando quaisquer margens para que esses trabalhadores possam vir a ter piores condições de trabalho que aquelas que têm aquando do desempenho de funções em regime presencial.

A incontornável revisão do SIADAP

A revisão do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) é essencial para o estabelecimento de um clima de confiança que privilegie o mérito e a produtividade sem os constrangimentos que advêm da existência de quotas de excelência, que se afiguram como um claro incentivo à mediocridade. O sinal dado nas GOP 2021/2023 no sentido de se melhorar o sistema de avaliação na Administração Pública é um passo dado nesse sentido.

Justiça para os Contratos Individuais de Trabalho na Saúde

O cumprimento integral dos acordos coletivos celebrados com os hospitais EPE e a contagem de todo o tempo de serviço para efeitos de progressão nas carreiras são duas medidas que resolveriam boa parte dos problemas que assolam os trabalhadores do setor da saúde em regime de contrato individual de trabalho (CIT). A adopção do vínculo único de emprego público é também essencial para fazer justiça e proporcionar a estes profissionais o direito à

carreira e a nela progredirem, sendo prioridades inquestionáveis e que não podem continuar a ser proteladas.

Um novo olhar sobre as IPSS e as Misericórdias

Num momento em que a pandemia de SARS-CoV-2 tornou ainda mais evidentes as lacunas existentes nas IPSS e nas Misericórdias, é essencial que sejam tomadas medidas e assumidas políticas que possibilitem um novo olhar sobre estas instituições, numa perspetiva que passará, inevitavelmente, pelo reforço dos recursos humanos e dos meios financeiros e materiais ao seu dispor e pela valorização dos recursos humanos, de modo a potenciar a atractividade e retenção e a melhoria da capacidade de intervenção e de resposta do sector social .

O Estado será sempre o principal responsável pela forma como a nossa sociedade encara e trata os problemas relacionados com as crianças, os idosos e os mais carenciados, pelo que o papel do Governo nesta matéria é indiscutivelmente determinante.

ADSE sustentável e para todos os trabalhadores dos serviços públicos

A possibilidade de ingresso na ADSE tem de ser dada a todos trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho e a desobrigação dos pagamentos pelas autarquias deve ser compensada pela retoma das contribuições pelas entidades empregadoras, em valores percentuais a acertar, numa fórmula que permite garantir a sustentabilidade da ADSE sem que, por outro lado, seja exigido reforço financeiro em sede de OE.

Cumprir o disposto no OE/2020

A UGT não pode também deixar de referir a necessidade de serem tomadas medidas no sentido do cumprimento integral do disposto no n.º 2 do artigo 16.º do Orçamento do Estado para 2020, designadamente a valorização e qualificação dos trabalhadores, a promoção de bons ambientes de trabalho, saúde e segurança, o rejuvenescimento dos mapas de pessoal e suprimento planeado de necessidades, a promoção de programas de mobilidade transversal, a adoção de uma estratégia concertada com vista a reduzir o absentismo, a efetivação da pré-reforma, o reforço dos centros de competências, das áreas estratégicas de concepção e de planeamento de políticas públicas e a inovação, modernização e transformação digital da Administração Pública.

Em suma, a UGT considera que a preparação do Orçamento do Estado para 2021, bem como o Plano de Recuperação Económica que será necessário implementar, tendo em vista a recolocação do nosso país numa rota de crescimento económico, terão de assumir de forma inequívoca a importância que um sector público forte assumirá em todo este processo, pelo que insta o Governo a chamar as organizações representativas dos trabalhadores, em particular as do setor da Administração Pública, a participarem activamente em processos negociais que tenham em vista a busca das soluções que melhor sirvam o País, os serviços públicos e os seus trabalhadores e, por consequência, todos os cidadãos.

6. A EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO DEVEM CONSTITUIR PRIORIDADE PARA O PLANO DE RECONSTRUÇÃO

Os tempos mais recentes demonstraram que a Educação/Formação – com todos os seus profissionais docentes e não docentes – é uma instituição insubstituível para a promoção da equidade social.

É por esta razão que a UGT insiste na necessidade de se determinarem políticas consistentes de aumento dos níveis de qualificação escolar e profissional de toda a população, promovendo uma cidadania democrática activa, através do acesso de todos ao sistema de educação e formação e da concretização do direito de todos ao sucesso, com o estabelecimento dos mecanismos diversificados que forem essenciais para a qualidade e a equidade.

Para este efeito, e no difícil e complexo quadro económico-social que é de crise e que se associa à crise sanitária em que continuamos a viver, é essencial que seja estabelecido, em sede de diálogo e concertação social, um programa concreto de estabilização e reconstrução social e económica do País que esteja dotado dos financiamentos indispensáveis para que em todos os sectores se promova o desenvolvimento, o emprego e a coesão social e em que para uma oferta de Educação e Formação públicas de alta qualidade e justa sejam alocados os recursos indispensáveis.

De qualquer modo, e independentemente de medidas de maior alcance, é indispensável que neste início do ano letivo sejam adotadas as medidas que forem necessárias para garantir que as escolas e centros de formação sejam efectivamente espaços seguros, em nome do respeito que nos merecem os Alunos/Formandos e as suas Famílias, os Educadores, Professores, Formadores e os Trabalhadores Não Docentes dos nossos espaços de ensino e aprendizagem.

As políticas para o sector da Educação deverão garantir às escolas e aos seus profissionais as condições e os meios que lhes permitam trabalhar com autonomia e flexibilidade, em termos de desenvolvimento do currículo e de organização pedagógica da escola, para que nenhum aluno fique para trás.

A Formação profissional inicial e ao longo da vida deverá estar no centro das preocupações de todos como garantia de equidade e qualidade para o acesso e a manutenção dos postos de trabalho.

A UGT assinala que muitos dos problemas que dificultaram a resposta adequada às necessidades que foram criadas pela pandemia foram consequência da falta de investimento no passado, em termos de recursos humanos e materiais para a determinação de políticas consistentes para a área da Educação e Formação.

É por isso que se tornam essenciais respostas para os problemas concretos sistematicamente identificados e que têm sido sucessivamente apresentados ao Governo, até agora sem qualquer disponibilidade para os resolver, em termos de carreiras, rejuvenescimento, precariedade, formação, qualidade de vida, saúde, aposentação.

A UGT, sem deixar de respeitar as especiais e difíceis circunstâncias que o País vive, sublinha que se torna essencial trabalhar no sentido (da promoção) de:

- combater a precariedade e a perda de postos de trabalho;
- promover carreiras dignificadas e atractivas, sem quaisquer perdas de tempo de serviço;

- respeitar os limites do tempo de trabalho;
- concretizar as medidas para a conciliação do tempo de trabalho com o tempo de vida pessoal e familiar;
- garantir a protecção na saúde e segurança no trabalho;
- assegurar a aposentação e reformas dignas;
- assegurar que a formação contínua seja ajustada ao interesse geral e aos interesses e necessidades de cada um.

Em termos mais específicos na área da educação, identificamos como linhas de acção reivindicativa:

- a dotação dos quadros das escolas com os recursos humanos – docentes e não docentes – correspondentes ao preenchimento das necessidades permanentes das escolas, diminuindo deste modo o recurso à contratação e promovendo assim a sua estabilidade;
- a previsão e a definição de compensações financeiras em sede fiscal para apoiar os docentes e não docentes deslocados para o interior e periferias;
- a promoção da atractividade da carreira docente e do seu rejuvenescimento;
- afectação de equipamento informático adequado a cada Agrupamento/Escola Não Agrupada, na concretização de um real Plano Tecnológico na Educação;
- atribuição de equipamento informático para todos os Alunos e todos os Docentes e aos Não Docentes para os quais se verifique necessidade.
- promoção da valorização de todos os docentes e não docentes;
- definição do enquadramento legal para o teletrabalho em educação;
- definição das carreiras especiais para os Trabalhadores Não Docentes, com garantia de determinação clara dos seus conteúdos funcionais.

7. PELO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE. NA PANDEMIA E NO FUTURO.

A UGT considera que mais do que nunca é necessário reforçar os princípios fundamentais que caracterizam o sector da saúde em Portugal, como a universalidade, a igualdade, a solidariedade, a equidade social, diferenciação positiva e coesão territorial.

Esta crise pandémica expôs, claramente, a falta de investimento nos últimos anos. É inegável a desvalorização das carreiras de todos os profissionais de saúde, a inexistência de negociação colectiva e o menosprezo em matérias que dizem respeito à saúde e segurança no trabalho. Hoje, ninguém pode negar que os riscos existentes no passado se agravaram e que esta pandemia precisa de uma resposta global, envolvendo todos os intervenientes, trabalhadores, empregadores e Governo.

As péssimas condições de trabalho, as horas suplementares para além do limite, as baixas remunerações, a ausência de progressão na carreira, a inexistência de recompensa do mérito, da competência, da eficácia e da eficiência diminuem, inexoravelmente, a capacidade de reter os melhores no sector público. Como consequência no curto/médio prazo, a qualidade dos cuidados irá diminuir e os indicadores de saúde que demoraram anos a melhorar com o esforço de todos, vão, certamente, regredir.

Neste sentido, a UGT defende a existência de um Plano Estratégico Nacional para contratação de recursos humanos qualificados (Médico/Enfermeiros/TSDT), que reforce, pelo menos, em 30% a contratação de profissionais de saúde, relativamente ao ano anterior,

o que corresponderia a mais 10 000 profissionais de saúde em 2021 e não apenas contratação para o período COVID-19.

Por outro lado, a UGT exige que a protecção dos trabalhadores seja uma prioridade, devendo ser reforçada a Reserva Estratégica Nacional de EPI e Testes de Diagnóstico, tendo em conta o risco documentado de uma 2.^a ou mesmo 3.^a onda pandémica.

Finalmente, a UGT considera de extrema importância o desenho e aplicação de um **Plano de Reorganização Assistencial (Doentes COVID e Não-COVID) que considere a opção de hospitais e unidades funcionais dos CSP dedicados a doentes COVID-19 e outros que mantenham a actividade assistencial** (consultas, tratamentos, cirurgias) para garantir que todos os cidadãos que utilizam o SNS, sejam tratados em tempo útil e com qualidade, minimizando os danos em saúde, tal falha já se expressa em números pelo aumento da mortalidade dos últimos meses.

8. UMA JUSTIÇA CÉLERE, FIÁVEL E AO ALCANCE DE TODOS

Uma Justiça célere, fiável e ao alcance de todos/as constitui um alto desígnio das Nações Unidas para este Milénio e tal desiderato apenas poderá ser realizado com quadros devidamente dignificados e valorizados, bem como com as necessárias condições de trabalho.

E, se é um facto que o Ministério da Justiça, após ter promovido alteração que valorizou e dignificou, com total justiça, os estatutos das carreiras dos Juizes e Magistrados do Ministério Público, encontrou sempre razões instrumentais para não cumprir com as suas obrigações para com os demais trabalhadores da Justiça, o que reflecte a imparidade com que este Governo gere as questões relativas aos trabalhadores.

Depois de várias promessas, diversos mal-entendidos, equívocos e outros “artifícios” menos claros, próprios de uma governação que tem desvalorizado o trabalho, o Ministério da Justiça furta-se, sistematicamente, ao cumprimento dos compromissos assumidos e – pasme-se!!! – até aos determinados na Lei do Orçamento de Estado (LOE), em vigor.

Estabelece esse diploma legal, entre outros, o normal desenvolvimento das carreiras, a promoção da saúde e segurança no trabalho, e a publicação do Estatuto dos Oficiais de Justiça, que deve(ria) ter ocorrido, em jornal oficial (Diário da República) até ao final do mês de julho de 2020. É, neste quadro de incumprimento, no que aos trabalhadores da Justiça importa, que o Governo prepara, negociando com os partidos políticos, o Orçamento do Estado para 2021.

Reiterando que a Justiça é um dos principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), inscritos na Agenda 2030 das Nações Unidas para o Milénio, e da qual Portugal é um dos signatários, pelo que tem o dever de zelar pelo seu efectivo cumprimento, garantindo condições para a sua realização – o que se alcança também com condições para quem nela trabalha -, e por essa via, o desenvolvimento sustentável do País.

9. OS DESAFIOS DA IGUALDADE EM TEMPOS DE PANDEMIA 2020-2021

A UGT tem sido pioneira em muitos dos desafios que colocou aos diferentes Governos em termos de igualdade e não discriminação entre Mulheres e Homens.

Para a UGT, o ano de 2019 foi um ano profícuo em termos de igualdade, com várias conquistas, nomeadamente nas propostas que foram feitas ao Governo na “Agenda para a Igualdade”, muitas delas apresentadas na Política Reivindicativa em 2019-2020.

Os dados de 2020 em termos de igualdade e não discriminação não são ainda conhecidos, mas importa afirmar que a UGT, mesmo em tempo de pandemia, não deixou de lutar pela defesa dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores, nomeadamente em sede de concertação social e em iniciativas políticas que tiveram por finalidade minimizar os desequilíbrios na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social, familiar e, em especial, na esfera profissional.

Em abril de 2019 foi apresentado em sede de concertação social pelo Governo um documento de trabalho sobre a conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal. Em julho do mesmo ano é criado em sede de concertação social um grupo de trabalho para a “Conciliação entre a vida profissional e pessoal”.

A UGT dá nota de alguma preocupação pois verifica que muito pouco ou nada foi feito até a esta data, apesar do empenho e abertura da UGT, por inércia do Governo. Até ao momento não foram concretizadas medidas na área da conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

A UGT não desistirá e tudo fará para que, em sede de concertação social e na negociação colectiva, seja possível repensar e negociar novos modelos de conciliação do trabalho, sobretudo depois do que foi vivido, em consequência da COVID-19, por tantas trabalhadoras e trabalhadores. Mais do que nunca é fundamental salientar que a UGT lutará por uma efetiva conciliação entre a vida profissional e familiar.

A UGT estará atenta às medidas do Governo em relação à flexibilização de horários, do teletrabalho, de incentivos à partilha de tarefas e de apoios a cuidadores informais, entre os quais predominam as mulheres, de forma a que não sejam de novo as mulheres trabalhadoras as mais sacrificadas.

Em 2019, o desemprego de longa duração (DLD) foi superior para as mulheres (53,5%). A UGT teme que o impacto da COVID-19 cause um aumento ainda maior do desemprego feminino.

A UGT lamenta ainda que as diferenças salariais entre mulheres e homens teimem em persistir em muitos sectores da sociedade. **Em 2018, segundo os dados do Eurostat, as mulheres portuguesas ganharam, em média, menos 16,2 % do que os homens**, apesar do princípio fundamental que afirma «para trabalho igual, salário igual» estar consagrado na Constituição Portuguesa e nos Tratados da União Europeia, e o problema tenha sido objeto de legislação específica. As diferenças salariais entre mulheres e homens persistem. Em contraste, torna-se cada vez mais claro que as empresas que elaboram planos de igualdade e desenvolvem estratégias para a sua implementação nos locais de trabalho são as que mantêm um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado quer para homens quer para mulheres. Tal ambiente de trabalho estimula a melhoria do desempenho dos(as) trabalhadores(as) e promove a aceitação da empresa no mercado, potenciando a sua competitividade e crescimento.

Assim em sede de concertação social e nos diversos organismos do Estado, a UGT irá pugnar pelo respeito e concretização da igualdade de oportunidades, estimulando a procura de soluções conjuntas em termos de igualdade e não discriminação, combatendo os estereótipos de género, que ainda persistem na nossa sociedade, e contribuindo de forma decisiva para a consciencialização e valorização do papel da mulher no local de trabalho.

10. GARANTIA JOVEM – LUTAR POR RESPOSTAS EFECTIVAS PARA OS JOVENS. FORMAÇÃO, EMPREGO DE QUALIDADE, SALÁRIOS JUSTOS, TRABALHO E VIDA DIGNOS.

É com muita preocupação que olhamos para os dados desemprego jovem (INE). **Um em cada quatro jovens (25,6%) da população ativa entre os 15 e os 24 anos está desempregado. E, em julho, 45 mil jovens até aos 24 anos estavam inscritos nos centros de emprego, mais 58% do que no mesmo mês do ano passado.** A estes números deverão ainda ser somados os jovens trabalhadores que se encontram a trabalhar em tempo parcial de forma involuntária.

A taxa de desemprego jovem foi atirada para valores de há três anos, com a diferença de antes estes serem contextualizados numa fase de crescimento económico e de agora não existir previsão para que as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho sejam ultrapassadas.

À semelhança de um passado recente, esta crise provocada pela pandemia de COVID-19, por afectar a sua segurança financeira e ameaçar as suas perspectivas de emprego, mostra-se particularmente dura para os jovens. As semelhanças entre os efeitos da crise financeira mundial e actual crise pandémica são demasiadas e mais uma vez, a juventude encontra-se desproporcionalmente vulnerável.

A ineficiência e a contraproducência das políticas neoliberais tomadas em resposta à crise financeira de 2009, que se caracterizaram pela promoção da flexibilidade do mercado de trabalho, liberalização da protecção do emprego e enfraquecimento dos sistemas de protecção social e instituições de negociação coletiva, resultaram numa extrema escassez de oportunidades de trabalho digno para os jovens. Consideramos estas políticas, e a forma como foram aplicadas no nosso País, as principais responsáveis pelo flagelo do desemprego jovem e iremos rejeitar qualquer solução similar.

É fundamental que se evitem os erros do passado, que se retenham as lições e que se faça melhor por todos e em especial pela juventude do nosso País. Mais do que nunca, é essencial que se envolvam os jovens na discussão sobre as estratégias e medidas de recuperação a adoptar.

Neste período prévio à discussão da implementação do Garantia Jovem a nível nacional, vimos apresentar o nosso contributo para que a efetivação deste instrumento possa assumir um papel categórico na prossecução dos desígnios para que foi idealizado: aumentar a qualificação dos jovens; facilitar a sua transição para o mercado de trabalho; reduzir o desemprego jovem.

A UGT reconhece ao programa Garantia Jovem potencial para ser uma dessas medidas e para desempenhar um papel vital na criação de empregos estáveis e de qualidade para os jovens. No entanto, para que o seu potencial se cumpra, é fundamental termos em consideração as falhas reportadas e as deficiências demonstradas durante a última década de execução. É necessário que se faça uma análise e uma avaliação de forma mais permanente e regular ao

novo programa, com a participação de todos os parceiros sociais e com o envolvimento da juventude na sua construção.

Não se poderá aceitar que este programa seja utilizado para nivelar salários por baixo, que sirva como maquilhagem aos números do desemprego através de formações de baixa qualidade, que deixe de fora quem se encontra mais distante do mercado de trabalho e que a resposta do programa às candidaturas ultrapasse o período expectável pelos candidatos.

Consideramos que, para reforçar o Garantia Jovem, não só é indispensável corrigir o que não correu tão bem, mas também dotar o programa de ferramentas que permitam melhorar as ofertas, **descentralizar as formas de aproximação, alargar o âmbito a jovens até aos 30 anos e aumentar a duração dos estágios.**

A UGT considera fundamental que o âmbito do programa seja alargado por forma a proporcionar aos jovens mais educação e orientação profissional. É igualmente importante que este tipo de apoio, seja atualizado aos tempos modernos e que tenha em consideração não só as oportunidades profissionais tradicionais, mas também as necessidades futuras do mercado de trabalho nomeadamente nas áreas da economia digital e da economia verde.

Para além do Garantia Jovem, é também essencial que o acordo de concertação social de 2018, subscrito pela UGT, juntamente com as entidades patronais e o Governo, seja efectivamente cumprido: procurando reduzir a segmentação laboral, combater a precariedade e promovendo um maior dinamismo da negociação colectiva, por forma a proteger a juventude que ainda estava a recuperar da crise de 2009, mas também todos aqueles que estão a aceder ao mercado de trabalho pela 1ª vez.

A UGT manifesta a sua disponibilidade para um diálogo construtivo para o desenvolvimento de políticas públicas que procurem o cumprimento dos acordos já assinados, mas também o aprofundamento do quadro de apoio social aos trabalhadores que perderam os seus postos de trabalho no âmbito da COVID-19, porque nunca é de mais salientar que a juventude é o futuro do nosso país.

Aveiro, 23 de Setembro de 2020

Aprovada por Unanimidade e Aclamação

O Secretariado Nacional