

# RELATÓRIO DO SECRETARIADO NACIONAL

## ÍNDICE

### I. POLÍTICA REIVINDICATIVA

1.	CONTEXTO MACROECONÓMICO -----	5
2.	SALÁRIOS E RENDIMENTOS. FISCALIDADE DO TRABALHO -----	6
3.	MERCADO DE TRABALHO E POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO -----	11
4.	LEGISLAÇÃO LABORAL -----	15
5.	ESTADO SOCIAL -----	20
6.	SEGURANÇA SOCIAL -----	26
7.	QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	28
8.	SEGURANÇA E SAUDE NO TRABALHO -----	31
9.	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E TRANSIÇÃO DIGITAL -----	34
10.	DESIGUALDADES, POBREZA E INCLUSÃO SOCIAL -----	35

### II. DIÁLOGO SOCIAL

1.	NEGOCIAÇÃO COLECTIVA -----	40
2.	CONCERTAÇÃO SOCIAL -----	43
3.	CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL -----	46
4.	CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS -----	47

### III. ORGANIZAÇÃO E AÇÃO SINDICAL

1.	UGT – QUEM SOMOS -----	48
2.	FORMAÇÃO SINDICAL E PROFISSIONAL -----	53
3.	CAPACITAÇÃO TÉCNICA DA UGT -----	58
4.	COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO -----	59
5.	ESTRUTURAS AUTÓNOMAS E PARTICIPADAS -----	61
6.	ESTRUTURA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA -----	71

### IV. AÇÃO INTERNACIONAL

1.	CES-CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DOS SINDICATOS -----	76
2.	CESE- COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU -----	80
3.	CSI- CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL -----	81
4.	CSPLP- CONFEDERAÇÃO SINDICAL DOS PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA -----	81
5.	TUAC- COMITÉ CONSULTIVO SINDICAL JUNTO DA OCDE -----	82
6.	OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO -----	82

### ANEXOS

O período que decorreu entre o XIII e o XIV Congressos da UGT (2017-2022) ficará sempre marcado pela ocorrência de dois acontecimentos, com impactos económicos, sociais e humanos muitos profundos e adversos, que ainda hoje são de difícil avaliação. Num primeiro momento, no início de 2020, fomos confrontados com uma crise de saúde pública a nível mundial, que provocou uma recessão profunda na maioria dos países, não tendo Portugal sido excepção. Mais recentemente, no passado dia 24 de fevereiro de 2022, o mundo assistiu a uma agressão brutal da Rússia contra a Ucrânia, com a invasão do território e o desencadear de uma ofensiva militar, com consequências brutais para o povo ucraniano e com impactos nas economias europeias, de que o aumento do preço da energia é apenas um dos sinais mais imediatos.

Desde os primeiros momentos da pandemia que nos vimos confrontados com um quadro que nos exigiu a todas alterações profundas na forma como vivemos o nosso dia-a-dia e como mantivemos a nossa intervenção nas várias esferas em que atuamos - na economia, na sociedade, no mundo do trabalho.

A UGT, como as demais organizações, teve de assumir decisões complexas, mas sempre fundadas num sentido de responsabilidade e de prudência e pela necessidade de contribuir e assegurar condições de segurança para todos, e em especial para os trabalhadores e dirigentes da UGT, e de contribuir para a redução dos riscos de contágios por COVID e para o controlo da situação pandémica. O encerramento total das instalações da UGT no início da pandemia, a celebração do 1º de maio - Dia do Trabalhador em modalidade online ou híbrida (mais distantes fisicamente dos trabalhadores) ou ainda a suspensão – pelo menos nos primeiros momentos - de várias iniciativas que prevíamos realizar são disso exemplo.

A UGT teve de se reorganizar e reinventar para garantir alguma normalidade da sua atividade e intervenção nas diferentes sedes em que está presente e para assegurar as respostas às necessidades dos sindicatos e dos trabalhadores. Mesmo num quadro de confinamento, fomos capazes de responder com eficácia às urgentes e acrescidas solicitações, nomeadamente no quadro da concertação social, o que implicou um esforço acrescido por parte da Central.

Uma das decisões mais complexas que os órgãos da UGT tomaram terá sido a de adiar a realização deste XIV Congresso da UGT de abril de 2021 para abril de 2022. Com efeito, de uma data inicial de abril de 2021, este Congresso foi reagendado para novembro de 2021 e, uma vez mais, adiado perante o agravamento e imprevisibilidade da evolução da pandemia. Não quis a UGT colocar em risco a saúde e o bem-estar de largas centenas de dirigentes, trabalhadores e suas famílias, distanciando claramente a sua atuação da de outras organizações, cujas prioridades foram diversas.

Apesar de terem sido impostas restrições ao exercício sindical (greves, suspensão de processos de informação e consulta, dificuldades acrescidas de deslocação e acesso a locais de trabalho), em geral não se encontrou interdita a realização de reuniões sindicais. Ainda assim, a UGT entendeu que não poderia manter uma iniciativa que exigia a presença de várias centenas de sindicalistas num momento em que era pedido às pessoas para restringirem os seus contatos pessoais e profissionais e as suas deslocações, com custos pessoais e sociais enormes.

Relembramos que os primeiros casos COVID surgiram em Portugal no início de março de 2020, um pouco mais tardiamente que na maioria dos países europeus, o que permitiu uma reação mais rápida (mesmo antes da ocorrência de mortes por COVID) por parte das autoridades públicas e dos cidadãos em geral, tendo Portugal sido um dos primeiros países a adotar medidas de mitigação da pandemia.

A 19 de março foi declarado o estado de emergência e foi imposto um significativo conjunto de restrições à mobilidade e à atividade económica, com o encerramento de escolas e da generalidade de estabelecimentos e serviços, à exceção dos que providenciavam serviços essenciais e com fortes limitações à mobilidade dos cidadãos.

Apesar de todos os constrangimentos e dificuldades, o País reagiu positivamente. O Serviço Nacional de Saúde conseguiu, sem grandes interrupções, ainda que com um esforço e empenho inesgotáveis por parte dos profissionais destes serviços, responder à pandemia. Também as escolas e o sistema educativo conseguiram responder com rapidez, avançando nomeadamente com aulas e avaliações à distância.

Contudo, os impactos desta pandemia e das medidas de contenção adotadas foram bastante severos em termos de emprego, rendimentos, consumo e na economia em geral. O desemprego aumentou de forma rápida e acentuada (em apenas dois meses, entre fevereiro e final de abril de 2020, o desemprego registado cresceu 80 mil desempregados, muitos dos quais por fim de contratação a termo); cerca de 700 mil trabalhadores foram colocados em layoff simplificado, com perdas significativas de rendimento; muitos trabalhadores precários, temporários, independentes e informais ficaram sem empregos e sem acesso a proteção social adequada.

As medidas excecionais e transitórias, de apoio às empresas, ao emprego, aos trabalhadores e famílias que rapidamente o Governo procurou implementar no nosso País – reagindo a esta crise de forma oposta ao que sucedeu anterior crise e demonstrando, uma vez mais, que é possível responder a crises com medidas que não sejam medidas de austeridade - permitiram mitigar os impactos económicos e sociais desta pandemia, o que não pode deixar de ser saudado pela UGT. Medidas excecionais como o layoff simplificado ou de proteção social para novos grupos de trabalhadores evitaram uma maior

escalada do desemprego e das situações de pobreza, mas deixaram claras debilidades dos nossos sistemas, em que teremos de continuar a intervir.

Esta resposta nacional também só foi plenamente possível face a uma atuação também mais forte, mais célere e diferente por parte da União Europeia a esta crise, sobretudo em comparação com o passado e com crises anteriores, muito impulsionada por Estados-membros como Portugal e pela própria Presidência Portuguesa da UE. Uma resposta que passou por uma estratégia de coordenação e articulação na vertente da saúde e de rápida resposta em termos de política orçamental, pela flexibilização e derrogação das regras orçamentais e de auxílio de Estado, pelo reforço de apoios financeiros imediatos (SURE) e, muito especialmente, pela criação de um plano de recuperação, com recurso, pela primeira vez, à emissão de dívida por parte da União Europeia.

Tal permitiu que os Estados-membros dispusessem de recursos mais adequados para enfrentar a crise pandémica, mas permitiu igualmente que a UE e cada um dos seus Estados membros disponham atualmente de condições para assegurarem uma recuperação económica e social mais robusta e resiliente e para promoverem um desenvolvimento futuro mais sustentável.

Com efeito, e a somar-se ao regular financiamento plurianual por via dos quadros comunitários, temos hoje o Plano de Recuperação e Resiliência, o que nos coloca, em termos financeiros, perante uma oportunidade histórica para responder não apenas aos problemas imediatos, mas também estruturais de Portugal, exigindo-se um grau de responsabilidade igualmente ímpar para a sua execução.

A pandemia deixou bem evidentes as desigualdades e vulnerabilidades pré-existentes, muitas de carácter estrutural, e a maior exposição de certos grupos a situações de crise, e a UGT exigiu que as mesmas fossem contempladas entre as prioridades nacionais assumidas perante Bruxelas.

Porventura mais do que no normal exercício de desenvolvimento dos Programas Nacionais de Reforma e Semestre Europeu, tivemos oportunidade de apresentar as nossas posições e preocupações. A UGT esteve fortemente empenhada para que o PRR-Plano de Recuperação e Resiliência, tendo tido reuniões prévias à sua elaboração, para que contivesse uma vertente de respostas sociais no combate às desigualdades, na aposta na formação profissional, na melhoria do emprego e dos serviços públicos, influenciando aquele plano em áreas tão diversas como a habitação, a saúde ou as respostas para a conciliação entre as vidas pessoal, familiar e profissional.

A UGT continuará a manter-se ativa em todas as sedes que garantem o acompanhamento da execução dos fundos comunitários, nomeadamente na recentemente criada Comissão Nacional de

Acompanhamento do PRR, a qual nos dá uma capacidade e uma responsabilidade acrescidas na monitorização da boa execução da estratégia de desenvolvimento para Portugal.

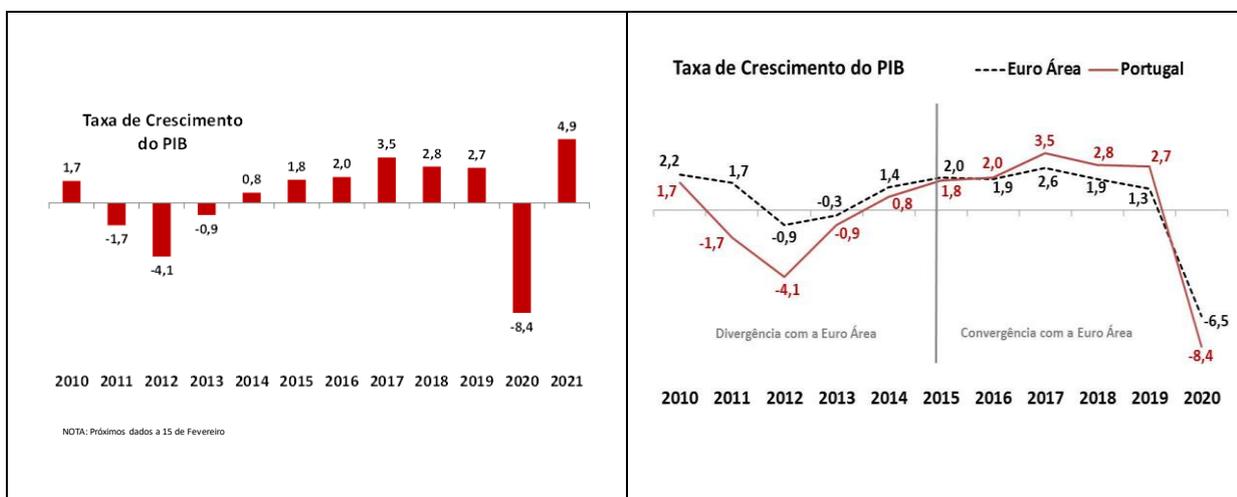
## I. POLÍTICA REIVINDICATIVA

### 1. CONTEXTO MACROECONÓMICO

No momento em que a COVID-19 surge no início de 2020, a mudança governativa que se havia operado nos anos anteriores vinha possibilitando à economia portuguesa uma saída e uma recuperação sustentadas da forte crise anterior e a colmatação de algumas debilidades sociais, afastando-nos do paradigma de austeridade e recessão económica e perda de rendimentos e direitos que marcou o mandato anterior.

O crescimento económico intensificou-se a partir de 2016 e tínhamos retomado o processo de convergência; a taxa de desemprego vinha diminuindo e atingia os valores mais baixos desde o início do século; os salários reais davam sinais de alguma recuperação depois de mais de uma década de quase estagnação, haviam sido assumidas medidas fortes de combate à precariedade e dinamização da negociação coletiva.

Gráfico 1



Uma marca igualmente indelével neste período será a de, pela primeira vez em 50 anos, o saldo orçamental ter atingido um valor positivo, deixando claro que era possível prosseguir uma estratégia de consolidação das finanças públicas, com medidas diferentes das implementadas no quadro da

Troika e do período de ajustamento económico, com resultados positivos em termos orçamentais, mas também em termos económicos, sociais e de rendimentos.

Chegados ao final de 2019, os indicadores de conjuntura e as previsões apontavam para perspetivas positivas para a economia e para o emprego e estavam instaladas expectativas de correção gradual de problemas e fragilidades estruturais que persistem no nosso País - herança da crise anterior e da austeridade, mas também do sistemático adiamento (de décadas) da resposta a desafios centrais, como as qualificações dos portugueses, a precariedade do emprego, o desinvestimento nos serviços públicos, os baixos níveis de rendimentos do trabalho ou o envelhecimento e os desafios demográficos.

A pandemia e a crise de saúde alteraram substancialmente aquelas previsões e a trajetória expetável, desde logo pela deterioração da situação económica internacional e da desestabilização da atividade económica nacional.

Em 2020, Portugal interrompeu uma trajetória de convergência com a UE, que a nossa economia prosseguia há 3 anos, e registou uma quebra histórica do PIB, com um decréscimo de 8,4%, superior à média comunitária, resultado de uma forte exposição da nossa economia a setores como o turismo, muito dependentes da mobilidade das pessoas.

A partir de 2020, a necessidade de implementar políticas públicas de resposta à pandemia interrompeu o processo de consolidação das contas públicas que se vinha reforçando nos anos anteriores, regressando o País a défices orçamentais e à subida da dívida pública. O aumento inesperado de despesas levou mesmo à apresentação de um Orçamento do Estado Suplementar em 2020. Ainda assim, as contas públicas em 2020 e 2021 foram menos deficitárias que o inicialmente previsto, o que ficou a dever-se precisamente às medidas de proteção das empresas e emprego.

Em 2021, a economia regressou a uma evolução positiva do PIB, estimando-se um crescimento em torno de 4.9% e uma previsão de crescimento entre 5,5%-6,0% para 2022.

Visando a melhoria contínua da disponibilização de informação económica e social relevante para os trabalhos da Central e dos seus sindicatos, a UGT alargou a sua base de dados, disponível no site, em domínios macroeconómicos essenciais como a inflação, PIB, produtividade e emprego, fiscalidade.

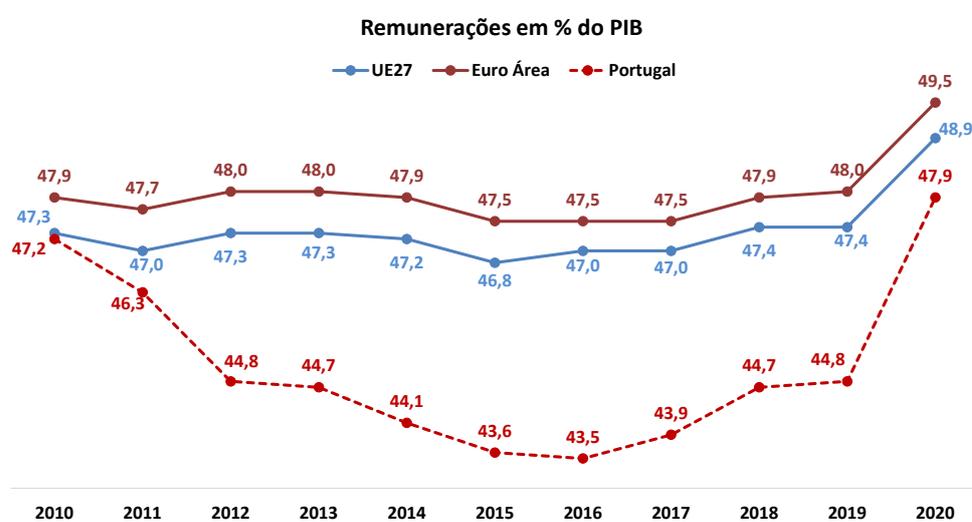
## **2. SALÁRIOS E RENDIMENTOS. FISCALIDADE DO TRABALHO**

Em 2017, o Congresso da UGT estabeleceu como uma das prioridades para a intervenção da Central e dos seus sindicatos a defesa de uma verdadeira política de rendimentos e de uma política fiscal justa

e equitativa, visando aprofundar a correção dos impactos negativos que ainda se sentiam na sequência das opções políticas de redução de salários, pensões e prestações sociais e de empobrecimento das pessoas assumidas no período da Troika.

Os efeitos daquelas políticas são bem visíveis nomeadamente quando olhamos para a evolução do peso das remunerações no PIB ao longo destes últimos anos e para o diferencial que ainda subsiste face à média comunitária (2020 não é um ano de normalidade. O peso aumenta não porque as remunerações tenham crescido, mas apenas pelo efeito da queda acentuada do PIB).

**Gráfico 2**



Entendíamos então como fundamental prosseguir e aprofundar uma estratégia de desenvolvimento do País assente numa visão diferente da política de rendimentos; uma visão em que a melhoria dos salários e rendimentos é indissociável do bem-estar e da qualidade de vida, mas também indissociável do crescimento económico, da produtividade e de emprego digno; uma visão que rejeita em absoluto um modelo de crescimento e de competitividade assente na desvalorização de salários, na manutenção de um padrão de baixos salários e em empregos de fraca qualidade.

Mas era igualmente fundamental rever a tributação sobre os rendimentos do trabalho, corrigindo os efeitos do enorme agravamento operado em 2013 e assegurando um edifício fiscal mais justo e equitativo.

A UGT defendeu e apoiou o desafio lançado pelo Primeiro-Ministro aos parceiros sociais de encetar uma discussão em sede de concertação social sobre a valorização dos salários e dos rendimentos, visando alcançar um acordo tripartido sobre estas matérias. Era um processo que defendíamos e em que nos empenhámos fortemente desde a primeira hora.

Na discussão tripartida iniciada no final de 2019, o Governo deixou claro o que os sindicatos há muito afirmavam. Não basta gerar riqueza e esperar pela sua justa redistribuição. Sem políticas eficazes, o que se verificou no passado – e não poderá continuar a verificar-se – é o aumento da riqueza, da produtividade sem o correspondente aumento dos salários e rendimentos de quem trabalha.

Defendemos a manutenção de uma trajetória ambiciosa de valorização do salário mínimo, a par de uma aposta efetiva no aumento geral dos salários.

Defendemos que, em particular, a fiscalidade sobre o trabalho, e de forma mais lata todo o sistema fiscal, fizessem parte integrante desta negociação, enquanto componente fundamental de qualquer política de rendimentos.

Defendemos ainda que não poderiam ficar de fora todo o conjunto de pensões, prestações e apoios sociais aos trabalhadores e famílias – determinantes também do rendimento disponível das famílias e muito em especial das mais vulneráveis; aqui considerámos importante revisitar prestações como os subsídios de doença e de desemprego (avaliando a sua adequação), bem como as condições de acesso a prestações sociais, de modo que ninguém fique de fora, ou ainda a regra de atualização das pensões.

Todavia, e muito por pressão das organizações patronais, esta discussão pouco avançou, perpetuando o discurso de que nunca será o bom momento para aumentar salários, seja por estarmos em crise ou pela incerteza dos momentos de recuperação.

A discussão acabaria por ser suspensa com o eclodir da pandemia, mas registamos positivamente os compromissos do Governo, inscritas no seu recente Programa eleitoral, quanto à centralidade da valorização dos salários na estratégia de desenvolvimento do País e a intenção de reativar essa discussão tripartida. Continuaremos a defender que tal assume caráter de urgência e deve ser visto como um real imperativo nacional para a construção de um País mais justo.

Ao longo destes anos, a UGT foi intransigente na sua luta pela melhoria do salário mínimo, apresentando anualmente propostas de atualização responsáveis que garantissem melhores condições de vida aos trabalhadores e suas famílias e que promovessem a redução da pobreza.

Não foi possível alcançar consensos ou acordos sobre a atualização anual do salário mínimo, como em 2014, 2015 e 2016, o que ficou a dever-se não apenas aos complexos equilíbrios governo-partidos políticos (com compromissos prévios assumidos), mas também à intransigência negocial dos associações patronais em sede de concertação social – o último acordo foi subscrito em janeiro de

2017 (para a fixação do salário em 2017) e, mesmo assim, apenas e sempre com a (já) insustentável manutenção de compensações públicas.

Por outro lado, os constrangimentos persistentes na esfera da negociação coletiva e a indisponibilidade de muitos empregadores para negociarem aumentos salariais intensificaram a compressão dos salários em torno do salário mínimo e dos salários mais baixos. Não é aceitável, nem do ponto de vista social nem económico, que 1 em cada 4 trabalhadores afixem o salário mínimo e que o empregador Estado perpetue o mau exemplo de não assegurar sequer a reposição do poder de compra à generalidade dos seus trabalhadores.

A UGT e os seus sindicatos têm defendido uma atualização salarial responsável e justa para todos os salários. Uma atualização assente (mas não determinada absolutamente) na evolução do custo de vida e da produtividade, que tenha em conta a situação da empresa ou do setor e que possa contribuir verdadeiramente para melhores condições de vida, para empregos dignos e para uma mudança do nosso paradigma de baixos salários. E uma atualização que, no imediato, não esqueça a necessidade de recuperar o atraso e injustiças do passado.

Temo-nos batido por salários que garantam a devida valorização das competências e qualificações, considerando que este é um desafio central para atrair e reter os trabalhadores, em particular os mais jovens e qualificados, e para podermos enfrentar com sucesso os complexos processos de transição digital e ambiental.

A perda de rendimentos e o agravamento da pobreza foram uma das faces mais visíveis da pandemia, tendo exigido um empenho e uma intervenção muito intensa e persistente por parte da UGT na defesa de medidas adequadas de proteção dos trabalhadores e famílias.

Com efeito, não obstante, terem sido adotadas medidas de apoio aos rendimentos para mitigar os impactos da perda de emprego e redução/ suspensão da atividade económica, estas foram insuficientes para garantir os anteriores níveis salariais e de rendimentos do trabalho, uma vez que – mesmo em medidas centrais como o layoff simplificado – a opção do Governo foi, e contrariamente ao que a UGT defendeu desde o primeiro momento, a de não assegurar integralmente o pagamento dos salários.

A UGT manteve-se intransigente na defesa de apoios públicos, em especial quanto ao layoff simplificado, que garantissem o pagamento de salários a 100% aos trabalhadores, numa luta que acabou por ter resultados positivos para os trabalhadores (ainda que tardiamente).

Ao longo destes últimos anos, a UGT teve igualmente uma intervenção muito ativa na defesa de uma proteção social mais eficiente, exigindo a melhoria das pensões e prestações sociais. Mantivemos a defesa da melhoria das pensões, da revisão dos subsídios de desemprego e de doença, do IAS, do abono de família, entre outras. Contudo, este período de pandemia foi particularmente exigente nesta matéria, sobretudo num quadro em que ficaram extraordinariamente expostas as vulnerabilidades do nosso sistema de proteção social e o reconhecimento da existência de muitos trabalhadores sem acesso a qualquer proteção social.

E, nesse sentido, defendemos, sobretudo em sede de concertação social, o acesso a proteção social desde o 1º dia em caso de doença-isolamento COVID, o reforço dos apoios às famílias, o acesso a proteção social por parte dos trabalhadores informais, precários e temporários afetados pela pandemia, a adoção de moratórias de crédito também para as famílias ou ainda a garantia e proteção de acesso a bens essenciais (eletricidade, telecomunicações, habitação, etc.) em situações de incumprimento resultantes de perda de rendimentos devido à pandemia.

Também na esfera fiscal, a UGT continuou a defender uma política mais justa, equitativa e progressiva e a redução do peso excessivo da tributação dos rendimentos do trabalho em sede de IRS, visando corrigir totalmente o “enorme aumento de impostos” operado em 2012-2013 e que continua a penalizar especialmente a classe média.

Em todos as posições assumidas sobre matéria fiscal, reiterámos a prioridade de desagravamento imediato do IRS, sem deixarmos, contudo, de defender a necessidade de realizar uma reflexão e uma análise profundas sobre as necessidades fiscais atuais e futuras para o País, de modo a que a política fiscal, enquanto instrumento central da política económica e social, seja efetivamente capaz de responder aos desafios das pessoas e da economia.

E, sem prejuízo da urgente resposta aos trabalhadores, destacámos o contexto particularmente desafiante: o sistema fiscal, em articulação com os fundos estruturais (PRR e Portugal 2030), deve contribuir para o desenvolvimento de médio prazo, mas também responder eficazmente a novas realidades e desafios, nomeadamente por via da ampliação das bases contributivas, em que sejam incorporadas no sistema fiscal novas realidades económicas e sociais como, por exemplo, a digitalização, a robotização, a desmaterialização do dinheiro e das organizações e as redes de empresas-grupos societários.

No plano internacional, nomeadamente junto da TUAC e da CES e CSI, a temática da fiscalidade mereceu acompanhamento por parte da UGT. Neste âmbito, destacamos positivamente os compromissos alcançados quanto à fixação de uma taxa mínima de imposto sobre as empresas

multinacionais, considerando-o um passo importante, ainda que insuficiente, no combate à fuga de impostos, e o reconhecimento internacional de que os sistemas fiscais nacionais, ao tratarem mais favoravelmente a tributação sobre empresas e capitais, têm promovido uma “corrida para baixo” dos impostos sobre o capital, gerando desequilíbrios insustentáveis a médio prazo, quer pela quebra de receitas, quer pelas injustiças sociais geradas.

### **3. MERCADO DE TRABALHO. POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO**

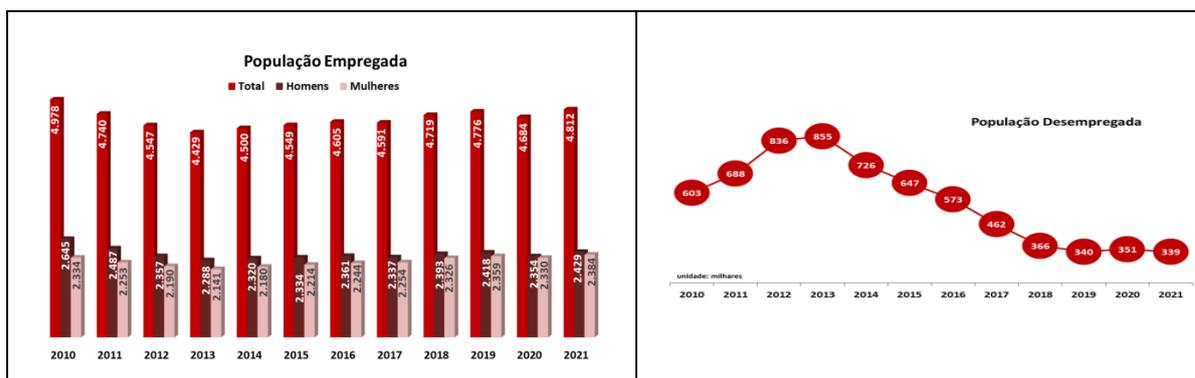
O período do mandato que agora termina conheceu várias fases distintas, com a pandemia a constituir-se como o factor determinante da sua separação.

Até 2020, registou-se uma evolução positiva do mercado de trabalho, com o emprego a crescer e com uma trajetória sustentada de redução do desemprego. O eclodir da pandemia marcou uma inversão desse trajeto, com o desemprego a disparar nos primeiros meses e com um aumento da taxa de inactividade, motivado nomeadamente pela paragem da atividade económica.

Ainda assim, as medidas excecionais assumidas permitiram uma travagem do crescimento do desemprego e da queda do emprego, garantiram a manutenção da capacidade produtiva das empresas e, conseqüentemente, condições para uma retoma mais rápida em termos económicos e de emprego e desemprego, com indicadores próximos hoje dos anteriores à pandemia. Significativo não deixa de ser o facto de o desemprego, contrariamente à anterior crise, nunca ter chegado perto dos dois dígitos, situando-se atualmente em torno dos 6.5%.

Apesar desses resultados positivos, as vulnerabilidades e problemas estruturais do nosso mercado de trabalho nem sempre acompanharam aquela evolução - a precariedade laboral; desemprego jovem e os NEET; o desemprego de longa duração e as baixas qualificações foram elementos persistentes. Com efeito, repetiram-se os fenómenos do passado, com os trabalhadores precários e jovens a serem os primeiros e principais afetados pela crise.

Gráfico 3



Por isso, e porque considerámos que era possível fazer mais, a criação de mais e melhores empregos e a melhoria das políticas ativas de emprego foram, neste mandato e como já o foram no passado, uma das linhas estratégicas e de fundo da intervenção da UGT.

Elegemos o combate à precariedade laboral como uma das prioridades da nossa intervenção pois, não obstante se terem verificado alguns progressos, muitos deles por intervenção da UGT, esta permanece em níveis muito elevados, afetando os trabalhadores em geral, mas atingindo de forma especialmente gravosa alguns segmentos como os jovens, as mulheres e os trabalhadores menos qualificados.

Desenvolvemos esta intervenção por diversas vias e em várias sedes, nomeadamente exigindo uma intervenção mais eficaz dos serviços inspetivos, uma legislação mais adequada e efetiva, uma melhor proteção social para todos.

Fizemo-lo em sede de negociação coletiva, atribuindo especial atenção às condições de integração nas empresas e setores e também em sede de concertação social, destacando-se aqui em particular a concretização do acordo tripartido de 2018, com muitas medidas de combate à precariedade e à segmentação do mercado de trabalho.

A UGT, em conjunto com os seus sindicatos, empenhou-se igualmente no combate à precariedade dos vínculos laborais no setor público, nomeadamente através do PREVPAP-Programa de recuperação extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública, procurando integrar trabalhadores que há muito já deveriam ter um vínculo permanente, mas igualmente procurando limitar novas contratações precárias. Apesar dos progressos registados, ainda muito fica por fazer neste domínio.

O surgimento dos primeiros casos COVID-19 no início de 2020 e as medidas de confinamento e de limitação da atividade económica tiveram impactos severos no mercado de trabalho, ainda que muitos os procurem desvalorizar.

Desde logo, o forte aumento do desemprego entre fevereiro e abril-maio de 2020 (cerca de 70 mil pessoas, crescimento homólogo de 22,1% em abril), a maioria dos quais trabalhadores não permanentes e muitos sem estarem cobertos por proteção no desemprego. Muitos trabalhadores informais viram condicionada a sua capacidade de trabalhar, muitos trabalhadores deixaram de trabalhar para apoiar a família depois do encerramento de escolas e jardins de infância. Muitos trabalhadores sofreram ainda uma perda significativa de rendimentos.

Ficou bem evidente que esta pandemia veio afetar de forma desproporcionada alguns segmentos de trabalhadores, pondo em destaque as vulnerabilidades existentes no período pré-pandemia.

Tudo isto veio colocar uma pressão acrescida sobre as políticas públicas na área do emprego, do mercado de trabalho e da segurança social e conseqüentemente sobre o trabalho da UGT, exigindo uma disponibilidade e empenho acrescidos por parte da Central na construção de respostas excepcionais e transitórias para salvaguardar empregos e condições de trabalho e para proteger os desempregados e as famílias, de que o regime de layoff simplificado será porventura uma das mais visíveis neste domínio.

A UGT esteve igualmente na primeira linha da defesa da melhoria das políticas ativas de emprego e de formação e na valorização do serviço público de emprego. Quando bem concebidas, as políticas ativas de emprego desempenham um papel relevante na melhoria da empregabilidade e inserção no mercado.

Apresentámos propostas para assegurar uma maior eficácia e melhores respostas das políticas ativas de emprego dirigidas a jovens, trabalhadores e desempregados, visando o reforço de uma verdadeira empregabilidade e rejeitando medidas casuísticas de mera “ocupação”, por vezes com resultados meramente estatísticos. Nesse quadro, batemo-nos contra a utilização abusiva de medidas como os estágios profissionais, os contratos de emprego-inserção e ofertas formativas sem consequência, exigindo uma constante monitorização e fiscalização por parte dos serviços do IEF bem como ainda um reforço das penalizações por incumprimento.

Continuámos a defender políticas públicas de emprego que contribuam verdadeiramente para a criação de mais e melhores empregos, para a promoção do emprego digno e para o combate à precariedade.

Conseguimos a eliminação de muitos apoios à contratação a termo e assistimos ao reforço de mecanismos de majoração de apoios em caso de contratação permanente. São medidas que vão em sentido positivo, mas que ainda assim se nos afiguram ser insuficientes; não é aceitável que continuemos a ter apoios para a criação de emprego ou à contratação de trabalhadores para empregos com vínculos precários.

As políticas ativas devem estar plenamente alinhadas com o objetivo de combate à precariedade laboral, tantas vezes enunciado pelo Governo como uma das prioridades de política, mas que nem sempre traduziu em medidas e políticas concretas.

A proteção de TODOS os empregos e a manutenção dos níveis de rendimentos foram assumidos pela UGT como prioridades no quadro da pandemia. Com efeito, batemo-nos, por exemplo, para que os apoios financeiros atribuídos aos trabalhadores no quadro do layoff assegurassem a manutenção do salário a 100%, que o subsídio por COVID (doença ou isolamento) ou ainda os apoios à família por encerramento de escolas não se traduzissem em perda de salários e, em parte, estas reivindicações foram ouvidas pelo Governo.

Batemo-nos ainda pela proibição de todo o tipo de despedimentos e de redução de emprego nas empresas que tivessem recebido apoios financeiros. Contudo, os mecanismos de proibição de despedimentos assumidos pelo Governo não só deixaram de fora muitos trabalhadores (vínculos precários, formas atípicas de trabalho...), como a proteção foi assegurada por um período de tempo demasiado curto.

E os impactos no desemprego não se deixaram, por isso de fazer sentir posteriormente. Com efeito, findo o período de “interdição” previsto nas medidas, empresas e setores com uma situação financeira positiva e em crescimento, em nome de uma “urgente e indispensável reestruturação” vieram operar uma redução significativa dos seus quadros de pessoal, por via de despedimentos coletivos ou de rescisões por acordo.

E assistimos a empresas que, após anos de lucros e após o recurso aos apoios do Estado, não hesitaram em passar a recorrer ao layoff do Código do Trabalho ou mesmo a despedimentos, na ausência de normas bloqueadoras por parte do Estado, mas também na ausência de um comportamento ético e socialmente responsável, o qual mereceu e deve continuar a merecer uma reação adequada por parte do movimento sindical.

Foram muitas as empresas e setores nesta situação, mas uma nota deve ser deixada em relação ao setor bancário, pela sua especificidade e papel na economia. Depois de muitos anos em que o setor

bancário foi claramente um dos beneficiários de fortes apoios e financiamento público (em nome da estabilização e segurança), este setor passou e continua a passar por um período conturbado com milhares de rescisões por mútuo acordo e despedimentos coletivos em várias instituições bancárias. Esta é uma redução histórica e inédita. Nos anos de pandemia, os bancos não fecharam portas, os trabalhadores mostraram solidariedade e abnegação e são confrontados com destruição de direitos e instabilidade profissional. Os grandes Bancos aproveitam a situação da pandemia para reestruturar as suas empresas e, por isso, a UGT propôs a penalização das empresas que recorrem de forma abusiva aos despedimentos coletivos como forma de embaratecer os custos da mão-de-obra e o recrutamento via outsourcing, com recurso a contratos precários e baratos junto dos mais jovens.

A UGT apoiou os seus sindicatos com reuniões com a Ministra do trabalho e com os presidentes dos bancos em causa. Participou na concentração em frente à Assembleia da República organizada pelos sindicatos e na manifestação no dia de greve em frente ao Millennium BCP.

A nível internacional a UGT interveio junto da CES escrevendo uma carta denunciando os despedimentos coletivos e promoveu um encontro entre a UGT-Espanha e os sindicatos bancários portugueses, a fim de discutirem o problema comum aos dois países.

Também para apoiar os seus sindicatos no aprofundamento do conhecimento de matérias importantes e urgentes para o desenvolvimento do seu trabalho junto dos Bancos, a UGT pediu dois estudos: um sobre «Avaliação do Burnout e dos Riscos Psicossociais no Setor Bancário» e outro sobre “Digitalização no Setor Financeiro: Desafios e Oportunidades para a Ação Sindical”.

Por fim, e no que concerne a área do mercado do trabalho e das políticas de emprego, a crise pandémica exigiu um esforço acrescido de informação junto dos dirigentes sindicais e dos sindicatos. Para além de um conjunto importante de folhetos estatísticos (mensais e trimestrais), a UGT entendeu elaborar um Boletim Semanal, no qual era integrada, sistematizada e simplificada a informação sobre as medidas excecionais adoptadas no quadro da COVID-19, nomeadamente em áreas como o layoff simplificado, subsídios de desempregos, apoios sociais e outros apoios concedidos a trabalhadores e famílias. Essa publicação semanal ocorreu entre o mês de abril e julho de 2020 e veio permitir um acompanhamento mais permanente e célere da evolução e impactos da pandemia na economia e sobre os trabalhadores.

#### **4. LEGISLAÇÃO LABORAL**

O período decorrido desde 2017 foi marcado claramente por duas tendências, as quais, de forma e com intensidade diversas, se perpetuam até ao momento atual.

Essas duas tendências foram determinadas por duas mudanças também elas de natureza muito diversa.

A primeira foi claramente a mudança de políticas verificada com uma governação diferente desde 2015, a qual teve sobretudo impacto ao nível do conteúdo e dos objetivos prosseguidos pela legislação laboral, mas igualmente numa tensão acrescida entre os pontos de origem tradicionais da legislação laboral, designadamente a Concertação Social e a Assembleia da República, atentos os equilíbrios político-partidários em causa.

A segunda mudança foi a existência de um contexto totalmente novo, que colocou exigências acrescidas de produção legislativa para reagir a novos fenómenos, dar resposta imediata a desafios e necessidades urgentes, mas que colocou também uma pressão inesperada sobre valores e direitos fundamentais, incluindo no contexto laboral. Tal contexto foi, naturalmente, o da pandemia que eclodiu em 2020.

Em alguns momentos essas duas tendências conjugaram-se, com a resposta a novos fenómenos de carácter urgente a confundir-se com a resposta de fundo a dar aos novos fenómenos mais estruturais do mundo do trabalho, dando origem a uma verdadeira corrida e frenesim legislativos por parte dos atores políticos, quando os atores sociais aconselhavam ainda alguma ponderação. O caso mais notório foi o da regulação do teletrabalho.

A mudança de políticas e de governação verificada em 2015 conheceu porventura o seu ponto mais alto durante o presente mandato, em que foi assumida claramente a necessidade de uma inversão de políticas, de objetivos e de instrumentos face ao período de intervenção da Troika, mediante vários processos estruturados de diálogo social verificados em sede de concertação social.

A necessidade de uma abordagem diversa no combate a um fenómeno expressivo do nosso mercado de trabalho, a precariedade, em que permanecemos como o terceiro país com o maior índice a nível europeu, a necessidade de combate à excessiva individualização da relação de trabalho e diferente valorização do papel da negociação coletiva entravam no debate dos parceiros sociais, muito impulsionados pelo discurso recorrente e pela reivindicação permanente da UGT.

À redução dos direitos dos trabalhadores permanentes seguiu-se o afrontamento direto das causas da precariedade, à possibilidade de regulação (imposição direta do empregador) seguiu-se uma lógica mais coletiva de conformação da relação de trabalho, à repressão das portarias de extensão e da negociação sectorial seguiu-se o reforço do seu papel na valorização de matérias fundamentais para

os trabalhadores e uma maior moralização da utilização da figura da caducidade das convenções coletivas de trabalho.

O processo difícil de diálogo social que decorreu, e que mereceu até ao momento final uma fortíssima oposição patronal, atento o facto de os empregadores vir de um período anterior que havia sido muito mais favorável às suas posições, teve como o seu ponto alto a celebração do acordo tripartido “Combater a Precariedade e reduzir a Segmentação Laboral e Promover um Maior Dinamismo da Negociação Colectiva”, celebrado em junho de 2018 na concertação social.

Foi um acordo em que a UGT, mais uma vez, foi a única Central Sindical subscritora e em que, mais uma vez assumimos um papel absolutamente preponderante, com o seu conteúdo e linhas de força a serem influenciados e determinados pelas propostas saídas da Central.

O referido acordo tripartido culminaria na publicação da Lei nº 93/2019, de setembro desse ano, com as reservas de alguns partidos políticos (os que, na maioria dos casos, suportavam o Governo) quanto ao papel da concertação social a contribuírem para que o período entre a celebração do acordo e a sua efetivação por via legal fosse o mais longo de que há memória.

Entre as medidas que passaram a vigorar contaram-se a redução da duração máxima de 3 para 2 anos dos contrato a termo certo e de 6 para 4 anos dos contratos a termo incerto, a limitação da duração das renovações dos contratos a termo (que passaram a não poder exceder o contrato inicial), a eliminação de situações de contratação a termo para postos de trabalho permanentes, nomeadamente para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, a aplicação da proteção da negociação coletiva ao trabalhador temporário desde o primeiro dia de contrato, o alargamento de 90 para 180 dias para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração e a redução ou exclusão de período experimental nos casos em que tenha existido anteriormente contrato de trabalho a termo, de trabalho temporário, de prestação de serviços ou de estágio para a mesma atividade e para o mesmo empregador, a eliminação do banco de horas individual, o aumento do número de horas de formação anual obrigatória de 35 para 40 horas, a moralização da denúncia para efeitos de caducidade de convenções coletivas, o reforço do princípio do tratamento mais favorável, com o pagamento do trabalho suplementar previsto na lei é expressamente consagrado como mínimo para a negociação coletiva, e o alargamento dos direitos previstos na convenção coletiva que revertem para a esfera individual do trabalhador em caso de caducidade, passando a incluir as matérias da parentalidade e da segurança e saúde no trabalho.

Naturalmente, tal acordo e tal legislação não esgotaram a intervenção da UGT, tendo sempre existido uma posição ativa e propositiva da Central nos vários processos em sede de concertação social e nos

processos cuja iniciativa legislativa se verificava na Assembleia da República, como foi o caso das alterações ao regime da parentalidade.

A pandemia que eclodiu em março de 2020, e que originou de imediato a necessidade de confinamento e o encerramento de diversos sectores de atividade, colocou novos e enormes desafios, que tiveram apenas como face mais visível a necessidade de implementação de um novo regime de suspensão laboral, o chamado layoff simplificado, e a imposição de um regime de chamado teletrabalho obrigatório.

A criação e o aperfeiçoamento de múltiplos regimes, com exigências permanentes, nomeadamente de resposta aos problemas diários dos trabalhadores e sindicatos, a articulação entre medidas de saúde pública e trabalho, a exigência de novas políticas ativas de emprego, entre outras áreas, criaram uma pressão inaudita e uma produção legislativa ímpar.

A título exemplificativo, pode referir-se que, em 2020, o número de pareceres, assumidos em primeira linha, e na sua esmagadora maioria, pelos Executivos com os pelouros da legislação laboral e da concertação social, mais do que quadruplicou face a outros anos.

Os desafios à legislação laboral foram muitos, sendo que alguns perduram até hoje.

O desequilíbrio entre a imperatividade da intervenção pública em algumas áreas (teletrabalho obrigatório ou desfasamento de horários) e a sua pouca força noutras (como nas meras recomendações sectoriais emitidas), a quebra da qualidade legislativa (com regulação recorrente por via de Resoluções de Conselho de Ministros, com redução do valor dos atos ou com a pressa legislativa a originar múltiplas contradições, lacunas e erros), a duvidosa constitucionalidade de algumas medidas (como o desfasamento de horários, que coloca em causa o direito fundamental à negociação coletiva), a deterioração dos processos de consulta aos sindicatos ou mesmo a despropositada limitação de poderes sindicais contam-se entre os problemas vivenciados, mais evidentes durante os sucessivos estados de emergência, mas com efeitos mais duradouros e, porventura, mais perenes.

A UGT, reconhecendo e saudando a capacidade de atuação durante a pandemia em áreas importantes, salvaguardando empregos e condições de trabalho, tem ainda assim denunciado e continuará a estar atenta a várias deficiências, de forma a evitar efeitos mais gravosos e perenes na legislação laboral, nos direitos dos trabalhadores e dos sindicatos e, em última instância, no próprio Estado de Direito.

A face mais visível de um novo paradigma originado pela pandemia foi a resultante da implementação de regimes de teletrabalho obrigatório, que trouxeram para a discussão mais imediata a regulação das novas formas de trabalho e das novas formas de prestação de trabalho.

A UGT alertou sempre para a necessidade de uma discussão séria, mais ponderada e que desaconselhava intervenções legislativas apressadas. No caso do teletrabalho, e ainda que tenhamos exercido a nossa influência junto dos principais partidos políticos com alguns resultados, a aprovação de legislação em sede parlamentar poderá provocar algumas dúvidas e problemas de aplicação prática.

O contexto em que se verifica este Congresso exigirá à UGT a atenção para a eventual necessidade de correção e aperfeiçoamentos legislativos, mas igualmente para a indubitável discussão que deverá continuar em torno dos novos fenómenos laborais e dos novos trabalhadores, garantindo uma proteção laboral e social adequada.

Esse foi o contributo que a UGT procurou dar já no âmbito das intervenções e propostas apresentadas no quadro da discussão do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, que viria a dar origem à apresentação da Agenda do Trabalho Digno.

Nesse quadro, entendemos que os resultados da discussão verificada em sede de concertação social no âmbito da referida Agenda - que está longe porém de esgotar as respostas necessárias aos desafios elencados quanto ao futuro do trabalho-, apresentam já avanços não apenas quanto às novas temáticas, mas também aos problemas estruturais do nosso mercado de trabalho, que deverão conduzir a uma mudança legislativa.

A UGT bateu-se e continuará a bater-se pela reversão de algumas medidas do tempo da Troika em matérias relevantes como as compensações por despedimento, o pagamento do trabalho suplementar e o aperfeiçoamento do regime da negociação coletiva.

A UGT bateu-se e bater-se-á ainda para que todos os compromissos tripartidamente assumidos sejam cumpridos e para que a regulamentação das matérias acordadas, e ainda não realizada, se venha a fazer com celeridade e de forma adequada, como acontece com a taxa de rotatividade excessiva de contratação precária, resultante do acordo tripartido de 2018.

Estas são matérias e debates em que a UGT continuará a envolver os seus sindicatos, como se verificou no presente mandato, em que os processos de revisão da legislação laboral, quer no que concerne ao Código do Trabalho quer na restante legislação, foram processos amplamente participados no seio da

central, com intensa discussão nos seus órgãos, o que permitiu reunir a obtenção consensos muito amplos.

A tal não foi alheio o esforço desenvolvido no sentido de garantir informação adequada aos sindicatos sobre os processos negociais e discussões mais relevantes, garantindo o seu envolvimento por via da elaboração de documentos de trabalho e notas informativas diversas, bem como, em diversos casos, por via da discussão dos projetos de parecer a emitir.

O contributo da UGT para um acompanhamento mais permanente e mais atempado da legislação laboral por parte dos sindicatos continuou por via de notas informativas e da divulgação da legislação mais relevante publicada e intensificou-se pela informação adicional sobre propostas legislativas em curso, nomeadamente iniciativas legislativas em discussão pública na Assembleia da República, num total de cerca de centena e meia de documentos informativos.

A tal acresceu a manutenção do Guia de Direitos online, cuja atualização constitui tarefa essencial no quadro de uma informação mais próxima aos sindicatos e aos trabalhadores.

Diga-se que a intensificação legislativa associada ao fenómeno da pandemia originou uma consequente intensificação das dúvidas em torno da legislação vigente, que se procurou resolver com um espaço próprio de informação legislativa sobre a COVID-19 no seite da UGT e pela resposta às questões colocadas pelos sindicatos no quadro da sua atividade, informação que por sua vez se revelou útil para conformar reivindicações de alteração legislativa.

Uma nota final para a publicação da versão 2020 do Código do Trabalho, um trabalho UGT com o apoio do POISE e que visa contribuir para um conhecimento mais profundo da legislação laboral em vigor, mas também consolidar um documento que é também o resultado do trabalho da UGT e dos seus sindicatos.

## **5. ESTADO SOCIAL**

A crise de saúde pública e consequente crise económica e social deixaram bem evidente a centralidade dos nossos serviços públicos e do nosso Estado Social nas respostas aos impactos decorrentes da pandemia, garantindo uma ampla proteção ao emprego, a trabalhadores e famílias, mas também às empresas e à atividade económica em geral.

A melhoria e o reforço da Administração Pública e de muitos dos seus serviços é uma reivindicação de longa data da UGT e dos seus sindicatos – reivindicação que ganhou importância e urgência acrescidas

no quadro atual. Ao longo dos anos mais recentes a UGT foi alertando para os riscos de anos e anos de desinvestimento em infra-estruturas, em equipamentos e sobretudo em recursos humanos, bem como para as consequências negativas de tais opções em termos de qualidade e acessibilidade dos serviços públicos, do bem-estar das populações, do desenvolvimento do País e da coesão social.

E estes riscos e fragilidades, sobretudo em áreas como a Saúde, Segurança social e Educação ficaram, sobretudo na fase inicial da pandemia, bem visíveis só a entrega inexecutável dos profissionais e um investimento público extraordinário e de emergência permitiram responder às necessidades sentidas pela população e evitar situações mais dramáticas.

### **Administração Pública**

No que diz respeito ao setor da Administração Pública, o período de duração do mandato dos atuais órgãos da UGT acabou por ser dominado essencialmente por dois fatores.

A solução governativa encontrada ao longo das últimas duas legislaturas teve como consequência um certo esvaziamento de uma das principais funções das organizações sindicais, a da negociação das condições de trabalho, com essa mesma função a ser atribuída e assumida pelos partidos políticos, tendo em vista a busca de entendimentos parlamentares. As matérias relacionadas com os serviços e com os trabalhadores da Administração Pública foram particularmente afetadas neste âmbito.

O segundo fator está relacionado com o surgimento da pandemia de SARS-CoV-2, a qual veio, desde logo, condicionar o funcionamento da atividade sindical, tanto interna como externamente, mas também, no caso particular da Administração Pública, acabou por colocar uma pressão suplementar nos serviços essenciais e, conseqüentemente, nos seus trabalhadores.

No entanto, o advento da pandemia trouxe o foco para algumas questões importantes, tornando evidentes, desde logo, a eficácia e a eficiência dos trabalhadores e dos serviços da Administração Pública na resposta dada à crise pandémica, mas também demonstrou claramente a falta de pessoal que existe em muitos serviços públicos, e, se dúvidas existiam, ficou evidente a importância de manter e reforçar, em particular, os sistemas públicos de saúde e de ensino.

Porém, a conjugação destes dois fatores teve como resultado que, no período considerado, a atividade sindical dos sindicatos da UGT do setor da Administração Pública, sobretudo no que respeita ao desenvolvimento e concretização de processos negociais com resultados, tenha sido muito condicionada, especialmente nos últimos dois anos, período durante o qual também ficou limitada a

realização de ações de protesto levadas a cabo nos moldes mais clássicos, como greves, concentrações e vigílias.

Assim, apesar das condicionantes, as estruturas sindicais afetas à UGT e com o apoio da Central, não obstante privilegiarem a negociação acima de todas as outras formas de luta, promoveram um elevado número de ações de protesto de rua, sobretudo greves, ao mesmo tempo que a sua comunicação externa e interna veio centrar-se na exigência da adoção de uma postura negocial conducente ao alcance de resultados que fossem para além da mera reposição das condições laborais que existiam antes das medidas impostas por força do Plano de Ajustamento Económico e Financeiro, oficialmente terminado a 30 de junho de 2014.

Ao longo destes anos, as principais prioridades de intervenção sindical no sector, como a reposição das 35 horas de trabalho semanal em toda a Administração Pública, a valorização de salários e carreiras, a melhoria dos sistemas de avaliação e de formação, a defesa da ADSE pública para mais trabalhadores, o combate à precariedade (bem mais amplo que o PREVPAP), não obstante os constrangimentos verificados, mantiveram-se intactas. E pouco se avançou, mesmo com os compromissos negociais assumidos entre os sindicatos e o Governo para 2016 e 2017.

A luta por esses objetivos teve a sua máxima expressão em greves e manifestações, uma vez que, à mesa das negociações, invariavelmente, foi impossível estabelecer qualquer espécie de acordo ou sequer princípio de acordo em matérias relevantes para os trabalhadores, não obstante o empenho colocado em todas as mesas negociais em que os sindicatos participaram, sendo que, na sua grande maioria, terá sido inclusivamente sua a iniciativa de procurar o desencadeamento de processos de audição ou de negociação com as mais diversas entidades, de todos os níveis da Administração Central, Regional e Local.

De todos esses processos, apenas na Administração Local foi possível desenvolver processos negociais e assinar Acordos Coletivos de Empregador Público, tendo sido assinadas, nesse âmbito, largas dezenas de acordos.

Quanto à Administração Central, as negociações acabaram por revelar-se com frequência meros procedimentos formais dos quais nunca foi possível extrair qualquer resultado concreto e positivo para os trabalhadores, o que motivou, por um lado, um elevado número de ações de protesto e, por outro lado, um elevado capital de descontentamento que acabou por encontrar na comunicação social um palco privilegiado para a manifestação dos problemas dos trabalhadores.

De notar ainda que algumas medidas e opções inicialmente assumidas no período de vigência do PAEF se arrastaram até aos dias de hoje, como a redução dos dias de férias dos trabalhadores ou a estagnação salarial que não permitiu que tenha sido efetivamente iniciada a trajetória de recuperação do poder de compra perdido pelos trabalhadores da Administração Pública desde 2009.

Ainda assim, foi possível observar avanços em matérias importantes, nomeadamente no que respeita ao descongelamento das promoções e das progressões e à revisão de algumas carreiras, como a de fiscal municipal e as carreiras dos registos e notariados, bem como a criação da carreira de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica.

Em todos os casos, a UGT reviu-se nas posições assumidas pelos diversos sindicatos do setor, tendo estado sempre ao seu lado, apoiando e estando solidária face às ações e à intervenção político-sindical assumidas na defesa dos direitos dos trabalhadores e de uma Administração Pública de qualidade.

### **Saúde**

O Serviço Nacional de Saúde (SNS), a maior realização do nosso regime democrático e um dos pilares fundamentais do Estado Social, foi posto à prova como nunca neste mandato. A situação pandémica que assolou o mundo trouxe à ribalta os resultados da política de cortes indiscriminados ao longo de décadas, que a UGT prontamente denunciou.

A insuficiência de recursos humanos, com profissionais no limite da exaustão, a insuficiência dos recursos materiais, com equipamentos e instalações sem condições de trabalho ou a falta de investimento foram exacerbadas largamente neste contexto pandémico. O doente não-COVID foi preterido, com milhares de consultas, cirurgias e exames complementares de diagnóstico que ficaram por realizar com consequências ainda desconhecidas ao nível da morbilidade e mortalidade, assim como nos índices que nos distinguiam positivamente ao nível da União Europeia.

A pandemia serviu também como desculpa justificativa para a falta de diálogo e negociação coletiva, mesmo quando direitos fundamentais dos trabalhadores da saúde foram comprometidos, como o direito a férias, o direito a renúncia de contrato, ou o direito do apoio à família.

A UGT acompanhou e apoiou os seus sindicatos da saúde na defesa de um reforço e adequação dos recursos humanos, visando assegurar uma resposta adequada serviços de saúde de qualidade a todos os cidadãos. Sempre privilegiámos e defendemos soluções de compromisso, defendendo a necessidade de um diálogo e negociação coletiva com as estruturas sindicais.

Ao longo deste mandato, a UGT manteve uma intervenção ativa nas diferentes sedes em que participa, como a Comissão Nacional de Saúde, a Comissão de Acompanhamento do Plano Nacional de Saúde 2021-2030 ou ainda nas reuniões do INFARMED sobre a pandemia COVID.

Contribuiu e participou no desenvolvimento de importantes políticas como a Estratégia Nacional, emitiu pareceres sobre várias temáticas ligadas à Saúde, sendo de destacar, pela sua relevância estratégica, sobre a Lei de Bases da Saúde.

A UGT organizou igualmente a *Corrida Anual da UGT*, que teve a sua primeira edição (com forte adesão) em 2018, associada ao Dia Mundial da Saúde. O contexto pandémico não fez parar a UGT e, nos anos de 2020 e 2021, a corrida anual foi mantida sob forma virtual. Em 2021, esta Corrida foi associada ao tema da Saúde Mental na celebração do seu dia mundial, como forma de alerta para esta temática e para os seus riscos, nomeadamente no quadro de uma situação pandémica.

O mandato fica igualmente marcado por uma aposta forte na informação e sensibilização dos trabalhadores, sindicatos e sociedade em geral para as questões da Saúde. Nesse sentido, a UGT, com o apoio do POISE, elaborou o Boletim “Saúde com todos, para todos”, dedicado aos temas da saúde e dos seus profissionais e organizou algumas iniciativas, salientando-se o Seminário “*Diálogo Social na Saúde – Realidade Nacional vs. Realidade Internacional*” (2021) que contou com a participação de diversos protagonistas de saúde nos sectores público, privado e social e que permitiu uma reflexão mais alargada em torno de questões e desafios centrais para a saúde e para as relações de trabalho nesta área.

## **Justiça**

A justiça é hoje reconhecida como um fator central para o crescimento económico e social, com os problemas estruturais com que nos confrontamos a comprometerem o próprio modelo de desenvolvimento do País.

Mas a Justiça é igualmente, e antes e mais, um dos eixos fundamentais de qualquer Estado de Direito, de qualquer democracia, com a sua ausência e/ou a sua dependência de outros poderes a comprometerem o próprio tecido democrático.

Os problemas estruturais da Justiça em Portugal são há muito por nós identificados – a morosidade, a imprevisibilidade, o custo elevado e as dificuldades de acesso – e aos mesmos acresce a perpetuação de fatores de carácter mais conjuntural, nomeadamente os resultantes de um desinvestimento

verificado desde a última crise económica, que não têm sido devidamente afrontados, nomeadamente por via de um investimento adequado nos recursos humanos e materiais do sector.

O reflexo mais visível das ineficiências existentes é a incapacidade de assegurar uma aplicação mais efetiva da legislação e, em consequência, os elevados índices de violação da lei, nomeadamente da lei laboral, com a Justiça do Trabalho, à semelhança do que ocorre em todo o sistema de Justiça e não obstante a redução das pendências, a revelar-se ainda extremamente morosa.

A Justiça tardia transforma-se, sobretudo para aqueles que dela mais dependem, como os trabalhadores, numa não-justiça e tal é notório quando a ação executiva (que faz valer o direito do trabalhador), não obstante as melhorias verificadas, se arrastava por 65 meses em 2020 (último dado disponível).

A UGT acompanhou e teve uma posição ativa face a tais problemática, lutando por uma justiça mais célere e próxima dos cidadãos.

Lutámos e reafirmámos prioridades como a melhoria do acesso à Justiça dos cidadãos em geral, e dos trabalhadores em particular, defendendo a redução dos custos de acesso à justiça, o reforço da legitimidade processual dos sindicatos, a revitalização dos mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos, apoiámos reiteradamente os nossos sindicatos do sector na demanda por carreiras mais justas, por condições de trabalho mais dignas e por medidas impulsionadoras da maior eficácia de todo o sistema de justiça.

Mas apoiámos também sindicatos de outros sectores, nomeadamente quando estes, no quadro da sua atividade de defesa dos seus associados, se confrontavam com situações de manifesta injustiça, de atrasos e ineficácias ou de encerramento de tribunais que prejudicavam o acesso dos trabalhadores à justiça. Foi o caso da situação denunciada pelo SINDEL e pela UGT-Porto quanto às condições indignas em que operava o Tribunal de Matosinhos em 2018.

Todas estas reivindicações foram aliás reiteradas no quadro da revisão do Código de Processo do Trabalho, também em 2018, diretamente junto da Ministra da Justiça, em sede de concertação social.

Nesse momento, tivemos oportunidade de apresentar as nossas posições relativamente ao processo de alteração legislativa em curso, que depois concretizámos em parecer escrito, não deixando de manifestar as nossas reservas face a uma aproximação ao regime civil sem que, em alguns casos, se tomassem as devidas salvaguardadas.

Mas fomos mais longe. Saudámos as evoluções que se vinham verificando – incluindo a reabertura de alguns tribunais – criticámos as deficiências verificadas, reapresentámos as nossas preocupações e propostas e salientámos a relevância do diálogo social neste sector central, não apenas com os sindicatos setoriais, mas igualmente com os parceiros sociais nacionais.

No entanto, o bom auspício que parecia configurar o contacto com os parceiros sociais numa fase inicial da legislatura acabaria por produzir poucos resultados, não apenas porque não se repetiu, mas igualmente porque a reativação de importantes sedes de diálogo, como o Conselho Consultivo da Justiça, envolvendo não apenas os atores judiciais, mas ainda os representantes de todos os utilizadores da Justiça, continuou a não se concretizar.

O empenho e a intervenção ativa da UGT e a centralidade atribuída à temática da Justiça são, porém, claras e inequívocas, nomeadamente num conjunto de Resoluções assumidas nos seus órgãos, sempre articuladas com os sindicatos.

## **6. SEGURANÇA SOCIAL**

No período ao qual se reporta o presente relatório (2017-2022), a Segurança Social confrontou-se com vários problemas: os decorrentes da conjugação de fatores de ordem financeira, económicos e sociais; os de cariz demográfico, derivado das baixas taxas de natalidade e do envelhecimento populacional; os resultantes dos desenvolvimentos verificados na área tecnológica, mais concretamente os relacionados com a Robotização e com a Inteligência artificial; os advindos da pandemia mundial COVID-19 que vivemos e cujos efeitos, nos sistemas de segurança social, ainda não conseguimos antever completamente.

Face a isto, discutimos e apresentámos propostas para a redefinição da política pública subjacente aos diversos subsistemas da Segurança Social. Assim, procurámos contribuir sempre e de forma determinada para que elementos como a diversificação de fontes de financiamento, a política de combate à fraude e evasão contributivas, a recuperação de dívidas ou a adaptação dos sistemas face às novas realidades do mundo do trabalho, estivessem presentes na mesa da negociação.

Revisitámos a robustez dos nossos conceitos e a sua compatibilidade com a realidade do sistema de segurança social e quisemos como sempre alicerçar a nossa ação em bases firmes e estruturadas.

Por isso mesmo, soubemos, ao longo deste período, proporcionar a reflexão dos assuntos que fomos considerando como os mais relevantes para a sustentabilidade e adequabilidade do sistema.

Com este propósito, solicitámos a elaboração de um estudo que contribuísse para a ponderação sobre a sustentabilidade, a diversificação de fontes de financiamento e o desafio dos regimes profissionais em Portugal. Este estudo trouxe à nossa consideração o enquadramento necessário, que deriva da diversidade de funções assumida pelas modalidades de proteção social, segundo uma pluralidade de técnicas e com diversificação de fontes de financiamento.

Realizámos seminários e conferências dos quais destacamos os concernentes ao papel do sistema complementar da segurança social, especialmente os regimes complementares de iniciativa coletiva, identificados como uma resposta cujos benefícios se encontram em larga medida por explorar.

Nestes eventos abordámos ainda, de forma determinada, a necessidade de conceber e implementar políticas públicas, por via fiscal ou contributiva, de transferência inter-geracional.

A taxação de novas formas de criação de riqueza, que não foram previstas quando as formas de financiamento de pensões foram concebidas, tem sido preocupação da UGT e por conseguinte, coincidimos com a visão de que terá de ser trabalhada a adequação a um sistema produtivo, onde as máquinas ganharam uma preponderância que antes não possuíam.

Tendo em vista a capacitação da UGT e dos seus Sindicatos com informação atualizada, clara e fidedigna, a base de dados de indicadores de Segurança Social foi disponibilizada na página web da UGT constituindo assim uma mais-valia, quer pela sua acessibilidade, quer pela sua facilidade de utilização. Na sequência da sua construção e posterior disponibilização e devido ao valor que representa enquanto ferramenta de trabalho imprescindível para a tomada de decisões, tem vindo a ser mantida e atualizada.

Consideramos de grande pertinência e utilidade, para os Sindicatos da UGT, os trabalhadores e outras partes interessadas, a elaboração que foi sendo realizada de dezenas de boletins estatísticos, onde foram analisados e comparados os diversos indicadores numa perspetiva evolutiva, o que possibilitou aos Sindicatos tomarem decisões apoiadas nestas informações, com maior simplicidade.

Neste período, a UGT manteve a sua pretensão de garantir um regime de antecipação da idade de reforma justo e equitativo, sem nunca colocar em causa a sustentabilidade da segurança social.

Contribuímos para a criação de consensos que levaram à concepção de um regime antecipado da pensão de velhice, sem qualquer penalização, para trabalhadores com muito longas carreiras contributivas – uma medida de inegável justiça social que trouxe reconhecimento e valorização às muito longas carreiras contributivas dos trabalhadores que iniciaram a sua carreira contributiva em

idades que hoje são consideradas trabalho infantil – mas sempre entendemos que embora este avanço fosse importante se podia e deveria ir mais longe nesta matéria.

Nessa senda, destacou-se a afirmação incessante por parte da Central, em sede de concertação social, da necessidade de discussão da revisão global do regime e a defesa acérrima da eliminação, para todas as antecipações de pensões, da penalização resultante da aplicação do fator de sustentabilidade.

A UGT não deixou também de se bater pela criação de condições que viabilizassem o acesso sem penalização à reforma antecipada, dos trabalhadores com 60 anos de idade e 40 de carreira contributiva, e a revisão dos fatores de penalização/bonificação (sem esquecer os desempregados de longa duração).

A situação de crise que estamos a atravessar confirmou a importância de um Estado Social forte, capaz de responder eficazmente às pessoas.

A crise deixou bem visível a incapacidade de o sistema de segurança social proteger eficazmente todos os cidadãos, expondo a dura realidade de um conjunto de trabalhadores e cidadãos completamente desprotegidos.

A UGT defendeu e defenderá uma Segurança Social que garanta níveis de proteção adequados, respondendo eficazmente a todas as pessoas e não deixando ninguém de fora.

Temos presente que muitas das debilidades evidenciadas pela crise pandémica são na realidade de natureza estrutural, é por isso fundamental aprofundar a discussão sobre o que queremos para o futuro. Que modelo? Como assegurar níveis adequados de proteção para todos? Como responder aos novos desafios da digitalização, robotização, transição ambiental? Como incentivar o reforço à proteção social por via da negociação coletiva? Como se operará o seu financiamento?

Este é um debate fundamental e imprescindível que a UGT desencadeou com empenho e que entende que deve continuar a ser efetuado em sede de concertação social.

## **7. QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Para a UGT, a formação continua a constituir uma prioridade central para o aumento das qualificações dos trabalhadores portugueses, para uma maior empregabilidade e com mais qualidade, para o combate à precariedade, para uma maior produtividade das empresas e para o impulsionamento da economia.

A UGT tem participado ativamente, desde sempre, nos mais diversos fóruns nacionais e internacionais, em iniciativas que pudessem contribuir para aquele objetivo.

A UGT, as suas Uniões e os seus promotores de formação desenvolveram durante este mandato uma atividade intensa na área da formação, quer através do CEFOSAP e da Escola Agostinho Roseta, quer diretamente com outras instituições, nomeadamente a ANQEP, a ETUI, a AAR e o IEFP. Deve ainda destacar-se o contributo da UGT, com a atividade dos GIPs, para as respostas aos desempregados, através do seu encaminhamento para respostas personalizadas de formação e ensino profissional.

A UGT participou ativamente na construção de um sistema de formação e qualificação, tendo emitido pareceres sobre diversas matérias nestes domínios, quer a nível nacional (nomeadamente no que respeita às diversas alterações à legislação) quer a nível europeu (em processos desenvolvidos pela Comissão Europeia e pela Confederação Europeia de Sindicatos).

Durante este mandato, a UGT participou em diversas reuniões das comissões sectoriais da ANQEP, por forma a acompanhar e dar o seu contributo a novas profissões e aos cursos profissionais a elas ligados, tendo ainda participado nas reuniões do seu Conselho Geral, onde demos os nossos contributos no âmbito do Quadro Nacional de Qualificações.

Por essa via, a UGT esteve envolvida nos trabalhos de reestruturação do sistema nacional de qualificações e da implementação em Portugal dos instrumentos Europeus de Garantia da Qualidade (o Quadro Europeu de Qualificações - QEQ), do Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissionais (ECVET) e do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (EQAVET).

Mantivemos a nossa participação na Comissão Sectorial 11 do IPQ, no âmbito do Sistema Português da Qualidade (SPQ), que tem como missão analisar os vetores influentes da qualidade nas instituições de Educação e Formação e promover e dinamizar sistemas e metodologias que permitam o planeamento, a gestão, a avaliação e a melhoria do desempenho das Instituições de Educação e Formação.

Em sede de Concertação Social, a UGT participou ativamente nos trabalhos de discussão de um Acordo tripartido sobre Formação, tendo assinado em julho de 2021 o Acordo *Formação Profissional e Qualificação: Um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o País*, que visa a adaptação do País aos desafios urgentes e emergentes na capacitação dos trabalhadores e na modernização das empresas, bem como a urgente preparação de respostas que a Formação Profissional tem que dar à qualidade da formação profissional inicial e ao longo da vida a todos os

trabalhadores em Portugal, no espírito do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e na implementação do Plano de Ação aprovado na Cimeira Social do Porto.

A nível da participação internacional, a UGT acompanhou as reuniões sobre Normalização promovidas pela CES e desenvolveu projetos de cooperação com congéneres europeias, de que podemos destacar o Projecto Unions 4 VET, que pretende promover o diálogo europeu em matéria de educação e formação profissional com os parceiros sociais, por via da criação de redes para a promoção da cooperação e formação de sindicalistas para se tornarem peritos em educação e formação profissional ou ainda a cooperação entre a UGT e os sindicatos alemães sobre educação e formação profissional.

A UGT participou, através de vários dos seus dirigentes e técnicos, nas diversas formações e seminários promovidos pelo ETUI- Instituto sindical europeu, por forma a estarem apetrechados de ferramentas que melhor possam contribuir para os objetivos da Central Sindical.

A UGT tem ainda vindo a desenvolver, neste mandato, diversas atividades de produção de informação, reflexão e estudo, em matéria de formação.

Promovemos um fórum de discussão extremamente enriquecedor sobre a valorização do interior do país, com o objetivo de encontrar pistas para o combate à desertificação do interior do País, através da reunião de um conjunto de atores nesta matéria e do debate de problemáticas como a política de coesão económica, territorial e social, o desenvolvimento sustentável ou a competitividade, a inovação e a internacionalização, tendo sido realizados 3 Webinares, em diferentes regiões do interior: Vila Real, Guarda e Portalegre.

Construímos também uma área reservada à formação no site da Central, onde têm sido disponibilizados conteúdos relevantes nesta matéria. Com o objetivo de informarmos os nossos membros e os trabalhadores em geral relativamente aos seus Direitos na área da formação, foi produzido um *Guia de Direitos* em matéria de formação e ainda um folheto informativo sobre a mesma matéria.

Procedemos ainda à produção e disponibilização online de Newsletters bimestrais, como forma de podermos informar os nossos membros e os trabalhadores em geral relativamente a informações várias, nomeadamente publicações de documentos relevantes, notícias nacionais e internacionais, eventos, artigos de opinião e dados estatísticos.

Por último, a UGT lançou recentemente o estudo "*O sindicalismo e os novos desafios da formação profissional*" com vista a analisar as dimensões problemáticas da formação profissional no quadro da

realidade portuguesa, a analisar as mesmas dimensões no âmbito da ação dos sindicatos filiados na UGT e a projetar algumas linhas de evolução futura para cada uma das dimensões.

## **8. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

A UGT apostou na informação aos trabalhadores, considerando que quanto mais bem informados os trabalhadores e as trabalhadoras estejam, maior será a sua capacidade para reivindicarem, nos seus locais de trabalho, melhores condições de Segurança e Saúde. E apostámos na informação às nossas federações, sindicatos, uniões distritais, ativistas sindicais e aos representantes dos trabalhadores para a SST, para que estes estejam munidos da informação adequada e necessária que seja conducente à implementação de uma verdadeira cultura de prevenção nos locais de trabalho, porqu apenas assim se pode evitar e prevenir os riscos profissionais e consequentemente os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

Neste contexto, a UGT reafirmou fortemente uma aposta clara na continuidade de ações de sensibilização, de informação, de debate e de formação, bem como a realização de estudos de investigação e o desenvolvimento de campanhas de prevenção de riscos profissionais, a nível nacional, envolvendo os trabalhadores, representantes dos trabalhadores para a SST, sindicatos associados e as uniões distritais da UGT.

Com efeito, podemos assinalar, a título de exemplo, campanhas de prevenção em diferentes domínios, tais como os riscos de exposição ao amianto; eleição de representantes dos trabalhadores para a SST, prevenção do consumo de substâncias psicoativas no trabalho ou o cancro relacionado com o trabalho. Não esquecemos igualmente as especificidades de certos setores, como a educação.

A UGT manteve igualmente a publicação de um conjunto significativo de brochuras temáticas, abordando matérias como os riscos profissionais emergentes, mais especificamente, os relativos à digitalização no trabalho, nanomateriais, empregos verdes, robótica, fármacos que melhoram o desempenho no trabalho, epidemias no local de trabalho, entre outros.

Destacamos a publicação do Guia sobre Doenças Profissionais - Informe-se sobre os seus direitos e do Guia sobre Acidentes de Trabalho - Informe-se sobre os seus direitos, visando tornar mais acessível os procedimentos previstos na legislação.

Foi, ainda, nosso objetivo promover a realização de estudos específicos sobre temáticas que, pela gravidade das suas consequências na saúde dos trabalhadores, nos suscitam particular preocupação

em matéria de SST: avaliação de riscos psicossociais na administração pública; riscos psicossociais e o burnout no setor financeiro.

Ainda no que se refere à realização de estudos de investigação, a UGT tem sido pioneira na discussão e na abordagem sindical de algumas temáticas, tais como a problemática do cancro relacionado com o trabalho, mas também de relevar a abordagem das questões relativas à integração da dimensão de género na avaliação de riscos e na prevenção no local de trabalho.

Esta é uma área sensível, de grande impacto laboral, onde escasseia a informação disponível em Portugal, apesar da legislação e recomendações europeias apontarem no sentido do reforço das boas práticas nacionais neste domínio, pelo que a UGT procedeu à elaboração de um estudo sobre a dimensão de género na SST.

Por último, mas não menos importante, realçamos a edição do nosso Manual de Segurança e Saúde no Trabalho. Não podemos deixar de enfatizar que a UGT foi o primeiro parceiro social a publicar, há mais de 20 anos, um Manual de SST. Desde então, o quadro normativo e referencial pelo que se considerou relevante proceder à atualização dos seus conteúdos.

A sensibilização dos trabalhadores e da sociedade em geral foi também realizada através das iniciativas realizadas em torno do 28 de abril, instaurado como o Dia Internacional da Segurança e da Saúde no Trabalho, com a realização de ações de sensibilização e publicação de materiais de informação e sensibilização sobre as temáticas sinalizadas pela OIT e pela CSI para assinalar esta efeméride.

Ao longo deste mandato, fortemente marcado nos últimos 2 anos pela pandemia de COVID-19, cujos efeitos representam indiscutivelmente um dos maiores desafios que as sociedades, as empresas e os trabalhadores e trabalhadoras alguma vez enfrentaram, a UGT reagiu com a certeza de que a nunca a informação, o conhecimento e a sensibilização para a prevenção foram tão fundamentais.

A pandemia afetou quase todos os aspetos do mundo do trabalho, desde o risco de transmissão do vírus nos locais de trabalho, até aos riscos de SST que surgiram em resultado de medidas para mitigar a propagação do vírus. Assim, a UGT desenvolveu um conjunto de iniciativas de informação e de sensibilização, tendo apostado fortemente na informação dos trabalhadores e trabalhadoras, traduzida na elaboração de diversos instrumentos, guias, manuais e outras ferramentas informativas, conferindo enfoque igualmente, nos riscos do teletrabalho para a saúde no contexto da pandemia, modalidade de organização do trabalho que evidenciou um aumento exponencial, como consequência das medidas implementadas para proteger os trabalhadores do vírus COVID-19.

A resposta a solicitações por parte dos sindicatos continua a ser uma prioridade de atuação, bem como o nosso apoio aos processos de eleição de representantes dos trabalhadores para a SST.

A UGT participou ativamente nos processos de alteração legislativa e de acompanhamento de documentos estratégicos como a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015 – 2020 e na definição dos conteúdos da nova Estratégia Nacional, documento que se encontra ainda em discussão e que irá configurar o quadro global da política de prevenção de riscos profissionais e de promoção do bem-estar no trabalho, para o horizonte temporal de 2022-2027.

No âmbito da intervenção da UGT na ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho - participámos ativamente nas reuniões do Conselho Consultivo para a Prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho, tendo acompanhado os programas e iniciativas nacionais ao nível das políticas de prevenção no quadro do diálogo social e emitido contributos relativamente a todos os documentos estratégicos de ação, bem como assegurámos a participação em todas as discussões relativas às atividades do Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho.

Importa ainda referir que a UGT participou em todas as campanhas nacionais de prevenção organizadas pela ACT, desenvolvidas neste período, tendo impulsionado e apoiado o envolvimento de diversas estruturas sindicais, nomeadamente na Campanha Nacional de Segurança e Saúde para os Trabalhadores Temporários e na Campanha Ibérica de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

A UGT esteve representada na Comissão de Acompanhamento ao COVID-19, coordenada pela ACT, onde os parceiros sociais tiveram oportunidade de acompanhar a evolução da pandemia nos locais de trabalho, a atividade inspetiva, as relações laborais, a eficácia da implementação das medidas durante o primeiro e o segundo lockdown.

Destacamos, ainda, a continuidade do nosso trabalho na Plataforma Laboral contra a Sida, bem como no Fórum Nacional Álcool e Saúde.

No quadro da normalização temos participado, em sede de IPQ, na Comissão Técnica n.º 193, relativa aos trabalhos em altura, que inclui um grupo de trabalho relativo à formação de técnicos de trabalhos em altura e um outro relativo à normalização de segurança para trabalhos em altura em edificações e estruturas.

Em termos internacionais, a UGT integrou o Comité de Segurança e Saúde no Trabalho da CESI, acompanhando a estratégia concertada da CES na defesa dos direitos dos trabalhadores em matéria de SST.

Em representação dos trabalhadores portugueses, a UGT participou no Comité Consultivo para a Saúde e a Segurança no local de trabalho (ACSH-CCSST) e no Conselho de Administração da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA).

## **9. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E TRANSIÇÃO DIGITAL**

Passaram 6 anos desde a assinatura história do Acordo de Paris, visando alcançar a descarbonização das economias mundiais. Em consonância com a assinatura, a União Europeia, procura ser o primeiro continente com impacto neutro no clima, através do Pacto Ecológico Europeu. A UE visa prosseguir e concretizar a visão de uma União com uma economia moderna, competitiva e eficiente no aproveitamento dos recursos; prevendo-se que em 2050 não haverá emissões líquidas de gases com efeito de estufa, que o crescimento económico seja dissociado da exploração de recursos; que a redução das emissões seja pelo menos de 55% até 2030 em comparação com os níveis de 1990 e que ninguém em nenhuma região seja deixado para trás.

Pela pertinência dos compromissos assumidos e das suas implicações na nossa sociedade, com alteração do paradigma da organização das nossas sociedades conforme as conhecemos até agora, estas áreas foram acompanhadas atentamente pela UGT.

Desde logo, dando contributos em todos os fóruns onde estamos presentes- o Conselho Nacional de Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, a Confederação Europeia de Sindicatos o Comité de Desenvolvimento Sustentável, Energia e Alterações Climáticas.

Procurando informar e sensibilizar para estas matérias, a UGT tem em curso a elaboração de uma Newsletter trimestral sobre Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, em que partilhamos as notícias e informações mais relevantes para os nossos associados.

No quadro do CNADS, a UGT participou na elaboração de contributos deste órgão em diferentes matérias, sendo de destacar o Plano Nacional de Energia e Clima (PNEC), em que procurámos que as preocupações da UGT, nomeadamente quanto à relevância da formação e à requalificação profissional e as medidas adequadas e específicas às diversas fases do percurso da transição energética e da descarbonização, fossem incorporadas ou ainda a Visão Estratégica para o Plano de Recuperação de Portugal 2020-2030.

A UGT, relativamente às questões relacionadas com transição climática e de acordo com os compromissos assumidos quer a nível internacional quer a nível nacional, tem defendido que os trabalhadores têm de ser envolvidos. As novas oportunidades de emprego que resultarão do Plano de Recuperação e Resiliência têm de ter uma forte aposta na formação, qualificação e requalificação de

trabalhadores que integrarão essas novas oportunidades de trabalho, para além da aposta na formação de jovens nestas áreas.

A UGT acompanhou a discussão do Regulamento do Fundo de Transição Justa e congratulou-se com a sua aprovação no final de 2020, entendendo que este se constitui como um importante instrumento de apoio a medidas que visam mitigar os impactos sociais da transição social. Nesse quadro, Portugal passará a dispor de verbas que devem ser adequadamente aproveitadas em benefício dos trabalhadores e do País.

Pela relevância do tema e pela natureza inovadora do projeto, destaca-se a parceria da UGT com a ADENE – Agência para a Energia, num projeto Acua+, pretendendo dar o seu contributo para o problema mundial da escassez de água e para a sensibilização para uma utilização e reaproveitamento responsável da mesma, que é um imperativo dos nossos tempos.

## **10. DESIGUALDADES, POBREZA E INCLUSÃO SOCIAL**

Assegurar a igualdade e a não discriminação é um imperativo ético e constitucional - que não pode estar dependente de ciclos económicos ou de vontades políticas - constituindo-se como um dos pilares em que assenta o nosso Estado de Direito Democrático.

São múltiplos e complexos os desafios que se colocam à promoção da Igualdade, no sentido de progredir para uma sociedade que assegure que sejam eliminadas discriminações entre homens e mulheres ou assentes em motivos de ordem racial ou étnica, religião ou crença, idade, orientação e identidade sexual, nacionalidade.

Nestes últimos cinco anos, a UGT continuou a bater-se pela igualdade de oportunidades e de tratamento, não só entre homens e mulheres (num trabalho desenvolvido sobretudo pela Comissão de Mulheres), mas também de forma mais transversal, tendo em especial atenção grupos particularmente vulneráveis.

A UGT continuou assim a defender, em várias sedes, políticas específicas de apoio à integração das pessoas com deficiência no mercado de emprego (com especial enfoque nas políticas ativas de emprego), num quadro de políticas transversais (em áreas como a educação e formação, saúde, mobilidade, apoio aos rendimentos...), que lhes permitam uma vida de qualidade e o exercício pleno da cidadania.

A UGT analisou um conjunto de alterações legislativas, sobre as quais emitiu pareceres, e participou ainda em eventos promovidos em torno do Dia Internacional das Pessoas com Deficiência colaborando

sempre que necessário com todas as organizações de defesa das pessoas com deficiência, nomeadamente a Associação Portuguesa de Deficientes, promovendo diversos seminários e grupos de trabalho.

Foi, ainda, membro do júri da “*Marca Entidade Empregadora Inclusiva*” que se destina à promoção, ao reconhecimento e à distinção pública de entidades empregadoras pelas ações desenvolvidas para as pessoas com deficiência ou incapacidade, contribuindo para a criação de um mercado de trabalho inclusivo, que integre a diferença e que evidencie responsabilidade e preocupações de ordem social.

A UGT (por via da Comissão de Mulheres) desenvolveu ainda um conjunto de iniciativas relativamente a outros grupos vulneráveis e, muitas vezes, objeto de discriminação, como é o caso dos LGBTI ou dos portadores de HIV relativamente ao quais, para além de uma participação regular em estruturas formais, plataformas e grupos de trabalho, nos associámos a diversos eventos com o objetivo de sensibilizar a sociedade – e o mundo do trabalho – para a temática da igualdade de oportunidades e tratamento, sendo a participação nas “Marchas do Orgulho LGBT” em Lisboa, um exemplo.

Salienta-se, ainda, a participação da UGT na Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial no combate às piores formas de discriminação para uma sã inclusão social das minorias e dos trabalhadores alvos de discriminações de origem étnica ou racial.

### **Pobreza e desigualdades**

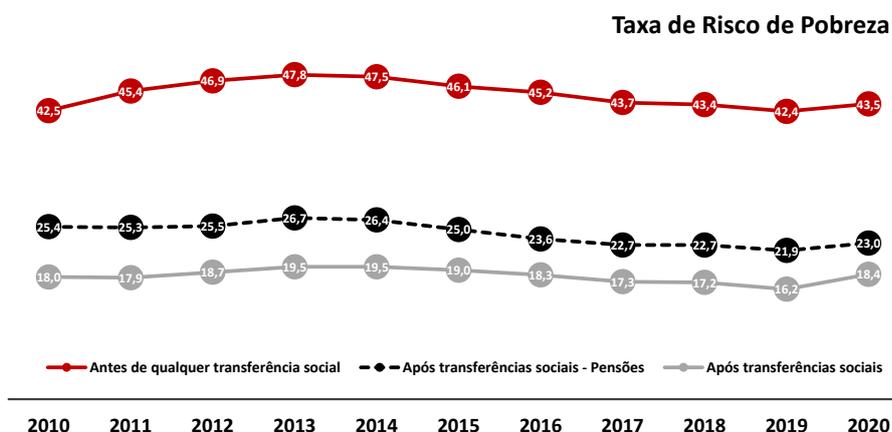
A pobreza e a desigualdade na distribuição de rendimentos são problemas persistentes na nossa sociedade em geral e no mundo do trabalho em particular.

A UGT pugnou para que não hovesse nem aumento da pobreza nem agravamento das condições de vida dos mais pobres e na fragilização da coesão social através de propostas sobre política de rendimentos mais justa e equitativa.

Em Portugal, apesar das políticas de combate à pobreza e à exclusão, a taxa de risco de pobreza permanece, ainda, em níveis elevados. Desde 2014, que se tem vindo a registar uma descida da taxa de pobreza em Portugal, atingindo o valor mais baixo em 2019 (21,9%). Em 2020, muito por culpa da crise pandémica, esta tendência foi interrompida aumentando a taxa de risco de pobreza para 23% (+1,1 p.p.).

A situação seria ainda mais preocupante sem transferências sociais, em que a taxa de risco de pobreza dispararia para 43,5% (+1,1 p.p. do que em 2019), o que revela a importância e a necessidade da sua manutenção e reforço.

Gráfico 4



As políticas de combate à pobreza e à exclusão direcionadas para os mais idosos - destacando-se complemento solidário para idosos e a melhoria das pensões mínimas – têm evitado um maior aumento de pessoas em risco. De facto, após as transferências sociais relativas a pensões a taxa de risco de pobreza tem ficado sempre abaixo (18,4%) do nível médio, o que mostra bem a importância deste tipo de apoio social.

Ao olharmos para a situação perante o mercado de trabalho, podemos concluir que trabalhar não assegura a exclusão do risco de pobreza, uma vez que em 2020, após transferências sociais, cerca de 11% da população empregada se encontra em risco de pobreza.

Esta é uma situação que se deve sobretudo aos baixos salários e à precariedade laboral (excesso de contratação a termo, falso trabalho independente, trabalho temporário).

Quadro 1

**Taxa de Risco de Pobreza Segundo a Condição Perante o Trabalho**

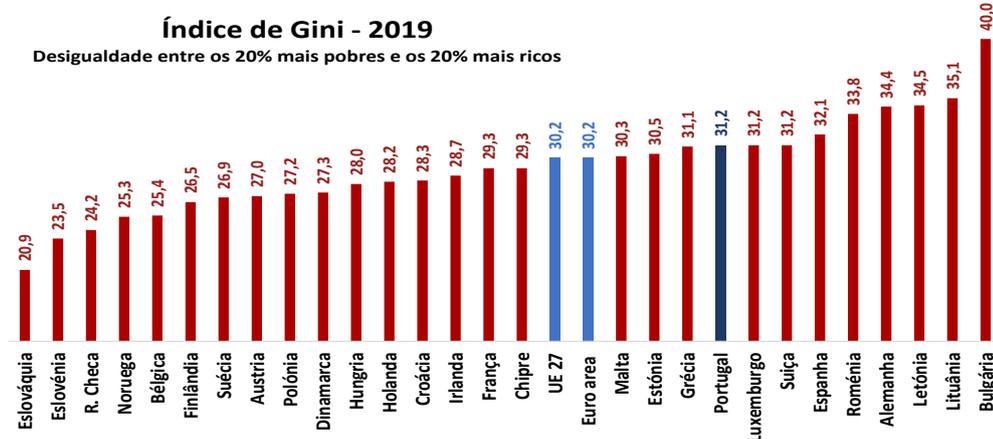
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Empregado	10,9	10,8	9,7	10,8	9,5	11,2
Sem emprego	25,4	25,1	24,8	24,2	22,9	25,9
Desempregado	42,0	44,8	45,7	47,5	40,6	46,5
Reformado	16,0	15,1	15,7	15,2	15,7	18,0
Outros inativos	31,2	32,3	30,8	31,0	28,8	30,8

Fonte: INE

Da população sem emprego, o risco de pobreza tem vindo a diminuir, com a exceção do ano de 2020 que aumentou e atingiu os 25,9%, agravando-se sobretudo para os desempregados, que só num ano aumentou 5,9 p.p., atingindo uma taxa de 46,5%. O desemprego permanece, assim, um dos principais fatores de pobreza.

Apesar dos progressos alcançados nos últimos anos, Portugal continuava a ser um dos países com maior desigualdade na distribuição de rendimentos.

Gráfico 5



A excessiva desigualdade social compromete, em última instância, a coesão social e põe em causa o próprio desenvolvimento sustentável do País, tendo merecido, por isso, atenção e intervenção especiais por parte da UGT em todas as sedes em que intervém, nomeadamente por via da defesa intransigente da reposição e melhoria de rendimentos, do combate a leques salariais excessivos, de uma maior e mais célere resposta da negociação coletiva, e ainda do reforço das políticas sociais em áreas como o apoio escolar ou à habitação.

Além de uma defesa intransigente das políticas acima referidas, a UGT não deixou de assumir a sua própria responsabilidade social, conforme sempre incentivou outros nesse sentido, tendo-se inclusivamente associado, sempre que os valores da justiça social estavam em causa, a iniciativas de intervenção mais direta em prol dos mais vulneráveis.

Visando reforçar a informação a trabalhadores, dirigentes sindicais e sindicatos, a UGT realizou um levantamento estatístico na área da pobreza e desigualdade, base de dados que inclui diferentes indicadores nacionais e internacionais e se encontra disponível no *site* da UGT.

A UGT esteve também na linha a frente aquando da calamidade dos fogos que assolaram o País e empenhou-se em campanhas de solidariedade através da recolha de fundos para apoio às vítimas.

Também desde o início da pandemia COVID-19, a UGT esteve na linha da frente do apoio aos trabalhadores da linha da frente com a distribuição de viseiras em instituições de todo o território

nacional e defendeu a criação e manutenção moratórias ao pagamento das rendas relacionadas com a habitação dos trabalhadores e suas famílias durante todo o período pandémico.

## **Migrações**

A população portuguesa emigrada representará hoje cerca de um quinto do total da população residente, sendo que Portugal é o segundo país da União Europeia com mais emigrantes em percentagem da população. Este fenómeno intensificou-se a seguir à crise de 2008, tendo-se aprofundado durante o período de intervenção da “Troika” e não terminou nos seguintes anos. O saldo migratório apresentou alterações significativas acentuou-se o fenómeno da “fuga de cérebros”, pelo que os emigrantes portugueses deste século são, em muitos casos, sobretudo jovens e com as mais elevadas qualificações.

Por outro lado, Portugal aposta em medidas de apoio e integração das comunidades imigrantes, numa perspetiva multidimensional. Contudo, os indicadores das desigualdades (reprovação escolar, acesso ao ensino profissional, baixa qualificação profissional, remunerações médias, taxa acesso ao ensino superior, etc.) continuam a mostrar um retrato sombrio da realidade das comunidades migrantes em Portugal e que nos mantém, ainda, distantes de uma plena integração daquelas comunidades.

A nível nacional, a UGT defendeu, junto do Alto Comissariado para as Migrações (ACM), a necessidade de políticas específicas para as comunidades imigrantes/minorias étnicas. Ao mesmo tempo, enquanto membros do Conselho para a Igualdade e contra a Discriminação Racial, temos acompanhado as iniciativas destinadas a lutar contra a discriminação de minorias étnicas e de comunidades imigrantes.

Uma área que neste período de exercício político-sindical, por se tratar de uma questão humanitária, mereceu especial atenção foi a da chamada “crise dos refugiados” e os fenómenos associados a exploração de mão-de-obra de trabalhadores migrantes no sector agrícola. A UGT assumiu sempre uma posição clara em defesa de soluções humanistas, tendo, em múltiplas sedes e mesmo através de resoluções do Secretariado Nacional, criticado fortemente as indecisões, recuos e a negligência da UE e a postura protecionista e xenófoba de alguns Estados-membros no que aos refugiados diz respeito e sempre secundámos e saudámos a posição do Governo Português nas instâncias nacionais e internacionais, não apenas pela defesa assumida de uma verdadeira política europeia face a este drama, mas pela abertura - e concretização dessa mesma abertura – ao acolhimento de refugiados no nosso País. Também relativamente aos diversos e variados problemas suscitados com os trabalhadores migrantes em Portugal, a UGT e os seus sindicatos se manifestaram publicamente sobre o assunto e contribuíram ativamente para o encontrar de soluções.

Ao nível europeu, a UGT acompanhou, entre outras, as discussões do Comité Europeu para a Livre Circulação de Trabalhadores, nomeadamente em matérias como o Cartão Azul, os trabalhadores destacados ou os trabalhadores transfronteiriços bem como os trabalhos da CES, com especial enfoque para as resoluções relativas aos trabalhadores migrantes dos estados comunitários e de terceiros estados.

Neste mandato, a UGT deu seguimento aos diversos protocolos de cooperação com confederações sindicais congéneres que poderão beneficiar os emigrantes portugueses na Europa e também em diversos países tal como o Canadá.

A UGT elaborou em diversas línguas, guias de acolhimento para trabalhadores migrantes que escolheram Portugal para trabalhar, dando especial enfoque nos direitos legais do mundo do trabalho nomeadamente o direito a justa retribuição, acesso a segurança e temas relevantes.

## **II. DIÁLOGO SOCIAL**

O diálogo sempre desempenhou, nos seus vários níveis e sedes, um papel extremamente relevante na construção de reformas e mudanças de políticas, assegurando um clima de estabilidade, de consensos e de compromissos, essencial para o desenvolvimento e o progresso económico e social do País.

A UGT sempre se bateu, e este mandato que agora acaba não foi exceção - apesar dos enormes constrangimentos e dificuldades que uma crise pandémica sem precedentes nos colocou -, por um diálogo social forte e conseqüente, que se traduza em melhores condições de vida e de trabalho, em melhores rendimentos, em melhores empregos, em menos pobreza e desigualdades.

### **1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Na esfera da negociação coletiva, a UGT assume como prioridade o acompanhamento dos assuntos, questões ou processos de índole jurídica, técnica e/ou estatística, relevantes para valorizar e renovar a negociação coletiva.

É inegável que se trata de uma das áreas estratégicas da UGT, com exigências de uma forte interligação, articulação e complementaridade com outras áreas político-sindicais da Central e com um importante papel de apoio às Federações, Sindicatos e Uniões.

Assim, com o compromisso de trabalhar para uma negociação coletiva forte, dinâmica e eficiente, a UGT desenvolveu as seguintes atividades:

### **Dinamização do Grupo de Trabalho de Acompanhamento da Negociação Coletiva (GANC)**

As reuniões do Grupo Acompanhamento da Negociação Coletiva, com uma periodicidade mensal, têm como objetivo acompanhar os sindicatos nas negociações, debatendo assuntos relevantes e desenvolvendo análises sobre diversos temas, desde portarias de extensão, regime de caducidade e sobrevivência, princípio do tratamento mais favorável, novos conteúdos negociais e, mais recentemente sobre o Teletrabalho entre muitos outros. A UGT realizou neste período 39 reuniões em formato presencial e por videoconferência.

A UGT procedeu à recolha e seleção de informação quantitativa e qualitativa sobre as convenções coletivas para alimentar as reuniões e os relatórios com conteúdos actuais.

A elaboração de um clausulado-tipo, outra das metas desta atividade, foi concretizada ao longo das sucessivas reuniões, tendo as referidas cláusulas sido debatidas, no decurso do tempo, em função da pertinência do tema para a atualidade político-sindical. O clausulado-tipo veio depois também a ser divulgado e utilizado enquanto conteúdo de formação, no âmbito do curso para negociadores sindicais.

Realizaram-se, neste período, 38 reuniões do GANC nas quais se abordaram, entre outros, os seguintes temas: relatórios semestrais e anuais sobre os dados da contratação coletiva, Campanha Europeia para a Promoção da Negociação Coletiva, Portarias de Extensão, Centro de Relações Laborais, Conferências/Seminários, estatuto do trabalhador-estudante, princípio do tratamento mais favorável, regime de caducidade, igualdade de género, técnicas de negociação etc.

### **Conferências**

A UGT realizou 7 conferências sindicais:

- *“A proteção social nas convenções coletivas”* (21 de novembro 2017, 54 participantes);
- *“A Negociação Coletiva”* (17 de setembro 2018; 107 participantes);
- *“Dinamizar a negociação coletiva”* - Seminário Internacional (19 de novembro de 2019);
- *“O futuro da negociação coletiva”* (08 de setembro de 2020, 77 participantes-presenciais e 138 pessoas online, numa conferência em regime híbrido);

- “Regulamentar o Trabalho Móvel e o Teletrabalho no Contexto da Digitalização e da Pandemia” - Seminário Internacional em parceria com a Fundação Friedrich Ebert (11 de novembro de 2020);
- «Os desafios da negociação coletiva, bloqueios e oportunidades» (1 de maio de 2021, 174 participantes e 553 visualizações em direto);
- «Desafios da Negociação Coletiva na Europa» (5 de novembro de 2021, 74 participantes -presenciais e 64 participantes online).

### **Acompanhamento e Evolução da Negociação Coletiva**

A UGT elaborou 12 relatórios (5 relatórios anuais, 5 relatórios semestrais e 2 relatórios trimestrais) e 80 folhetos, dando conta da evolução da contratação coletiva no período compreendido entre 2017 e 2021.

A recolha de informação foi realizada com uma periodicidade mensal, servindo de suporte às reuniões mensais do Grupo de Acompanhamento da Negociação Coletiva, bem como à elaboração de folhetos para divulgação sumária, mensal e trimestral, da evolução da negociação coletiva, junto das organizações sindicais filiadas.

### **Plataforma de e-learning**

A UGT desenvolveu uma plataforma de formação em suporte e-learning, apresentada em 2017, visando potenciar a formação de dirigentes e negociadores sindicais, no âmbito da negociação coletiva, e que pretende ser o principal suporte da chamada Academia UGT.

Neste período foram lançados dois cursos sobre negociação coletiva, os quais beneficiaram claramente dos resultados das atividades anteriores, com as quais surge articulada, o que lhe permitiu capitalizar para os seus conteúdos programáticos os resultados destas, nomeadamente: (i) a informação estatística; (ii) as comunicações e debates ocorridos nas conferências sindicais e, (iii) a elaboração de um clausulado tipo.

Um dos cursos, organizado em 10 módulos, contou com a participação de 40 negociadores sindicais e o outro, organizado em 2 módulos, contou com a participação de 10 Uniões Sindicais, sendo que este último implicou o desenvolvimento de materiais específicos com informação regional, nomeadamente de índole estatística.

A plataforma de e-learning veio ainda acolher alguns artigos de opinião e artigos académicos sobre diversos aspectos da negociação coletiva, bem como da representatividade sindical e patronal, capitalizando assim a disponibilidade dos diversos participantes nas conferências.

## 2. CONCERTAÇÃO SOCIAL

Após uma insustentável desvalorização do papel da concertação social durante os anos da Troika e do ajustamento económico e financeiro, o novo ciclo político que, entretanto, ocorreu veio dar um novo impulso à concertação, tendo-se avançado com uma agenda de trabalho que permitiu discutir importantes matérias para os trabalhadores e para o País. Realizaram-se 101 reuniões de concertação social, entre plenários e grupos de trabalho.

Continuaram, porém, a sentir-se, ao longo de todo este período, pressões para que matérias tradicionalmente acometidas à concertação social fossem “puxadas” para a Assembleia da República pelos partidos políticos que suportaram o Governo, condicionando - e por vezes quase inviabilizando - a assunção de compromissos entre governo e parceiros sociais.

O início deste mandato foi, de certo modo, moldado pelos compromissos assumidos no quadro do “Compromisso tripartido para um acordo de médio prazo”, subscrito em janeiro de 2017.

Este acordo integrava matérias mais imediatas, como a atualização do salário mínimo para o ano 2017 (continuando-se assim a trajetória de valorização do seu valor iniciada com os acordos de 2014 e 2015), mas incluía igualmente compromissos e linhas de discussão futura, dando assim o mote para o aprofundamento das discussões sobre a dinamização da negociação coletiva, o combate à precariedade e alterações à legislação laboral, que culminaria com o acordo o Acordo Tripartido *“Combater a Precariedade e reduzir a Segmentação Laboral e Promover um maior dinamismo da Negociação Colectiva*, subscrito pela UGT em julho de 2018.

A UGT apresentou várias propostas em sede de Concertação Social, sendo de destacar, a obrigatoriedade de fundamentação da denúncia das convenções coletivas (moralizando a utilização deste instituto); o alargamento das matérias que, após a caducidade das convenções, revertem para a esfera do contrato individual de trabalho (como a parentalidade e a segurança e saúde no trabalho); aplicação do princípio do tratamento mais favorável, bem como a limitação das condições em que se pode contratar a termo.

Este foi um acordo importante pelo seu contributo para a mudança de políticas em áreas centrais do mercado de trabalho, como o combate à precariedade e a dinamização da negociação coletiva, mas também por marcar a inversão da tendência de redução e bloqueio dos direitos dos trabalhadores que se verificou no período da Troika e anos seguintes.

A concertação social foi ainda marcada pelo arranque da discussão em torno de duas matérias que há muito a UGT vinha defendendo como prioridades para os trabalhadores e para o País: a valorização dos salários e dos rendimentos dos portugueses e a promoção da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

No que concerne à valorização dos salários e rendimentos, a UGT bateu-se pela necessidade e urgência de a concertação social ir além da (tradicional) discussão anual sobre a actualização do salário mínimo, discutindo matérias como o aumento geral dos salários, a melhoria das pensões e prestações sociais, a fiscalidade sobre os rendimentos do trabalho. Esta foi, é e será a prioridade da UGT para o País. A valorização dos salários é determinante para o progresso económico e social do País, para a melhoria da produtividade e competitividade, para a atração e retenção de trabalhadores qualificados, para a sustentabilidade do nosso Estado Social.

Estas foram discussões que, infelizmente, acabariam por ser suspensas em março de 2019 – por decisão do governo e muito devido à pressão das confederações empresariais, decisão que o Governo justificou pelo quadro de pandemia vivido e pela urgência de desenho e implementação de medidas excecionais de combate à crise.

Tal não significou, contudo, que a concertação social tivesse parado.

Pelo contrário, o ritmo das reuniões de concertação acelerou e aumentaram as solicitações aos parceiros sociais, nomeadamente em relação ao novo quadro de medidas excecionais e transitórias de resposta à crise em termos de proteção ao emprego, aos rendimentos e de proteção social das famílias.

Só no período em que todo o País confinava pela primeira vez - entre março e junho de 2020- realizaram-se 13 reuniões de concertação social (45% das 29 reuniões ocorridas em 2020) e pronunciamos-nos sobre um conjunto muito alargado de novas e extraordinárias medidas, o que exigiu um esforço considerável por parte dos representantes da UGT naqueles processos de concertação.

Os Parceiros Sociais subscreveram, (com exceção da CGTP) a 17 de março de 2020, na Declaração de Compromisso de trabalho conjunto para enfrentar os desafios pela Covid 19.

Ao longo deste período, a UGT defendeu o aprofundamento das medidas de apoio ao emprego e ao rendimento dos trabalhadores, nomeadamente o pagamento do lay-off simplificado a 100%-sem perda de salário; uma protecção na doença e isolamento paga a 100% desde o primeiro dia; a adoção de prestações sociais adequadas para os que perderam empregos e/ou rendimentos, o reforço de

serviços públicos, como o SNS ou a segurança social. Algumas destas propostas da UGT foram acolhidas pelo Governo, ainda que, por vezes, de forma insuficiente e algo tardia.

A UGT foi pioneira por ter decidido apresentar em sede de concertação social um documento onde elencava os 10 pontos de ação que considerava centrais para garantir as condições indispensáveis de segurança, saúde e confiança dos trabalhadores num processo de reabertura e retoma da actividade, logo em abril de 2020. Neste documento eram abordadas questões tão diversas quanto a segurança e saúde nos locais de trabalho, a proteção social e laboral dos trabalhadores, a formação profissional e as políticas ativas de emprego, o papel da ACT, os transportes e a própria estratégia de relançamento económico e dos rendimentos.

Esta posição acabou por conformar as discussões subsequentes na concertação social e as próprias medidas excepcionais de mitigação dos impactos da COVID, como foi o caso das medidas transitórias de protecção social, das regras de utilização dos transportes públicos ou ainda das políticas ativas de emprego.

Sempre nos empenhámos e sempre estivemos disponíveis para a construção das melhores soluções e medidas para enfrentar a crise pandémica e os seus impactos económicos e sociais. Porém, após um período de emergência, em que importava avançar com medidas excepcionais, a UGT defendeu que a par da monitorização da evolução da pandemia e dos seus impactos económicos e sociais, era também necessário e urgente retomar a normalidade no funcionamento da concertação social.

Defendemos o retomar dos trabalhos em matérias como a valorização dos salários e rendimentos, a conciliação e a natalidade e as qualificações e a formação profissional, matérias indissociáveis do desafio da recuperação económica e social que nos era exigida enquanto País.

Defendemos ainda a necessidade de efetivação de medidas constantes do acordo tripartido de 2018, como a taxa sobre a rotatividade excessiva de contratos precários despedimentos.

Em suma, defendemos que a concertação social tinha de retomar plenamente o seu papel no País.

Estas reivindicações não encontraram, todavia, o devido eco junto do Governo. Com efeito, e com exceção da conclusão do acordo tripartido “Acordo sobre Formação Profissional e Qualificações: um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o País” (que uma vez mais, a CGTP não assinou) subscrito em julho de 2021, pouco ou nada se avançou.

Esta situação levou a UGT a entregar ao Primeiro-Ministro, em julho de 2021, uma Carta bastante crítica, na qual alertava para a desvalorização do diálogo social e exigia uma concertação e um diálogo

social mais consequentes, que respondessem efetivamente aos problemas do País e dos trabalhadores e da recuperação económica e social.

Nos últimos meses que precederam a dissolução da Assembleia da República e a convocatória de eleições antecipadas, a concertação social retomou algum do seu dinamismo; foi discutida a atualização do salário mínimo para 2022, em cumprimento da disposição legal de audição dos parceiros sociais e foi introduzida para discussão a Agenda do Trabalho Digno, visando responder a desafios como a precariedade, a conciliação da vida profissional e pessoal/familiar, a dinamização da negociação coletiva ou ainda a valorização dos jovens.

Não respondendo a muitas das reivindicações e preocupações da UGT e não cobrindo sequer a totalidade das questões abordadas no documento inicial, o Governo acabou por avançar com um projeto de diploma que colocou em discussão pública, esperando a UGT que este diploma seja aprovado, logo que as condições governativas o permitam.

### **3. CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL**

O CES é um órgão de consulta e concertação que tem por principais objetivos a promoção da participação dos agentes económicos e sociais nos processos de tomada de decisão dos órgãos de soberania, no âmbito de matérias económicas e sociais.

Este é um espaço de diálogo e de participação da sociedade civil que a UGT tem sempre valorizado e apoiado, nomeadamente por via de uma intervenção ativa em todos trabalhos do CES, mas também pela sua participação, ao mais alto nível – com o Secretário-Geral, numa primeira fase e mais recentemente com a Presidente – no Conselho Coordenador, órgão que coadjuva o Presidente do CES no exercício das suas funções.

Neste mandato, a UGT assumiu igualmente a Presidência da CEPES- Comissão Especializada Permanente de Política Económica e Social e a Vice-Presidência da CEPIN – Comissão Especializada Permanente Interdisciplinar para a Natalidade.

Estivemos profundamente envolvidos e empenhados em todos os processos de elaboração de pareceres do CES (num total de 20 pareceres, o que implica cerca de 80 reuniões – Grupos de Trabalho, Comissões e Plenário). À semelhança de períodos anteriores, a Comissão do CES mais ativa foi a CEPES (com a elaboração de 19 pareceres), em áreas como o Orçamento do Estado, as Grandes Opções do Plano, a Conta Geral do Estado ou o Programa Nacional de Reformas.

De assinalar igualmente o funcionamento mais regular e permanente da CEPIN- Comissão Especializada Permanente Interdisciplinar para a Natalidade, tendo sido aprovado, no início de 2022, um Parecer de Iniciativa sobre a Natalidade, num trabalho que continuará a decorrer no futuro.

A UGT esteve igualmente presente (enquanto participante e/ou conferencista) num conjunto alargado de seminários e conferências desenvolvidas pelo CES ao longo destes anos, apresentando intervenções na maioria destas iniciativas e acompanhando, de forma geral, aqueles trabalhos. Em discussão estiveram muitos temas e matérias de especial relevância para o País, para os trabalhadores e para o mundo do trabalho. De referir, ainda que meramente a título de exemplo, mas procurando dar alguma visibilidade à diversidade de temas em que participámos, a Conferência do CES-APODIT sobre o Futuro do Trabalho (maio 2021), Conferência sobre a Administração Pública o o Interesse Público (junho 2020), Conferência sobre os Desafios Demográficos-Envelhecimento (junho 2019) ou a Conferência Aprendizagem ao longo da vida (dezembro 2018).

A crescente atividade do CES traduziu-se num maior esforço por parte da UGT, de modo a continuar a assegurar uma participação ativa e permanente nos trabalhos deste órgão, reafirmando posições da Central e contribuir para pareceres e contributos do CES mais equilibrados, que reflectam as nossas posições sobre os assuntos em discussão.

#### **4. CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS (CRL)**

A UGT continuou a participar no Centro de Relações Laborais (CRL), órgão tripartido que desenvolve a sua atividade em áreas que são centrais para os Sindicatos e para os trabalhadores: a dinamização da negociação coletiva e o acompanhamento da situação do emprego e da formação profissional.

A UGT tem quatro representantes por nomeação (2 efetivos e 2 suplentes), que asseguraram a participação nas reuniões mensais e nos trabalhos conducentes à elaboração dos vários relatórios periódicos sobre a evolução Negociação Colectiva e do Emprego e Formação Profissional.

Em 2018, o outro Parceiro Social Sindical recusou-se a assumir a Presidência do CRL, que naturalmente lhe caberia nos termos da rotatividade prevista no regulamento interno daquele organismo, o que provocou um intenso debate entre os membros, criando um indesejável clima de instabilidade.

A UGT, após parecer do JurisApp - Centro de Competências Jurídicas do Estado, avançou para a Presidência do CRL, num momento em que poderia ser colocada em causa a própria continuidade daquela estrutura.

A UGT, como sempre e fiel à sua matriz político-sindical, colocou a prossecução do importante papel

do CRL, a dinamização da negociação coletiva, o valor do diálogo social tripartido e os interesses dos trabalhadores acima de tudo.

Após ter assumido a primeira Presidência do CRL em 2015, com João Proença à frente dos destinos deste Órgão tripartido, a UGT voltou, em 2019, a assumir aquele cargo, de fevereiro 2019 a julho de 2020, com o Secretário-Geral Adjunto Sérgio Monte a assumir a presidência e o Secretário Executivo, Carlos Alves, a assegurar a sua substituição. A eleição reuniu um amplo apoio e consenso, tendo contado com os votos favoráveis de todos os membros que integram este organismo, com exceção da CGTP-IN, que se absteve.

Foi um mandato pautado pelos valores, princípios e objetivos que têm regido a atuação dos representantes da UGT naquele órgão e que motivaram a própria decisão de aceitação da Presidência por parte da Central, sempre com o objetivo de contribuir em todos os momentos para o bom e pleno funcionamento e para o desenvolvimento do CRL, cuja criação foi por nós proposta, e objeto de diversos acordos tripartidos e de um acordo bipartido.

### III. ORGANIZAÇÃO E AÇÃO SINDICAL

#### 1. UGT – QUEM SOMOS HOJE

##### Associações sindicais filiadas

A UGT tem atualmente 77 Associações Sindicais filiadas (Anexo 1), face a 76 em 2017, sendo Sindicatos 50 (49 em 2017), 7 Federações (7 em 2017) e 20 Uniões (20 em 2017). Estão ainda indiretamente filiados mais 25 Sindicatos (24 em 2017).

As principais alterações verificadas foram as seguintes:

- Adesão de 5 novos Sindicatos: **SIT** – Sindicato dos Inspetores do Trabalho; **SINDEPOR** - Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal; **SETAAB** - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins; **ASPAS** - Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde e o **SNPC** - Sindicato Nacional da Proteção Civil.
- Adesão indireta de 4 novos Sindicatos:

- **Sindicato XXI** – Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines; (via Federação de Portuários);
  - **SINPORFOZ** – Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz (via Federação de Portuários);
  - **SNPM** – Sindicato Nacional dos Polícias Municipais (via FESAP);
  - **FNIE** – Federação dos Inspectores Externos do Estado (via FESAP).
- Extinção de 2 Sindicatos – SETAA e STVSI;
  - Saída de 2 Sindicatos – SINFA e SINDEFER

### Os sindicalizados

Para efeitos de realização deste XIV Congresso da UGT, o número de trabalhadores filiados nas associações sindicais filiadas na UGT ascende a cerca de 435 mil, refletindo simultaneamente dois fenómenos distintos – por um lado, a perda de empregos e de sindicalizados em setores como o Financeiro (marcado por violentos processos de reestruturação) e, por outro lado, o aumento de sindicalizados, quer em áreas como a educação, a Administração Pública ou algumas atividades setoriais bem como pela adesão à UGT de novos sindicatos.

Foi mantido o duplo critério de filiação/quotização para a determinação do número de delegados e procurou manter-se um adequado equilíbrio entre estruturas de maior e menor dimensão.

O número de delegados ao Congresso por sectores não se alterou significativamente face ao Congresso anterior:

**Quadro 2**

<b>Sectores</b>	<b>Nº de Delegados c/ inerentes</b>	<b>% Total</b>
<b>Financeiro</b>	204	25,89%
<b>Administração Pública, Educação e Saúde</b>	309	39,21%
<b>Indústria, Agricultura, Energia e Construção Civil</b>	74	9,39%
<b>Comércio, Serviços, Turismo e Comunicações</b>	85	10,91%
<b>Transportes</b>	67	8,50%
<b>Uniões</b>	40	5,08%
<b>MODERP</b>	8	1,02%
<b>TOTAL</b>	<b>787</b>	<b>100,00%</b>

## Os Órgãos

A UGT dispõe dos seguintes Órgãos Estatutários (Anexo 2):

- Congresso;
- Conselho Geral;
- Presidente;
- Secretário-Geral;
- Secretariado Nacional;
- Secretariado Executivo;
- Conselho Fiscalizador de Contas;
- Conselho de Disciplina.

O Conselho Geral é o Órgão máximo entre Congressos e é constituído quase na sua totalidade por representantes diretos dos sindicatos. Reúne ordinariamente duas vezes por ano, tendo realizado um total de 14 reuniões neste mandato.

O Secretariado Nacional é o Órgão máximo executivo, eleito em lista completa no Congresso. Reúne ordinariamente uma vez por mês, tendo realizado um total de 54 reuniões.

O Secretariado Executivo é a estrutura eleita pelo Secretariado Nacional, é o Órgão executivo permanente da UGT. Presidido pelo Secretário-Geral, integra ainda a Presidente, 14 Secretários Executivos, dos quais quatro são Secretários-Gerais Adjuntos, e ainda, sem direito de voto, os Presidentes da Comissão de Mulheres e da Comissão de Juventude. Reuniu um total de 198 vezes.

O Conselho Fiscalizador de Contas, eleito em Congresso, fiscaliza e emite parecer sobre as Contas. Reuniu 12 vezes.

O Conselho de Disciplina, eleito em Congresso, não reuniu por não ter sido necessário.

**Quadro 3**

<b>REUNIÕES DOS ORGÃOS NO MANDATO 2017/2022</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Conselho Geral</b>	2	3	2	2	2	3	<b>14</b>
<b>Secretariado Nacional</b>	8	11	11	9	11	4	<b>54</b>
<b>Secretariado Executivo</b>	24	39	37	38	44	16	<b>198</b>
<b>Conselho Fiscalizador de Contas</b>	2	2	4	2	2	0	<b>12</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>36</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>23</b>	<b>278</b>

A UGT teve uma intervenção muito importante em todas as matérias de interesse económico e social, tendo os Órgãos da Central assumido posições em termos de Resoluções dos seus Órgãos (Anexo 3) e dos Comunicados emitidos (Anexo 6).

A UGT participou ativamente em todas as discussões da CPCS, incluindo por via da emissão de pareceres. O envolvimento da UGT, na CPCS e noutras sedes (Assembleia da República, Governo, organismos públicos, organizações internacionais, incluindo sindicais, confederações congéneres, instituições comunitárias, etc.) traduziu-se na emissão, por iniciativa própria ou em resposta a solicitações diversas, de centenas de pareceres sobre múltiplas matérias (Anexo 4).

Neste mandato, de destacar ainda a realização de um conjunto muito vasto de seminários, conferências, workshops (Anexo 5), contribuindo para um debate mais alargado e participado sobre matérias de grande relevância para os trabalhadores e para o movimento sindical que enriqueceu os contributos da Central nas múltiplas sedes em que intervém.

### **Dirigentes e ex-dirigentes falecidos**

A UGT presta sentida homenagem a todos aqueles que faleceram neste período e que fizeram da UGT aquilo que ela é hoje, aos muitos Dirigentes e ex-Dirigentes da UGT e dos Sindicatos e aos muitos delegados e ativistas sindicais que nos deixaram para sempre.

Não sendo possível indicar aqui todos os que nos deixaram, referimos alguns Dirigentes de Organizações da UGT: **Delmiro Carreira** – Presidente do SBSI e Vice Presidente da UGT; **Joaquim Barata Mauricio** – Dirigente do Mais Sindicato e Presidente da UGT-Beja; **Sebastião José Terra Fagundes** – Dirigente do Mais Sindicato; **João Gonçalves da Silva Teodoro** – Presidente da Comissão Fiscalizadora de Contas do Mais Sindicato e membro eleito ao Congresso da UGT; **Rui Oliveira e Costa** – Dirigente do SITESE/ pertenceu ao Secretariado Nacional e ao Secretariado Executivo da UGT; **José Chambel Tomé** – Dirigente do SITESE e ex-Presidente da UGT-Portalegre; **Paulo Moreira** – Dirigente do SITESE; **Maria de Fátima Alves Aguiar Lopes** – Dirigente do SINTAP; **Manuel António Santos** - Dirigente do SINTAP; **Teófilo Joaquim Silveira** – Dirigente do SINTAP; **João Carlos Bastos Figueiredo** – Foi Secretário Geral do SMAV/pertenceu ao Secretariado Nacional da UGT; **Edgar Loureiro** – Presidente do SINDITE/pertenceu ao Secretariado Nacional da UGT; **José Luis Pais** – 1º Vice Presidente do STAS; **Helder Silva** – Coordenador da Secção Regional do STAS na Região Autónoma da Madeira; **José Manuel de Almeida Miranda** – Dirigente da Secção Distrital do STAS de Setúbal; **José Pedro Adrião** – 1º Presidente da UGT-Leiria e Dirigente do SINDEQ; **Luis Manuel Ferreira Faustino** – Presidente do SITEMA/pertenceu ao Secretariado Nacional da UGT; **Mário Nuno Ribeiro Sucena** – Dirigente do SPZC/Membro do Conselho Geral da UGT- Guarda; **Vitor Manuel Martins Gaspar** – Membro da Direção

do SISEP; **Fernando Barata Rocha** – Presidente do Conselho de Disciplina e Fiscalização do SISEP; **Guiomar Llano Iglésias Silva** – Vogal do Secretariado da UGT-Viana do Castelo pela FNE; **David Robalo Salgueiro** – Dirigente do SINDETELCO; **Carlos Alberto Neves Cabral** - Dirigente do SINDETELCO; **Joaquim Martins da Silva** – Dirigente do SINDETELCO; **José Manuel Dias da Silva Rodrigues** – Dirigente do SINDETELCO; **Aurélio Urbano Marques Duarte** – Dirigente do SINTICAVS; **António Martins Ferreira** – Dirigente fundador do SINDEP; **Manuel Branco Ferreira** – Tesoureiro da Direção do SBC; **João António Quinta Marques** – Tesoureiro da Direção do SBC; **Mário Jesus Alexandre** – Conselheiro do Conselho Geral do SBC; **Joaquim Manuel Correia Moniz** – Presidente da Direção do SBC; **Alfredo Rodrigues Bastos** – Vogal da Direção do SBC; **Rogélio Carvalho Martins Cruz** – Dirigente do SBN; **António José Carvalho Monterroso** – Dirigente do SBN; **José Augusto Teles de Melo e Silva** – Dirigente do SBN; **Herculano Mendes Ribeiro** – Dirigente do SBN; **António Silva Sá Casal** – Dirigente do SBN/pertenceu ao Secretariado Nacional da UGT; **Matilde Mira** – Secretária Geral do SETAA/pertenceu ao Secretariado Nacional; **Jorge Santos** - Secretário Geral do SETAA/pertenceu ao Secretariado Nacional da UGT; **António José Malta C. Leite** – Dirigente do Sindicato dos Enfermeiros /Conselheiro da UGT-Algarve/Secretariado da UGT-Algarve; **João António Mascarenhas Adão** - Dirigente Sindical do SBSI-Secção Regional de Portimão/Secretariado da UGT-Algarve; **Manuel Ferreira Patrício** – Dirigente fundador do SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul/Sindicato membro da FNE; **João Carapeto Velez** – Dirigente fundador do SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul/Sindicato membro da FNE.

Honremos a memória de todos!

### **As Uniões**

As 20 Uniões Distritais da UGT deram um contributo significativo para a consolidação de uma política de proximidade da UGT em todo o território nacional.

O desenvolvimento de iniciativas próprias e a consolidação de parcerias com entidades nos seus âmbitos geográficos permitiram, de forma articulada com a Central, não apenas uma maior visibilidade como levar a todo o País temáticas importantes para os trabalhadores e para o movimento sindical.

A capacidade de representação local nos mais variados órgãos descentralizados, regionais, distritais e municipais, bem como a atividade nos conselhos e comités transfronteiriços permitiram uma maior continuidade no acompanhamento das políticas de âmbito local e deram maior visibilidade à UGT e aos seus Sindicatos.

Deve ainda ser salientado o seu papel particularmente relevante na realização de múltiplas ações de formação, fundamentalmente em parceria com o CEFOSAP, e na sindicalização de novos trabalhadores, em circunstâncias específicas através da filiação direta, possível nos casos em que os sindicatos não têm representação no âmbito geográfico respectivo.

A proximidade com os trabalhadores permitiu uma maior perceção das suas problemáticas específicas em cada região e deu cabal enquadramento às posições politico-sindicais da UGT sobre a descentralização, combate aos fenómenos nefastos da interiorização e aos desequilíbrios regionais.

A UGT manteve um apoio e contacto constante com Uniões Distritais, tendo representantes dos órgãos da Central, nomeadamente o Secretário-Geral e membros do Secretariado Executivo, estado presentes nas várias iniciativas desenvolvidas (seminários, visitas a locais de trabalho e diversas instituições de implantação local e regional).

A UGT promoveu ainda encontros regionais e nacionais das Uniões-UGT, os quais constituíram não apenas momentos de balanço da atividade realizada, mas ainda de preparação de atividades futuras, visando o reforço da mesma e a sua cada vez maior articulação em todo o território.

A UGT implementou também uma estratégia de descentralização das reuniões dos seus Secretariados Nacionais por todo o território nacional tendo sido tal estratégia abruptamente interrompida devido à pandemia COVID-19.

## **2. FORMAÇÃO SINDICAL E PROFISSIONAL**

### **CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional**

O CEFOSAP tem norteado a sua atividade pelo objetivo da valorização dos recursos humanos e da qualificação da população ativa portuguesa.

Para tal, tem sido protagonista de referência, no âmbito da formação profissional e da certificação de competências.

Alinhado com a estratégia defendida pelo outorgante UGT, o CEFOSAP adequou e implementou a sua oferta formativa às medidas de política preconizadas para os centros de gestão participada nas áreas da educação, da formação e do emprego.

O CEFOSAP desenvolveu a sua atividade por todo o território continental em estreita colaboração com os parceiros naturais – sindicatos e uniões distritais filiadas na UGT.

Estruturalmente, o Centro tem a sua sede em Lisboa e, dada a sua natureza e intervenção territorial, possui 1 Delegação no Porto e Polos localizados em Aveiro, Coimbra, Leiria, Portalegre e Viseu. Esta dispersão geográfica permite assegurar uma presença muito mais eficaz junto daqueles a quem o CEFOSAP dedica a sua atividade.

O enfoque da sua atividade foi dado ao desenvolvimento de ações de formação modular certificada de curta duração - 25 ou 50 horas - e percursos formativos de 200 horas, estes últimos assegurados, prioritariamente, pelas uniões distritais, bem como a processos de RVCC através da atividade do Centro Qualifica.

Não queremos deixar de salientar que, não obstante as dificuldades causadas pelo período de pandemia, o CEFOSAP continuou a utilizar todas as ferramentas ao seu dispor, de forma a garantir o acesso à formação por parte trabalhadores portugueses.

Da atividade desenvolvida nos últimos cinco anos, destacamos os dados mais significativos no âmbito da formação profissional.

De notar que, nos anos de 2020 e 2021, com o impacto forte provocado pela pandemia e conseqüente abrandamento/encerramento da atividade formativa, o CEFOSAP desenvolveu projetos formativos *on line*, cujos resultados foram encorajadores, tendo, no caso de alguns parceiros, modificado a sua forma de intervir, face aos excelentes resultados junto dos formandos.

**Quadro 4**

	2017			2018			2019			2020			2021		
	25/50H	200H	Total	25/50H	200H	Total	25/50H	200H	Total	25/50H	200H	Total	25/50H	200H	Total
<b>Ações</b>	284	9	293	327	12	339	430	28	458	340	47	387	377	49	426
<b>Formandos</b>	5720	183	5903	6341	248	6589	8177	584	8761	5654	779	6433	5888	741	6629
<b>Volume</b>	244689	30620	275309	266562	41529	308091	343293	101236	444529	239878	130823	370701	259352	128714	388066

No quadro seguinte, temos uma perspetiva da dispersão geográfica da atividade do CEFOSAP no domínio da formação profissional.

**Quadro 5**

Região	Ações (25 e 50horas)					Formandos					Percurso (200 horas)					Formandos				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Norte</b>	116	140	155	161	169	2416	2728	2917	2594	2582	5	5	12	19	21	100	106	241	327	317
<b>Centro</b>	103	84	137	93	109	1979	1599	2564	1546	1737	2	3	11	21	24	39	60	227	330	366
<b>LVT</b>	25	43	56	39	48	510	846	1062	635	725	2	4	5	7	4	44	82	116	122	58
<b>Alentejo</b>	39	55	68	38	47	796	1063	1352	692	762	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Algarve</b>	1	5	14	9	4	19	105	282	187	82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	284	327	430	340	377	5720	6341	8177	5654	5888	9	12	28	47	49	183	248	584	779	741

O Centro Qualifica do CEFOSAP assegura respostas no domínio da orientação e da informação sobre ofertas escolares, profissionais ou de dupla certificação e no domínio do desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências - RVCC, nas opções escolar, profissional ou dupla certificação (escolar e profissional) e apresenta a execução no quinquénio 2017-2021 que se sintetiza no quadro seguinte:

**Quadro 6**

	2017	2018	2019	2020	2021	Total
<b>Inscritos</b>	218	439	364	155	585	<b>1761</b>
<b>Encaminhados</b>	26	175	281	211	566	<b>1259</b>
<b>Em processo de RVCC</b>	19	142	90	115	131	<b>497</b>
<b>Certificados</b>	17	-	43	34	40	<b>134</b>

No âmbito da Cooperação Portuguesa, o CEFOSAP, em parceria com a UGT e a CSPLP - Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa, promove a realização de diversas intervenções e/ou ações de sensibilização que reportam a temáticas sindicais, tais como a Negociação e Contratação Coletiva, Legislação Laboral e Segurança Social, que contam com a participação de técnicos/as e dirigentes do CEFOSAP e da UGT, especialistas nestas matérias. Este modelo de intervenção assegura um maior envolvimento da cooperação portuguesa.

Entre 2017 e 2021 foram realizadas 5 iniciativas que envolveram 233 participantes, em articulação com os seguintes parceiros, conforme discriminado no quadro abaixo:

**Quadro 7**

Parceiros	2017		2018		2019		2020		2021	
	Ações	Participantes								
UNTC-CS Cabo Verde	1	59	1	60	1	51	-	-	-	-
UGT-STP São Tomé e Príncipe	-	-	-	-	1	33	-	-	1	30

Neste período, o CEFOSAP privilegiou a partilha de experiências e o estreitamento das parcerias estabelecidas nos acordos de cooperação tripartidos entre as centrais sindicais, associações empresariais e governos dos vários países de língua portuguesa. Em 2018, foi homologado o Acordo de Parceria, celebrado entre o Estado Português e o de São Tomé e Príncipe, para a Gestão e Administração do Centro de Formação Profissional de Budo-Budo, replicando, assim, o bem-sucedido projeto de Moçambique.

Também em 2018, foi estabelecido um protocolo de Cooperação entre a UGT e a ADS – Alternativa Democrática Sindical de las Américas (Colômbia) como o objetivo de fortalecer a organização sindical e promover o intercâmbio de experiências sobre temas de interesses comuns às centrais sindicais, o que mereceu a realização de um Seminário Internacional, realizado em Lisboa, em 2019, subordinado ao tema “*Fortalecimento Sindical na América Latina, Caribe e Europa*”.

Para além das atividades acima referenciadas, o CEFOSAP, em conjunto com a UGT, promove, no âmbito dos seminários temáticos, iniciativas que têm como objetivo, por um lado, sensibilizar os participantes para temáticas socioeconómicas de amplitude nacional e global, através da reflexão e do debate e, por outro lado, facilitar a identificação das necessidades formativas prioritárias junto do público sindical e divulgar junto desse público a atividade do CEFOSAP. No período compreendido entre 2017 e 2021, a execução relativa aos seminários temáticos é a seguinte:

**Quadro 8**

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Ações</b>	4	5	5	1	0
<b>Formandos</b>	228	345	386	43	0
<b>Volume Formativo</b>	1.415	1.252	2.463	215	0

## **Escola Profissional Associação Agostinho Roseta**

A UGT continuou empenhada na promoção do ensino profissional, através da Associação Agostinho Roseta- Escola Profissional, integrando a sua Direção.

Desde o momento da sua implementação, a Associação Agostinho Roseta preocupou-se em dar uma resposta concertada com um mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo, enquadrada pelos objetivos definidos pelos seus associados, a UGT e vários dos seus sindicatos.

Atualmente, desenvolve o seu trabalho em cinco polos (Lisboa, Sesimbra, Castelo Branco, Crato e Vila Real). Com o intuito de dar resposta às crescentes necessidades educativas/formativas dos jovens, na sua grande maioria com idades compreendidas entre os 14 e os 19 anos de idade, um dos desafios levados a cabo pela Direção é a abertura de um polo em Figueiró dos Vinhos.

A Escola tem como missão promover uma formação de excelência, através dos cursos de ensino profissional de dupla certificação (escolar e profissional), com equivalência ao 12º ano de escolaridade, autorizados pelo Ministério da Educação, dotando os/as formandos/as de competências técnicas fundamentais a uma sociedade em constante mudança, promovendo o desenvolvimento pleno de capacidades fundamentais para formar profissionais qualificados para o mercado de trabalho, de acordo com o perfil de saída do curso, facilitando a sua inserção socioprofissional.

Durante este percurso, destaca-se o papel desempenhado em apoiar e acompanhar a atividade da escola, através de um trabalho de partilha e cooperação entre os diferentes agentes envolvidos na comunidade educativa, no sentido de enriquecer a sua prática.

A Escola pretende, a médio/longo prazo, consolidar-se como referência nas áreas que ministra, não apenas nas regiões em que os polos se inserem, mas também a nível nacional.

No futuro, aspira-se à consolidação da Escola como referência de uma formação de excelência, assegurada pelo sucesso obtido nos diferentes ciclos de formação, ao nível da qualificação profissional e da promoção de valores e atitudes.

Paralelamente pretende-se criar uma cultura de Escola onde todos encontrem oportunidades para aprender e condições para se realizarem plenamente, valorizando-se a diversidade e promovendo-se a equidade.

Apesar de todos os constrangimentos inerentes à situação pandémica vivenciada há dois anos e de modo a dar continuidade a um trabalho marcado pelo rigor e inovação, a escola tem vindo a reforçar

a sua aposta no processo de certificação da qualidade, culminando com o reconhecimento de todo o esforço e dedicação, por parte da ANQEP, através da atribuição do selo EQAVET em 2020, por um período de três anos.

### **ETUI – Instituto Sindical Europeu**

Importa ainda referir o contributo que o ETUI (Instituto Sindical Europeu da CES) tem tido no que respeita à formação sindical em matérias europeias e à troca de experiências e boas práticas nacionais.

A UGT tem tido uma participação muito forte de dirigentes sindicais e trabalhadores nas ações de formação realizadas pelo ETUI.

De referir ainda que, para além do envolvimento de um grande número de responsáveis sindicais nas ações de formação, foi possível realizar em Portugal algumas iniciativas conjuntas entre UGT e ETUI, com forte pendimento nas dirigidas aos jovens.

### **Projetos na área de Formação promovidos pela UGT**

A UGT, com o objetivo de aumentar os níveis de qualificação dos/as trabalhadores/as, tem vindo a investir em operações de Formação em tipologias não promovidas pelo CEFOSAP desde 2018, correspondendo a uma elevada execução financeira.

Nas referidas operações de formação, a UGT, em articulação com as Uniões, identificou um conjunto de áreas de formação, compaginadas com as prioridades de cada região do país, e simultaneamente na necessidade de apoiar a retoma sustentada da atividade económica, na perspetiva da qualificação dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Entre as atividades formativas promovidas neste quadro, e centradas nas regiões Norte e Centro do País, podemos destacar os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), com uma vertente de dupla certificação, em profissões como cozinha/pastelaria, restaurante/bar, padaria e auxiliar de saúde, representando um significativo investimento entre 2018 e 2020.

Mais, e com início em 2021, podemos referir a continuidade do investimento nas mesmas regiões por via da aposta em formulação modular para empregados e desempregados.

## **3. CAPACITAÇÃO TÉCNICA DA UGT**

No âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), o eixo prioritário dedicado ao Reforço da Capacitação Institucional dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de

Concertação Social representa um apoio fundamental na prossecução das atribuições e missões da UGT.

Esta tipologia de operações centra os seus objetivos no fortalecimento “do exercício das responsabilidades da UGT nos domínios da política de emprego e da política social, do diálogo social europeu, bem como para a concretização dos objetivos do Fundo Social Europeu (FSE), nos termos previstos no Tratado da União Europeia”.

Neste contexto, ao longo deste mandato, a UGT desenvolveu três projetos de capacitação, cujos resultados permitiram reforçar o papel da UGT e das suas organizações sindicais filiadas, nos vários domínios de ação. O recurso a este financiamento permitiu que a UGT desenvolvesse um conjunto de atividades como estudos académicos, formação, campanhas de sensibilização e informação aos sindicatos e trabalhadores.

### **Gabinetes de Inserção Profissional**

Assumindo um papel cada vez mais ativo no reforço e promoção do acesso ao trabalho e formação da população desempregada, a UGT, em cooperação com o IEFP, tem vindo a apostar no alargamento e descentralização da sua rede de Gabinetes de Inserção Profissional. Assim e, para além dos Gabinetes de Lisboa e Viseu (em funcionamento desde 2012) e de Faro e Lamego (desde 2015), a Central estendeu a sua rede de GIP à região norte interior do país, inaugurando o seu Gabinete de Valpaços, em 2018.

O funcionamento destes Gabinetes tem apresentado resultados positivos, incidindo a sua ação no desenvolvimento de um trabalho técnico-pedagógico, adequado ao heterogéneo universo de desempregados, promovendo a sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho, fomentando ainda o aperfeiçoamento de competências e qualificações, através do seu encaminhamento para formação.

## **4. COMUNICAÇÃO SOCIAL E INFORMAÇÃO**

A UGT estabeleceu como principal objetivo reforçar a disseminação das posições político-sindicais da central e das organizações filiadas e de toda a atividade desenvolvida pela Central em prol dos trabalhadores.

Entre 2017 e 2021, a UGT assegurou a produção interna de vários suportes de comunicação sindical, com uma aposta forte no desenvolvimento de conteúdos adaptados às redes sociais, veículos dinâmicos de acesso à informação por parte dos sindicatos, seus filiados e trabalhadores em geral.

Os constrangimentos determinados por dois anos de pandemia levaram a novos desafios e à reorientação de toda a atuação comunicacional da UGT. A nível interno, foram realizadas as reuniões dos seus órgãos em regime de videoconferência, com uma forte aposta em recursos humanos e materiais. A estratégia de comunicação foi também orientada para as redes sociais e website, tendo a Central apostado no desenvolvimento de uma APP (APP UGT) que permitiu estabelecer uma ligação mais próxima às organizações filiadas e aos trabalhadores, pela utilização de dispositivos móveis.

A nova orientação estratégica implicou a melhoria dos meios técnicos, informáticos e audiovisuais essenciais para a concretização de dezenas de videoconferências de reuniões ordinárias dos órgãos da central e de conferências sobre os mais vários temas. Destaque para o 1.º de maio de 2020, exclusivamente transmitido na web, demonstrando não só a rápida capacidade de adaptação a um contexto pandémico, mas refletindo igualmente a atitude responsável da UGT perante a necessidade de contribuir para a redução dos riscos de contágio por COVID.

No relacionamento com os meios de comunicação social, a UGT manteve a postura de disponibilização de uma resposta rápida e efetiva aos pedidos frequentes e regulares dos órgãos de comunicação, evitando e tentando ultrapassar as dificuldades técnicas resultantes de todo o processo de adaptação à nova realidade digital imposta pela pandemia. Conferências de imprensa em videoconferência, vídeos adaptados às redes sociais ou 1ºs de Maio digitais foram algumas das apostas da central.

De destacar a aposta reforçada numa estratégia de envio digital das posições sindicais (folhetos, comunicados, resoluções, etc.) aos sindicatos, destacando-se a realização da INFO UGT – uma revista digital com as principais notícias da central, ou ainda a aposta numa intervenção ativa e dinâmica nas redes sociais, com a entrada em duas novas plataformas, o *Instagram* (2017) e *Linkedin* (2019), determinantes na captação de diferentes públicos e que implicaram a adequação da linguagem e dos meios gráficos.

O alargamento da divulgação de informação económica e social a que nos propusemos neste mandato (bases de dados estatísticos em várias áreas) e a necessidade de assegurar um acesso mais fácil e mais interativo exigiu um repensar sobre o formato e modo dessa divulgação. Assim, procedeu-se gradualmente à passagem da disponibilização em suportes tradicionais (excel, pdf) para uma plataforma mais dinâmica – Power BI.

A UGT deu ainda continuidade ao trabalho de tratamento e catalogação do arquivo fotográfico e de vídeo da UGT, visando o enriquecimento do arquivo histórico da UGT e do seu Centro de Documentação. A catalogação de espólio pictográfico e audiovisual da central permitiu a elaboração de vídeos históricos e de parcerias com várias entidades na disponibilização de material enquadrador da luta e dos direitos conquistados pela UGT em nome dos trabalhadores portugueses.

Ao longo do mandato, a UGT promoveu uma participação ativa e a partilha de experiências com os congéneres europeus e internacionais (CES/ETUC e CSI/ITUC), no sentido de uma melhoria da comunicação sindical nos diferentes países.

## **5. ESTRUTURAS AUTÓNOMAS E PARTICIPADAS**

### **Comissão de Juventude da UGT**

A Comissão de Juventude da UGT iniciou o mandato de 2017-2022 deparando-se com um período em que, não obstante algumas melhorias no período pós Troika e passos no sentido que defendíamos, a nossa urgência no combate à precariedade e ao desemprego jovem, não foi nem é a mesma que a do Governo.

É por isto mesmo que a Comissão de Juventude da UGT continua ainda profundamente apreensiva com a situação do emprego jovem e com a sua especial vulnerabilidade nos momentos de instabilidade económica.

É que apesar desta posição de grande fragilidade ter sido catastroficamente demonstrada com a crise de 2008, não foi feito o “trabalho de casa” a tempo e naturalmente quando voltámos a ser obrigados a lidar com uma nova crise, os resultados não foram diferentes. Mais uma vez os jovens estão a ser desproporcionalmente atingidos. Milhares foram despedidos, muitos viram os seus direitos ameaçados por não terem qualquer tipo de poder negocial e isto é resultante do recurso aberrante e abusivo a formas de contratação atípicas.

Relembramos que, por exemplo, o layoff simplificado, apesar de ter sido uma medida extremamente importante e que saudámos, apenas proibiu as empresas de despedir (ainda que apenas num período demasiado curto de tempo), não as obrigou a renovar contratos, nem a manter os seus recibos verdes ou os seus “falsos recibos verdes”. Os precários, que são maioritariamente os jovens, puderam ser todos despedidos e as empresas não deixaram por isso de ser subsidiadas.

A situação atual é insustentável e é por isso que a correção e melhoria destas políticas foram e continuam a ser uma inevitabilidade na agenda da UGT e da sua Comissão de Jovens. Depositamos expectativas no debate sobre um acordo para a valorização dos rendimentos e da competitividade e para a valorização dos jovens no mercado de trabalho, iniciado na anterior legislatura em sede de concertação social e que tem urgentemente de ser retomado.

Dizer que os jovens estão desproporcionalmente vulneráveis em situações de crise económica e social não pode continuar a cair em saco roto. Temos que, de uma vez por todas perceber que país queremos. Que futuro podemos ambicionar quando as gerações mais novas saem cada vez mais tarde da casa dos pais? Como é que podemos enquanto país continuarmos a olhar preocupados para as baixas taxas de natalidade e para os seus efeitos na sustentabilidade de uma segurança social, que queremos pública, universal e solidária e não sermos mais assertivos na criação de medidas que permitam aos jovens terem mais segurança no emprego, salários dignos e acesso a habitação digna?

Dedicámos o mandato à apresentação de propostas para a correção destas situações de injustiça social.

Considerámos que o combate ao desemprego jovem – devido também à parca abrangência do subsídio de desemprego para os jovens – se faz com recurso aos programas de formação e de inserção profissional. Por esta razão, no período prévio à discussão da implementação do Garantia Jovem a nível nacional, procurámos apresentar o nosso contributo para que a efetivação deste instrumento pudesse 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.

Reunimos com os responsáveis pelo programa e com membros dos grupos parlamentares dos partidos da Assembleia da República, fazendo-lhes chegar o documento “GARANTIA JOVEM – LUTAR POR RESPOSTAS EFETIVAS PARA OS JOVENS. FORMAÇÃO, EMPREGO DE QUALIDADE, SALÁRIOS JUSTOS, TRABALHO E VIDA DIGNOS” e deixámos clara a nossa intransigência a que o programa fosse utilizado para nivelar salários por baixo bem como a necessidade de se garantir que não fiquem de fora os que se encontram mais distantes do mercado de trabalho e que fosse reforçada a vertente da orientação vocacional escolar e profissional.

A precariedade e o desemprego têm efeitos óbvios na diminuição do número de sindicalizados. O sindicalismo jovem é por isso mesmo, fortemente afetado. Não obstante propusemo-nos deste o primeiro dia a contrariar esta situação definindo estratégias de dinamização sindical jovem e atuando sobre elas com afinco.

Desde o começo assumimos a missão de ser durante este período, uma verdadeira academia para os jovens que estão nos vários sindicatos. Procurámos ser um espaço de intercâmbio da multiplicidade das realidades laborais que nos formam.

Elaborámos e divulgámos relatórios estatísticos sobre a realidade jovem às estruturas sindicais da UGT, realizámos seminários formativos para os jovens ativistas, delegados e dirigentes onde contámos com diversos especialistas da nossa área de ação e participámos em diversos cursos do ETUI, da ETUC e da OIT, onde destacamos o Youth Training Week realizado pelo ETUI.

Nos 5 encontros de jovens organizados pela CJUGT, desenvolvemos workshops dos quais destacamos os seguintes: *“Precariedade laboral nos jovens - com apresentação de propostas de resolução”*; *“Negociação Coletiva da Teoria à Prática – onde desenvolvemos exercícios de simulação do processo negocial”*; *“Técnicas de negociação e a sua aplicação no mundo laboral”*; *“Formas mais eficazes de comunicação”*;

Aproveitámos igualmente estas ocasiões, para através da organização de conferências com oradores convidados, discutirmos e refletirmos os temas que fomos considerando como essenciais ao desenvolvimento da nossa ação, como por exemplo: *“As novas formas de organização empresarial e os impactos para os direitos dos trabalhadores”*; *“Os desafios da ação sindical em contexto de precariedade”*; *“As alterações ao código de trabalho efetuadas em 2019”*; *“Direitos parentais e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”*; *“Garantia Jovem – passado, presente e futuro”* *“Segurança e saúde no trabalho em tempo de pandemia”* *“Teletrabalho – ameaça ou oportunidade”*.

Apostámos na utilização de diversos recursos multimédia para difusão nas nossas redes sociais enquanto ferramentas de aproximação aos jovens. Realçamos a elaboração de uma música e videoclipe de hip hop com temática sindical *“MEXE-TE! SINDICALIZA-TE!”*, a criação das *“UGT Talks”*, um podcast com vários episódios onde conversamos com convidados sobre os temas identificados como de maior relevância para as gerações mais novas.

A nível internacional, a CJ UGT participou com empenho em todas as reuniões do Comité Jovem da ETUC, tendo contribuído para a definição das suas políticas e do seu programa de ação, mantendo as relações sindicais com diversas confederações, através das reuniões, mas também da realização de momentos de reflexão, como o encontro internacional de jovens, realizado na Foz do Arelho.

Ainda nesta temática a Comissão de Juventude participou no Congresso da CES realizado em Viena em 2019, e na conferência de meio mandato da ETUC realizada em Lisboa em novembro de 2021, tendo

contribuído para a adoção da quota jovem que esperamos vir a ser uma realidade no próximo congresso da ETUC.

Por fim, salientamos a intervenção da CJUGT no Conselho Nacional da Juventude, onde colaborámos no sentido de aprofundar e aproximar a agenda política na área do trabalho deste organismo da visão político-sindical da UGT. Destacamos com satisfação a eleição de uma jovem sindicalista para o Conselho Fiscal do CNJ, em representação da Comissão de Juventude da UGT.

### **Comissão de Mulheres da UGT**

A Comissão de Mulheres da UGT (CM) tem como principais objetivos a defesa e a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo.

A Presidente desta Comissão tem assento nas reuniões do Executivo da UGT, no Secretariado Nacional e no Conselho Geral.

A Comissão de Mulheres da UGT desenvolveu várias atividades de promoção da igualdade entre Mulheres e Homens de forma a dar cumprimento ao programa de ação aprovado no XIII Congresso da UGT.

A intervenção da Comissão de Mulheres centrou-se em áreas como a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres; a defesa do reforço de políticas que visem uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e no emprego, a defesa da igualdade na parentalidade, o reforço das políticas de natalidade e das políticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, defesa de mecanismos e instrumentos que visem pôr fim a todas as formas de desigualdades e violência contra as mulheres e desigualdades para as pessoas LGBTQI+ e o reforço da negociação coletiva nestas matérias

Na prossecução da sua atividade em torno das áreas definidas, a Comissão de Mulheres realizou uma forte aposta no reforço da sua intervenção, quer a nível interno quer externo, tendo não apenas dado continuidade a atividades que vinham sendo já desenvolvidas, mas procurando desenvolver ações inovadoras que reforçassem a centralidade das temáticas das mulheres.

Este reforço foi ainda mais notório em pandemia que afetou todos os trabalhadores e em especial as mulheres trabalhadoras.

Assim e tendo em conta os vários constrangimentos que a pandemia trouxe aos trabalhadores, a Comissão de Mulheres, durante este período, colocou um novo enfoque nos novos fenómenos e seus impactos sobre as mulheres, nomeadamente o teletrabalho, que afetou sobretudo as Mulheres Trabalhadoras, a Conciliação Trabalho e Vida Profissional, a violência e a ciberviolência.

A UGT manteve todo o seu empenho na participação nas várias estruturas em que a CM assegura a representação da UGT, sendo de realçar a representação na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e na Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), com um papel ativo na denúncia das várias formas de discriminação que afetaram sobretudo as mulheres trabalhadoras.

Deve ser dado particular destaque à intensa atividade desenvolvida, na medida em que, num contexto de crise, se intensificou o volume de processos para apreciação nas cerca de 120 reuniões tripartidas da CITE, se realizaram 20 reuniões do Conselho Consultivo da CIG e diversas audições parlamentares.

Desenvolvemos um conjunto alargado de iniciativas conjuntas e parcerias com organismos públicos e organizações da sociedade civil (universidades, organizações não governamentais).

A participação da Comissão de Mulheres em campanhas internacionais, as quais se articulam com a promoção das suas campanhas nacionais, nas mesmas áreas.

Neste domínio, a título de exemplo, podem ser salientadas a campanha intitulada «Reforçar a igualdade na negociação coletiva, as conferências sobre os temas da igualdade de género e a compatibilização da vida familiar e profissional por ocasião do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres ou a conferência sobre igualdade para assinalar os 100 anos da OIT.

Podem ainda ser destacadas as 2 conferências sobre Igualdade e Parentalidade que contaram a participação de representantes governamentais, da CITE e de vários parceiros sociais, às quais se associou a edição de dois guias: o Guia informativo - Parentalidade e o Guia do Cuidador Informal.

A CM desenvolveu igualmente atividade em matéria de Assédio no Local de Trabalho, com a realização de um seminário nacional, a que se associou um Código de Conduta-Tipo sobre o Assédio no Local de Trabalho, que pretende ser “um instrumento facilitador e de auxílio para a consciencialização das situações de assédio, “permitindo aos trabalhadores e às organizações representativas estabelecer uma política de tolerância zero a situações de assédio.”

Cumpram ainda destacar a Campanha intitulada "Comunicar a Igualdade. A Linguagem como paradigma das (Des)Igualdades", associada a um webinar, a criação do “Passaporte da Igualdade”, com o objetivo

de promover a participação de indivíduos singulares em atividades, iniciativas ou projetos associados às questões de género.

A UGT e a Comissão de Mulheres lutam pela igualdade no trabalho e no emprego, não deixando ninguém para trás. Assim, foram realizados diversos seminários na área da Diversidade e da Inclusão intitulados “Inclusão na diversidade” com a presença do Secretário-Geral da UGT, da CIG e de várias empresas e associações, onde foi debatido o tema da inclusão no mundo laboral.

Foi também criada pela CM da UGT a Carta para a Diversidade no Mercado de Trabalho, que teve como principal objetivo “Promover a reflexão e o desenvolvimento de práticas que levem ao envolvimento, seja a nível interno seja ao nível externo, na luta pela Inclusão na diversidade, seja pela partilha ou mesmo pela discussão em sede de negociação coletiva das várias organizações signatárias” e deve ser referido o envolvimento com os sindicatos UGT e com o mundo académico na construção de Planos para “Igualdade nos Sindicatos”.

No ano 2021, foi também lançado um inquérito/questionário: "Identificação de Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas organizações, em contexto de pandemia COVID-19."

Como não poderia deixar de ser, a CM esteve particularmente associada, de forma sempre ativa, às comemorações das datas relevantes para as mulheres de todo o Mundo, como o Dia Internacional da Mulher (8 de março), o Dia da Igualdade Salarial, o Dia Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra as Mulheres ou o Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina.

A Comissão de Mulheres da UGT esteve igualmente fortemente apostada no reforço da informação aos trabalhadores/as, aos sindicatos e à sociedade em geral, procurando sensibilizar para as problemáticas específicas das mulheres e da igualdade de género no trabalho e no emprego, criando nomeadamente uma newsletter intitulada “Igualdade de Género”, onde divulgou as atividades desenvolvidas durante o seu mandato e foram também apresentados textos na área da igualdade por diversas personalidades que trabalham na área.

### **Ala de Quadros - UGT**

A Ala de Quadros da UGT (AQ) tem como objetivo a defesa exclusiva dos profissionais que exercem funções técnicas ou de enquadramento e que fazem parte do grupo denominado de “Quadros Superiores de Empresas”.

Os Quadros, pese embora em contextos de duras crises, participam ativamente na construção de um Portugal melhor, numa Europa desenvolvida, pelas responsabilidades que assumem nas empresas, nos serviços públicos e nas administrações, pelo papel que desempenham na sociedade e pela sua mobilidade e abertura aos intercâmbios internacionais. À Ala de Quadros cabe, por isso, proceder ao estudo e análise de matérias de interesse geral e/ou específico destes profissionais.

O Setor dos Quadros tem enfrentado importantes desafios, ao longo dos últimos anos, mas principalmente enormes indefinições e, nesta conformidade, a existência de uma Ala de Quadros - composta por representantes de associações sindicais específicas de Quadros ou que, entre outros trabalhadores, também representem este setor-, no contexto da UGT, justifica-se, hoje, mais do que nunca.

O próprio conceito de Quadro de Empresa tornou-se complexo e indefinido na conjuntura laboral atual. Por isso, cabe-nos a nós, membros da Ala de Quadros, encontrar mecanismos que permitam situar e identificar este grupo de profissionais no contexto económico de globalização e de novos modelos de trabalho.

Nesta conformidade, a nossa prioridade foi, durante o atual mandato, recolher informação relevante a fim de perceber a realidade deste setor. Entretanto, a crise pandémica que nos atingiu a todos, sem exceção - com consequências incomparáveis a outras conjunturas económicas e laborais na vida destes profissionais – acentuou a pressão exercida sobre eles, alertando para problemas relacionados com a conciliação da vida familiar e profissional, e, muito principalmente, para o crescendo de riscos psicossociais e doenças mentais, que durante muito tempo foram “tabu” no mercado laboral. Já para não falar das desigualdades que também se tornaram mais visíveis. De facto, os novos modelos de trabalho, nomeadamente o trabalho remoto que se instaurou na vida dos trabalhadores, em geral, mas principalmente, neste grupo muito particular de profissionais, veio mudar de forma completa e radical o seu posicionamento no mercado, acarretando responsabilidades mais difíceis de gerir nesta nova era da digitalização.

Foi neste contexto que a Ala de Quadros desenvolveu a sua intervenção.

O secretariado eleito, em 2017, para o atual mandato da Ala de Quadros teve a sua primeira reunião em novembro desse mesmo ano, centrado na caracterização e diagnóstico concreto sobre a situação do setor dos quadros a nível nacional.

Com este mesmo objetivo, a Ala de Quadros promoveu um ciclo de Conferências com foco em diferentes setores de atividade, um projeto que acabou por ser condicionado pelo surgimento da

pandemia. Ainda assim, em novembro de 2017 teve lugar uma primeira, que incidiu sobre o setor financeiro, e em abril de 2019 uma conferência sobre o setor público, em que foram abordados os graus de complexidade e responsabilização crescentes dos Quadros que não se refletem numa devida e necessária revalorização das respetivas carreiras, os desafios da digitalização, entre muitas outras matérias.

A intervenção da Ala de Quadros no plano internacional assumiu igualmente relevância. A UGT encontra-se representada, através do Secretariado da Ala de Quadros no Comité Executivo do EUROCADRES, organização associada à CES (Confederação Europeia de Sindicatos). No Congresso do Eurocadres (outubro 2021), a presidente da Ala de Quadros, Elizabeth Barreiros, foi eleita para o *Presidium*, assumindo o cargo de *Executive Officer*.

Deve ser salientado o papel do Eurocadres - um dos grandes atores no processo que conduziu à criação da diretiva europeia para a defesa dos denunciantes (*Whistleblowers*) -, a nível europeu e nacional. Ainda neste contexto, a Ala de Quadros participou na tradução do “Guia de Boas Práticas” do Eurocadres e apoiou a divulgação de várias iniciativas que decorreram da campanha para a promoção da diretiva, como, por exemplo, a plataforma EU Whistleblowing Monitor.

Portugal, entretanto, já procedeu à transposição da diretiva em dezembro de 2021.

A sede da UGT-Portugal acolheu, em 2019, a Assembleia Geral do Eurocadres, tendo-se realizado, em simultâneo, uma conferência dedicada ao tema do stress e dos riscos psicossociais, iniciativa que serviu “tiro de saída” para o lançamento da campanha designada Endstress.eu.

### **União Geral de Consumidores**

As atividades da UGC, nos anos de 2020 e 2021, foram necessariamente marcadas, como todas as atividades no País e no Mundo, pela pandemia da COVID-19, que impôs o confinamento e pesadas restrições durante largo período de tempo.

Contudo, e ainda que com fortes constrangimentos, a UGC não deixou de prosseguir o caminho da defesa dos direitos dos consumidores, cumprindo os objetivos, fixados nos seus Estatutos, de melhorar o quadro de vida dos trabalhadores/consumidores, pugnando pela defesa dos direitos e interesses destes enquanto consumidores.

Assim, na prossecução destes objetivos, destacamos as seguintes ações desenvolvidas ao longo do período de 2020/2021, nomeadamente o reforço da cooperação entre a UGC e a UGT, entre a UGC e

os sindicatos UGT, tendo em vista melhorar a intervenção sectorial da UGC e entre a UGC e as Uniões da UGT, dando seguimento aos acordos estabelecidos.

A UGC apostou na melhoria da informação e serviços prestados aos seus associados, tendo melhorado a página de facebook da UGC - mantendo-a devidamente atualizada e tornando-a mais informativa, nomeadamente, na divulgação das informações sobre as medidas excecionais adotadas para fazer face aos efeitos da pandemia da COVID-19 – e intensificado o apoio jurídico na vertente da informação, consulta e mediação na área de resolução de conflitos de consumo e da proteção dos interesses jurídicos e económicos dos consumidores, nomeadamente no que diz respeito às moratórias do crédito à habitação, ao pagamento das rendas nos contratos de arrendamento e à proibição da suspensão dos contratos de serviços públicos essenciais.

O envolvimento em projetos e iniciativas continuou a ser uma marca distintiva no trabalho da UGC, podendo destacar-se os Projetos, apoiados pelo Fundo do Consumidor, “Os Seus Dados São Importantes. Proteja-os”, visando um conjunto de atividades onde assume especial relevância a proteção dos dados pessoais de todos os consumidores nos vários contratos de consumo, visto que o Regulamento Geral da Proteção de Dados (RGPD), ou o Projeto “SAÚDE E SEGURANÇA E SERVIÇOS PÚBLICOS ESSENCIAIS – CONSUMIDOR + INFORMADO = CONSUMIDOR +PROTEGIDO. Conheça os seus Direitos.”

No mesmo sentido, destacam-se:

- A Newsletter da UGC, pela qual se divulgou informação sobre a proteção dos direitos dos consumidores dos serviços públicos essenciais;
- A edição do “Guia dos Direitos dos Consumidores – Questões práticas”, com o apoio da UGT, do Mais Sindicato, do SPZN, do SINDETELCO, SINDEL e SINDEP, onde são abordadas temas como os Direitos dos Consumidores, Prevenir Conflitos de Consumo, Vendas, Contratos celebrados à Distância, Garantias, Serviços Públicos Essenciais, Comunicações Eletrónicas, Viagens Organizadas, Timeshare, Transportes, Compras na Internet, Livro de Reclamações, Práticas Comerciais Desleais, Crédito e Sobreendividamento, Seguros, Regimes Jurídicos, legislação, Perguntas Frequentes e Respostas.

Continuou a reforçar-se a influência da UGC junto das entidades onde se encontra representada, designadamente a ERSE-, Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (Conselho Tarifário e Conselho Consultivo), a ERSAR- Entidade Reguladora das Águas e Resíduos, a Direção Geral do Consumidor e o CNC – Conselho Nacional de Consumo, quer através da participação em reuniões quer através da emissão de pareceres.

## **MODERP - Movimento Democrático de Reformados e Pensionistas**

Apesar do XIII Congresso da UGT se ter realizado no ido ano de 2017, os atuais Órgãos Sociais só iniciaram funções em maio de 2019, altura em que se realizámos o nosso XI Congresso.

Com a tomada de posse destes novos Corpos Sociais, entendeu-se que estes deveriam ser compostos pelo maior número de Homens e Mulheres oriundos do maior número de Sindicatos possíveis, do universo que compõe a UGT, o que se procurou concretizar. Assim, estes órgãos têm hoje a representação de 10 Sindicatos que integram a UGT.

Na segunda metade do ano de 2019, foi tarefa primordial a constante passagem de informações sobre a história desta organização, suas lutas, os homens e mulheres que por aqui passaram no respaldo dos objetivos com que esta organização se integrou nos processos e lutas fundadoras da UGT. Nenhuma organização resistirá à erosão dos dias se não souber a sua História, a respeitar de forma a saber, com firmeza, para onde deve ir.

O MODERP procurou promover debates em torno de matérias relevantes para os reformados, tendo previsto, no arranque desta nova Direção, a realização de 4 Seminários, abordando temáticas como “*A Diabetes: O que é e as medidas preventivas*”; “*O ‘Programa Radar’ e as redes de vizinhança*”, “*A gerontologia nos nossos dias*” ou ainda “*Envelhecimento é saúde-Os desafios do SNS*”.

Em maio de 2019, estivemos solidariamente presentes na luta dos reformados e trabalhadores do BCP por melhores condições salariais e de manutenção do estatuto dos reformados.

O MODERP manteve os momentos de convívio semanais, protocolados com a Segurança Social, bem assim como outras ações de âmbito mais geral, entre associados e convidados, como um almoço-convívio (“Sardinhada”), uma tarde de S. Martinho, com animação musical ao vivo, uma deslocação a Viseu para uma jornada de confraternização com uma das nossas Delegações.

O reforço da participação em vários Órgãos Nacionais com implicação direta na vida e condições da população, idosa, reformada, aposentada e pensionista foi uma das prioridades assumidas ao longo destes último anos, destacando-se a nossa presença em órgãos como o Conselho Económico e Social, Conselho Consultivo do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social; Conselho Nacional para as Políticas de Solidariedade e Segurança Social; CLAS-Lx - Conselho local de Ação Social de Lisboa; CSF – Comissão Social da Freguesia de Stª Clara; UDIPSS de Lisboa - União Distrital das IPSS; Companhia Chapitô, a qual foi mantida (ainda que por via online) no quadro da pandemia.

Em março de 2020, a declaração do surto pandémico veio afetar todas as atividades na Sede e nas Delegações. No entanto, mantivemos sempre a nossa presença junto dos associados (por via de contactos telefónicos ou de forma online), prestando todo o apoio aos nossos utentes, o que implicou o envolvimento e colaboração da quase totalidade dos membros dos Órgãos Sociais. Esta situação acabou por manter-se ao longo de 2021.

Dentro da Central Sindical UGT, o MODERP tem sido ativo participante, tendo contribuído para as posições da central, sempre que para tal houve solicitações.

Estes tempos têm, também, sido tempos de oportunidade de reestruturação e melhoramento da nossa sede, tendo a mesma sido dotada de novo mobiliário e funcionalidades, de modo a melhor responder às necessidades e exigências dos nossos associados.

## **6. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA**

### **Recursos Humanos**

A UGT encontra no seu quadro de pessoal um dos ativos mais importantes da Central assumindo um esforço na promoção da sua estabilidade e da sua qualificação.

Também a área dos recursos humanos da UGT foi fortemente desafiada pelo contexto de pandemia e de necessidade de encontrar respostas aos confinamentos, restrições e trabalho em casa, realidades que marcaram estes dois últimos dois anos de mandato.

Do lado da direção da UGT, foi necessário assegurar condições de trabalho seguras nas instalações da UGT. Foi aprovado, desde a primeira hora, um Plano de Contingência, integrando normas específicas de saúde e segurança num contexto COVID; foram criados espaços específicos para potenciais situações de isolamento; foi assegurada uma limpeza e desinfeção dos espaços de trabalho e foram readaptados os espaços/ locais de trabalho de modo a garantir as normas de distanciamento previstas.

Respondendo às restrições impostas na lei, a UGT teve ainda necessidade de adaptar as formas de prestação de trabalho, promovendo as condições para que o maior número possível de trabalhadores pudesse prestar trabalho a partir de casa, evitando deslocações e contatos sociais desnecessários. E, nesse sentido, foi necessário reajustar procedimentos, organizar redes de trabalho online; apoiar-dar formação (maioritariamente informal), sempre que necessário.

Também os trabalhadores da UGT responderam positivamente, adaptando-se a um contexto verdadeiramente excecional, o que permitiu um funcionalmente regular da UGT.

Atualmente, a UGT conta com 35 trabalhadores, número que se manteve estável neste mandato, não obstante terem existido entradas/ saídas ao longo de 2017 a 2022, o que permitiu alguma renovação dos quadros, o reforço de competências e uma melhor resposta a alguns desafios que foram assumidos no quadro deste mandato.

Dos 35 trabalhadores desta Central, a esmagadora maioria pertence ao sexo feminino e 28 trabalhadores possuem habilitações literárias ao nível do Ensino secundário (9) e Superior (19). Destes 35 trabalhadores, 10 têm uma idade inferior a 40 anos e 6 encontram-se no escalão etário acima dos 60 anos.

Ao longo do mandato, e numa lógica de continuidade, a UGT assegurou um aumento salarial anual aos seus trabalhadores, tendo em especial atenção os mais baixos salários.

### **Situação Económico-Financeira**

A UGT tem nas quotizações pagas pelas organizações sindicais filiadas a sua principal fonte de financiamento e, neste sentido, o seu funcionamento tem dependido do cumprimento regular dos compromissos, assumidos quer no passado quer no presente, pelo recebimento regular ou não daquelas quotizações.

Se nem sempre se tem verificado um pagamento regular das quotizações, hoje a UGT congratula-se em poder afirmar que neste exercício entre Congressos houve um manifesto esforço de regularização das quotizações por parte dos Sindicatos e estruturas filiadas, o que se comprova pelos Relatórios de Atividades e Contas de 2017 a 2021.

Contudo, estes anos foram fortemente marcados pelo reforço dos esforços desenvolvidos na recuperação da situação financeira da UGT, nomeadamente por via de uma política criteriosa de gestão e de controlo de gastos, do cumprimento do pagamento de compromissos assumidos anteriormente e respeitantes a situações do passado e da recuperação das quotizações sindicais em atraso, tendo uma atenção muito particular, quer sobre a natureza da Receita quer sobre a natureza da Despesa.

Atualmente a situação financeira está mais equilibrada e saudável, podendo esta situação ser constatada através da análise dos Relatórios e Contas anuais aprovados pelo Conselho Geral, os quais foram devidamente escrutinados quer por Revisor Oficial de Contas quer pelo Conselho Fiscalizador de Contas e que aqui não podemos deixar de realçar.

Ainda assim gostaríamos de salientar dois aspetos que reputamos de particular importância:

- Relativamente às contas de Rendimentos, verificou-se que, ao longo destes últimos anos (2017/2021), as quotizações se mantiveram relativamente estáveis.

Ainda assim, a aposta na capacitação e no reforço da atividade da Central só foi possível por via de candidaturas aos vários programas operacionais dirigidos à capacitação dos parceiros sociais, nomeadamente no quadro do POISE e POCH;

- No que concerne aos Gastos, de referir os importantes esforços efetuados no pagamento de dívidas passadas relativas à formação profissional e não só. Durante este período 2017/2021, continuou-se com os pagamentos relativos a todos os processos resultantes do FSE, cumprindo-se escrupulosamente o acordo com a Caixa Geral Depósitos encerraram-se outros processos relacionados com participadas da UGT.

Do ponto de vista do exercício da execução financeira do período em análise o Quadro abaixo demonstra uma passagem para um ciclo que se pretende mais robusto e sustentado, com uma situação de equilíbrio entre as receitas e as despesas, garantida pelo maior rigor, que permitiu nomeadamente a passagem de exercícios negativos para saldos de exercícios positivos.

**Quadro 9**

**Demonstração dos Resultados para o exercício no período de 2016 a 2021**

Rubricas	Notas	Períodos				
		2020	2019	2018	2017	2016
Vendas e serviços prestados	11.1.7	1.063.067,56	1.056.935,80	1.080.654,82	1.168.316,52	1.235.955,11
Subsídios, doações e legados à exploração	8	806.088,54	1.215.355,44	460.047,04	610.256,11	812.944,11
Fornecimentos e serviços externos	11.1.9	-747.422,81	-922.912,64	-902.310,91	-999.713,31	-1.092.946,54
Gastos com o pessoal	9	-814.184,40	-739.683,58	-764.350,28	-848.363,56	-800.520,85
Outros rendimentos	11.1.9	393.443,74	298.381,16	305.954,39	316.090,42	222.210,03
Outros gastos	11.1.9	-294.062,22	-306.887,61	-217.295,16	-170.276,45	-184.238,03
<b>Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento e impostos – EBITDA</b>		<b>496.880,32</b>	<b>601.188,57</b>	<b>-28.249,10</b>	<b>76.318,73</b>	<b>193.403,83</b>
Gastos e inversões de depreciação e de amortização	4/5	-178.584,15	-176.214,33	-181.314,37	-181.484,28	-117.150,42
<b>Resultado operacional (antes de gastos de financiamento e impostos) – EBIT</b>		<b>318.296,17</b>	<b>424.974,24</b>	<b>-209.563,47</b>	<b>-105.165,55</b>	<b>76.244,41</b>
Juros e rendimentos similares obtidos		717,45	0,00	0,00	608,33	2.970,80
Juros e gastos similares suportados	11.1.8	-133.476,33	-148.581,21	-157.678,99	-136.540,39	-100.654,34
<b>Resultado antes de impostos</b>		<b>185.537,29</b>	<b>276.393,03</b>	<b>-367.242,46</b>	<b>-241.097,61</b>	<b>-21.430,13</b>
Imposto sobre o rendimento do período	11.1.3	-631,84	-1.770,30	-21.821,40	-24.712,98	-24.470,68
<b>Resultado Líquido do Exercício</b>		<b>184.905,45</b>	<b>274.622,73</b>	<b>-389.063,86</b>	<b>-265.810,59</b>	<b>-45.900,81</b>

Os exercícios de gestão do período tiveram várias alterações nos titulares do Pelouro financeiro, sem que tal tenha comprometido a continuidade dos objetivos de equilíbrio financeiro da instituição e de estabilização programada dos fluxos de caixa. No domínio da organização da gestão, têm-se privilegiado a estabilidade, os procedimentos pré e pós contabilísticos, nomeadamente através da

implementação paulatina de “Centros de Custos” que correspondam às reais necessidades da contabilidade analítica, e uma maior atenção à natureza da receita e à natureza da despesa. Tudo isto no sentido de se procurar uma maior sustentabilidade financeira e reorientando os atos de gestão para uma melhor ligação entre a Execução Orçamental e os Orçamentos aprovados.

Também, e ainda no que aos aspetos de gestão diz respeito, se procedeu aos ajustes há muito detetados como necessários e continuamente suscitados nos Pareceres do Conselho Fiscalizador de Contas da UGT em relação à necessidade de elaboração de “Inventário actualizado” e de se produzir um “Manual de Procedimentos”.

Relativamente ao primeiro (Inventário Actualizado), uma vez que o processo compreende diversas fases, e apesar das dificuldades impostas pelo surto epidémico do COVID-19, com ausências prolongadas, concluímos o Inventário encontrando-se já refletido nos Relatórios de Contas de 2020 e de 2021 para os efeitos suscitados pelo Conselho Fiscalizador de Contas.

Quanto ao segundo (Manual de Procedimentos) já se elaboraram procedimentos para três áreas em concreto: “Guia de Procedimentos para o Departamento Internacional”; “Guia de Procedimentos para uso de equipamento e instalações para Videoconferências, Webinars, livestream e webstream...” e o “Guia de Procedimentos e Regulamento de uso de veículos da UGT”.

Salienta-se que, também, no plano da Gestão houve um forte reajuste e empenho para acompanhar as solicitações do Conselho Fiscalizador de Contas nas diversas orientações e solicitações que foram produzidas e, por isso, foram sempre cumpridas as orientações proferidas e prestadas todas as explicações sobre os temas ou matérias suscitadas como se pode confirmar pelos Pareceres emitidos quer para os Relatórios e Contas quer para as Propostas de Orçamento.

Não menos importante foi o inverter e consolidar o ciclo de exercícios de Gestão com saldos negativos, como se pode verificar acima, quer através de uma maior observância às Propostas Orçamentais estatutariamente aprovadas no Conselho Geral, quer através de uma reorientação da natureza da receita e da despesa - principalmente nas atividades subsidiadas, incrementando a incorporação dos serviços internos da Central.

A consolidação financeira operada com o empenho dos diversos departamentos internos, os Sindicatos, as Federações e as Uniões distritais manifestam-se neste exercício de 2017-2022 como um contributo necessário e fundamental para o equilíbrio e sustentabilidade da UGT.

## **Instalações da UGT**

O período em apreço foi marcado pelo cimentar da opção da aquisição de Sede própria pelo que a Sede integra permanentemente os serviços centrais da UGT, os serviços centrais do CEFOSAP (Centro de Formação Profissional protocolado entre a UGT e o IEFP), a UGC - União Geral de Consumidores, o MODERP - Movimento de Reformados e Pensionistas, a UGT-Lisboa, e ainda as Comissões de Juventude e de Mulheres.

No âmbito temporal deste *Relatório de Atividades* dá-se também nota da importância da manutenção física das instalações pelo que houve uma estratégia de investimentos, de preservação e valorização patrimonial em diversos domínios estruturais por um lado e de melhoramentos e/ou requalificação por outro salientando-se intervenções como a reparação do telhado do Edifício central, o melhoramento da entrada do Edifício, a pintura geral externa do edifício e pintura das garagens, renovação e manutenção dos Auditórios ou renovação de parte dos equipamentos informáticos, reforçando a resposta a necessidades como a do trabalho a partir do domicílio devido à conjuntura imposta pelo COVID-19.

## **IV. AÇÃO INTERNACIONAL**

A UGT tem pautado a sua atuação por um envolvimento ativo nas organizações internacionais em que participa, o que é fundamental para fazer frente aos desafios da globalização dos mercados. É necessário centrar as políticas nas necessidades da cidadania e colocar as pessoas no centro das preocupações de forma a responder de uma forma socialmente justa aos desafios das alterações climáticas e das transições digital e energética, não esquecendo as respostas de emergência à pandemia de COVID-19.

O processo de globalização dos mercados faz com que cada vez mais as políticas públicas sejam determinadas por acontecimentos e por soluções que têm a sua origem em outras regiões da Europa e do Mundo. É por isso, que o movimento sindical internacional assume uma importância crescente na defesa dos trabalhadores em questões como as cadeias de distribuição, a sustentabilidade do ambiente ou, a resiliência das economias, questões que não podem ser separadas doutras como a necessidade de políticas de rendimento que conduzam a uma justa repartição da riqueza ou, a

necessidade de garantir políticas transparentes de igualdade salarial ou, ainda de promoção da qualidade do emprego para atrair os jovens e dar-lhes condições para uma vida melhor.

O acompanhamento do processo decisório ao nível das instituições europeias, internacionais e, ao nível da OIT possibilita o acesso a melhor informação e fomenta uma desejável interação que nos permite antecipar e tomar consciência dos desafios que nos vão sendo colocados e da adequação das soluções que são propostas de forma a reforçar a nossa capacitação na construção de políticas públicas que promovam o crescimento sustentado, o trabalho digno e uma distribuição de riqueza justa.

A agressão da Rússia à Ucrânia levou a UGT a envolver-se na crítica generalizada da comunidade internacional àquele regime, fazendo-o em todos os fóruns onde tem assento - CES/ETUC, CSI/ITUC, OIT/ILO e CESE, sem deixar dúvidas a quem quer que seja de que lado da barricada está a UGT.

O apoio concedido pela UGT às políticas de acolhimento aos refugiados ucranianos, lançadas pelo Governo português, contaram com o nosso indiscutível apoio, seja nas medidas de apoio às empresas que contratarem trabalhadores desta nacionalidade que solicitem asilo, bem como nos apoios e disponibilidades do IEFP na oferta de postos de trabalho.

A UGT contribuiu para a conta solidária aberta pela ETUC/ITUC e solicitou apoios financeiros aos seus filiados, cuja receita foi entregue à Cruz Vermelha Portuguesa com o intuito de ser utilizada a favor dos refugiados ucranianos, para além de organizar um Secretariado Nacional no dia 21 de março de 2022 com a presença da Embaixadora da Ucrânia em Portugal como um gesto simbólico de solidariedade e apoio ao povo martirizado da Ucrânia.

## **1. CES - CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DOS SINDICATOS**

A Confederação Europeia dos Sindicatos (ETUC-CES) tem-se revelado instrumental no seu papel de congregar as diversas sensibilidades dos sindicatos de toda a Europa, e de fazer o acompanhamento proactivo dos diversos dossiers no quadro da U.E.

Uma organização, como a ETUC-CES é tanto mais forte quanto a sua capacidade de falar a uma só voz na defesa dos direitos dos trabalhadores europeus e de junto da Comissão Europeia, do Parlamento Europeu e do Conselho Económico e Social Europeu se fazer ouvir para poder influenciar o processo de tomada de decisões que por sua vez tem consequências nas políticas nacionais. O envolvimento das organizações sindicais na conceção, implementação e avaliação das políticas europeias e nacionais é determinante para transformar a recuperação económica numa oportunidade de crescimento

sustentado a longo prazo e para criar mais emprego de qualidade por isso, para a UGT a participação ativa e empenhada na ETUC-CES é, desde sempre, uma prioridade.

A importância que os sindicatos europeus atribuem à Europa social está bem espelhada nos documentos da ETUC-CES nomeadamente, daqueles que resultaram do seu XIV Congresso, realizado em maio de 2019, em Viena, e no qual a UGT participou.

A atualidade trouxe novos desafios que se somaram aos já existentes, do ponto de vista dos sindicatos europeus o maior desafio é o de fazer passar a Europa Social do papel para a realidade.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS) pode ser entendido como um acervo de instrumentos e princípios que dão poder aos cidadãos e que ao mesmo tempo que orienta as políticas. O PEDS é um compromisso da Europa relativamente à proteção dos direitos sociais dos seus cidadãos e um reconhecimento da importância da Europa Social. Daí a relevância da Cimeira realizada, no Porto, a 8 de maio de 2021 que foi também foi um marco da Presidência portuguesa do Conselho da Europa pois, nessa cimeira, governos e parceiros sociais comprometeram-se a reduzir as desigualdades, a defender salários justos e a combater a pobreza e a discriminação e, simultaneamente estabeleceram metas que permitem avaliar o desempenho dos programas de redução da pobreza e a aumentar o emprego e a formação. Tratou-se de reconhecer o Pilar Europeu dos Direitos Sociais como elemento fundamental da recuperação e de discutir a melhor forma de o colocar em prática.

Os sindicatos europeus, na sua generalidade, depositaram uma enorme expectativa quer na cimeira do Porto quer na Cimeira Sindical que a antecedeu pois consideraram que era uma oportunidade para novas iniciativas políticas que deem um impulso real e mensurável à plena implementação do PEDS num quadro em que o futuro da Europa continua a ser objeto de debate e de esperança.

A UGT, em articulação com a ETUC-CES, deu todo o apoio à realização da Cimeira Sindical no Porto e participou de forma empenhada na Cimeira que teve lugar nessa mesma cidade.

Salientamos também a realização, em Lisboa, em novembro de 2021, da Conferência de Meio-Mandato da ETUC-CES, no Teatro da Trindade. Esta iniciativa contou com o absoluto empenhamento e disponibilidade da UGT e do seu pessoal, quer na parte logística, quer na político-sindical, envolvendo membros do Governo, da Câmara Municipal de Lisboa e da Fundação INATEL, para que a iniciativa tivesse o maior sucesso. A UGT ofereceu as refeições ao staff da ETUC/CES e tratou de todo o processo organizativo, incluindo o pessoal de apoio à Conferência.

Neste período em que a pandemia condicionou fortemente as atividades internacionais, a realização desta Conferência marcou o regresso à normalidade possível nas atuais circunstâncias e saldou-se por um balanço muito positivo. A Conferência de Meio Mandato permitiu, além das alterações estatutárias cujas implicações se farão sentir no próximo congresso da organização, fazer o balanço do trabalho desenvolvido e perspetivar o futuro da ETUC-CES na expectativa de se fortalecer para responder adequadamente aos desafios que o movimento sindical enfrenta.

O facto de esta Conferência se ter realizado em Lisboa é, mais uma vez, demonstrativo da esperança que o movimento sindical europeu depositou na Presidência Portuguesa, na medida em que as prioridades da presidência estiveram frequentemente alinhadas na necessidade de a Europa ter uma dimensão social capaz de responder às alterações climáticas, à transição energética e aos novos paradigmas do mundo do trabalho. Verificou-se um intenso envolvimento da UGT na preparação desta iniciativa que, embora tenha decorrido em regime híbrido, trouxe a Lisboa um conjunto alargado de sindicalistas de toda a Europa.

No capítulo da participação internacional, este foi um mandato diferente porque a pandemia obrigou a que a maioria das reuniões e dos eventos se realizassem online.

Tal traduziu-se num acréscimo do número de reuniões em que a UGT participou. Contudo, apesar de o formato online permitir um acompanhamento mais dinâmico e eficiente das questões (com reuniões mais curtas), o número demasiado elevado de reuniões, e por vezes, até a sobreposição de muitas reuniões da CES, colocaram dificuldades à participação e acompanhamento por parte da Central, situação ainda agravada pela multiplicação de solicitações sobre os contextos e medidas relacionadas com a pandemia.

Assim, para além da participação nos habituais Comités e Grupos de Trabalho, foram criados no âmbito da ETUC-CES grupos de trabalho específicos para o acompanhamento de diversas matérias das quais destaco os projetos de Diretiva sobre o Salário Mínimo Europeu e Negociação Coletiva, e a Conferência sobre o Futuro da Europa, Direitos Humanos, Inteligência Artificial e suas implicações no Mundo do Trabalho.

Como é habitual todos os elementos do Executivo, de acordo com as suas competências foram chamados/as a dar as suas contribuições específicas nos grupos de trabalho, comités no quadro da CES-ETUC, mas também nas Agências Tripartidas da U.E. (Eurofound, CEDEFOP e EU-OSHA) para os quais foram nomeados em representação da UGT.

A UGT acompanhou ainda as reuniões do Comité de Direção e do Comité Executivo da CES. Além disso, teve um papel ativo em diversas campanhas recorrendo à divulgação das propostas bem como ainda sensibilizando e pressionando as diversas entidades responsáveis, promovendo contatos com os eurodeputados e ao mais alto nível com o governo português.

Neste mandato foi possível acompanhar mais de perto as atividades da PERC (Conselho Regional Pan-Europeu) que funciona no quadro da ETUC-CES e da CSI.

Uma importante parte da atividade internacional de uma confederação é o acompanhamento das atividades desenvolvidas com e pelos nossos congéneres europeus. Destacamos a presença em diversos Congressos, notando que apesar de a pandemia dificultar os congressos presenciais, abriu novas possibilidades de participação à distância. O essencial é que não deixámos de estar e de participar nas experiências enriquecedoras que os congressos sempre proporcionam.

O papel da UGT na abordagem à agressão da Rússia à Ucrânia mereceu, da parte da esmagadora maioria do movimento sindical internacional, um forte repúdio, que levou à aprovação de uma resolução do Comité Executivo da CES de uma condenação da invasão russa.

Lamentavelmente, Portugal ficou meio perdido nesta condenação, pois a UGT aliou-se à comunidade internacional, deixando a outra central sindical portuguesa a fazer o papel de "nódoa" nacional, ao abster-se, juntamente com a confederação basca, na crítica contundente à Rússia. Com esta atitude de autofagia, a outra central portuguesa isolou-se no contexto internacional, cabendo à UGT o papel de única representante nacional de defesa da democracia e liberdades cívicas e sindicais

### **Diálogo Social Europeu**

No âmbito do diálogo social europeu, a UGT integrou a delegação da ETUC-CES em duas conferências sociais tripartidas, tendo tido a oportunidade de valer junto da Comissão Europeia os seus pontos de vista relativamente às prioridades e preocupações que se nos afiguram mais relevantes.

Em diversos momentos, a UGT foi chamada a dar os seus contributos e pareceres relativamente a matérias que estão na agenda europeia e /ou estão a ser implementadas e carecem de uma avaliação por parte dos parceiros sociais. Destacam-se naturalmente questões como a política económica e monetária, o semestre europeu, a formação ou o emprego com especial relevância, desde 2020, para as dinâmicas que a pandemia suscitou no mercado de trabalho.

De salientar que neste período os parceiros sociais europeus (ETUC-CES, BUSINESSEUROPE, CEEP e SMEunited) assinaram o Acordo Quadro sobre Digitalização. Trata-se de um documento de grande

importância pois é um compromisso no sentido assegurar que a digitalização se faz sob controlo humano, no respeito pela dignidade humana, ao mesmo tempo que se reforça a importância das competências digitais e se assegura emprego de qualidade.

De salientar também a participação nas consultas que a U.E., promoveu junto dos parceiros sociais portugueses para acompanhar matérias diversas das quais se destacam as diversas etapas do Semestre Europeu e o Brexit.

## **2. COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU**

O Conselho Económico e Social Europeu (CESE) é um órgão consultivo das instituições de União Europeia que tem como importante missão o diálogo entre os povos da Europa, representados por Empregadores, Trabalhadores e Associações diversas da sociedade civil. Diálogo e participação para alcançar um crescimento sustentável e uma sociedade mais justa.

A representação da UGT ao nível do CESE tem sido assegurada pelo seu Secretário-Geral, Carlos Silva, e pelo seu Vice-Presidente, João Dias da Silva. Desde 2021 que Carlos Silva exerce as funções de Vice-presidente do Grupo II – Grupo dos Trabalhadores. Assim, a UGT tem estado na linha da frente de diversas secções e grupos de trabalho, tendo contribuído ativamente para a elaboração de diversos documentos onde a preocupação com uma reconstrução económica e social que coloque as pessoas no centro das políticas tem sido uma constante.

O forte empenho da UGT nas atividades do CESE conheceu um dos seus pontos altos na organização em Portugal, nos dias 11 e 12 de novembro de 2021, na sede da UGT, de uma reunião extraordinária do Grupo II.

Este foi igualmente um corolário de um ano muito marcado pela participação nas iniciativas promovidas durante a Presidência Portuguesa da U.E. em que o trabalho, o emprego, as competências e a proteção social estiveram sempre presentes. No âmbito dessa Presidência, a UGT promoveu e assegurou, com o envolvimento pessoal do seu Secretário-Geral, uma participação regular de membros do Governo Português (v.g. Primeiro-Ministro, Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Secretário de Estado do Trabalho, Secretária de Estado dos Assuntos Europeus) então na liderança europeia, em diversas reuniões e iniciativas do CESE e, mais especificamente, do Grupo II.

Por fim, destaca-se a realização em Portugal da Jornada Nacional do Semestre Europeu, promovida pelo CESE em 2018, que contou com o envolvimento e contributo ativos de vários membros do Secretariado Executivo da UGT.

### **3. CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL - CSI**

A ITUC-CSI é a Confederação Sindical Internacional que integra as principais confederações sindicais a nível global. Esta organização sindical que tem como linhas de orientação programática o respeito pelos direitos humanos e sindicais, a justiça social, globalização justa, trabalho digno, igualdade de género, cooperação e desenvolvimento.

Realizou-se em Copenhaga, em dezembro de 2018, sob o lema “Unidos para construir o poder dos trabalhadores”, Congresso em que a representante da UGT, a Secretária Internacional foi eleita para o Conselho Geral da CSI.

A UGT tem participado das reuniões dos órgãos para os quais foi eleita e, em múltiplas iniciativas de carácter regional ou sectorial e dado o seu contributo ao nível da divulgação de campanhas promovidas pela CSI. Empenhou-se ainda na promoção de contatos para sensibilizar as autoridades portuguesas para os pontos de vista sindicais.

### **4. CONFEDERAÇÃO SINDICAL DOS PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA (CSPLP)**

Em novembro 2017 realizou-se o VIII Congresso da CSPLP. Na sequência do Congresso realizaram-se, em Genebra, coincidindo com a Conferência Internacional do Trabalho, as reuniões do Secretariado Executivo da CSPLP.

Em maio de 2018, comemorou-se o aniversário da CSPLP e, em junho do mesmo ano, realizou-se em Genebra uma reunião que conduziu à criação do Secretariado das Mulheres da CSPLP.

Além disso, a CSPLP tem participado de várias iniciativas e campanhas promovidas pela OIT e pela CPLP, no sentido de lutar contra o trabalho infantil no espaço lusófono.

A CSPLP tem acompanhado empenhadamente os casos do universo lusófono que se apresentam no âmbito da Comissão de Normas da OIT.

Contrariamente a outras sedes e organizações, a pandemia tem constituído um forte entrave à normal realização das reuniões da CSPLP, prevendo-se que se retome a regularidade de funcionamento e de trabalho, assim que as condições de saúde e segurança o permitam.

## **5. TUAC - COMITÉ CONSULTIVO SINDICAL JUNTO DA OCDE**

Relativamente ao TUAC, organismo sindical que desempenha funções de aconselhamento junto da OCDE, a UGT acompanhou os desenvolvimentos em várias matérias, com especial atenção à política fiscal e monetária e suas repercussões na economia, ao mercado de trabalho e à Educação, tendo a FNE assegurada a participação da UGT no Grupo de Trabalho em Educação e Competências.

Neste período, apesar das limitações impostas pela situação pandémica, o TUAC continuou a trabalhar no sentido de salientar a relevância de temas como as condições de trabalho, a saúde e bem-estar dos trabalhadores e a própria negociação coletiva prova disso, é a reforçada credibilidade que a OCDE atribuiu às recomendações dos sindicatos que levaram a que fizesse alterações significativas no Programa da Educação 2030.

## **6. OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Durante este mandato celebrou-se, em 2019, o Centenário da Organização Internacional do Trabalho, a Agência da Nações Unidas especializada nas questões do trabalho, de natureza tripartida, e cuja missão é a de promover a justiça social, entendida como essencial para uma paz duradoura

Destacamos a adoção da Declaração do Centenário onde, face aos desafios que a revolução digital acarreta para o mundo do trabalho, é enunciado um conjunto de princípios norteadores de que se sublinha a centralidade das pessoas num mundo onde a inteligência artificial está cada vez mais presente.

A Conferência Internacional do Trabalho realiza-se anualmente em Genebra, sendo que a UGT integra a delegação dos Trabalhadores portugueses que aí se desloca para participar no debate e na elaboração dos documentos que aí são apresentados nos comités para depois serem aprovados em plenário. A delegação da UGT é habitualmente chefiada pelo seu Secretário-geral, que foi simultaneamente Delegado dos trabalhadores portugueses nos anos 2018 e 2021 (num sistema de rotatividade com a outra central sindical portuguesa).

De entre os documentos adotados desde 2017 destaca-se, além da já referida Declaração do Centenário, a adoção da Convenção sobre a Violência e o Assédio (Convenção 190ª) que, entretanto, já foi ratificada por Portugal.

A OIT tem a particularidade de ser uma organização tripartida que no seu Conselho de Administração integra representantes dos Governos, dos Empregadores e dos Trabalhadores. Em 2021, Catarina Tavares, Secretária Internacional da UGT, foi eleita para o Conselho de Administração da OIT integrada

na lista apresentada pela CSI, abrindo mais um espaço de oportunidade para participar ao mais alto nível num fórum de discussão das questões do mundo do trabalho.

No âmbito das Comemorações do Centenário da OIT, a UGT promoveu, em dezembro 2020, um webinar sobre o Futuro do Trabalho, em que participaram os líderes sindicais (Diretora da ACTRAV-OIT, a Secretária-geral da CSI, o Secretário-Geral da ETUC-CES e o Presidente do Grupo II do CESE).

A UGT participou em diversas iniciativas e eventos promovidos pela OIT a nível nacional foi parceira do Escritório da OIT Lisboa na publicação de uma edição da Declaração do Centenário.

A UGT foi ainda chamada a contribuir para o desenvolvimento de conjunto de iniciativas, documentos e estudos em vários domínios, como o diálogo social e das relações laborais, as medidas excecionais em período COVID e impactos nos mercados de trabalho

De assinalar ainda a participação de vários membros do Executivo em formações, como formandos ou formadores, em cursos dinamizados pelo ITC-ILO (Centro de Formação Internacional da OIT).

**NOTA FINAL:** Em anexo a este Relatório será entregue no Congresso uma PEN com todas as Resoluções do Secretariado Nacional desde maio de 2017 a fevereiro de 2022, bem como os Relatórios e Contas dos Exercícios de 2017 a 2020, que fazem parte integrante deste Relatório.

- Pelo Secretariado Nacional
- O Secretariado Executivo
- Carlos Silva, Secretário-Geral
- Lucinda Dâmaso, Presidente
- Sérgio Monte, Secretário-Geral Adjunto
- Ana Paula Bernardo, Secretária-Geral Adjunta
- José Cordeiro, Secretário-Geral Adjunto
- Dina Carvalho, Secretária-Geral Adjunta
- Secretários Executivos
  - Carlos Alves
  - Carlos Moreira
  - Catarina Tavares
  - Elizabeth Barreiros
  - João Pedro Moreira
  - José Vinagre
  - José Ricardo Coelho
  - Luis Filipe Costa
  - Paula Viseu
  - Vanda Cruz

## ANEXO 1 - ASSOCIAÇÕES SINDICAIS FILIADAS NA UGT

1. **ANTF** – Associação Nacional dos Treinadores de Futebol
2. **ASPAS** – Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde
3. **FE** – Federação Nacional dos Engenheiros
  - **Sindicato Não Diretamente Filiado:**
  - **SE/SERS** – Sindicato dos Engenheiros
4. **FNE** – Federação Nacional dos Sindicatos de Educação
  - **Sindicatos Não Diretamente Filiados:**
  - **SDPGL** – Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo
  - **SDPMadeira** – Sindicato Democrático dos Professores da Madeira
  - **SDPSul** – Sindicato Democrático dos Professores do Sul
  - **SPCL** – Sindicato dos Professores nas Comunidades Lusíadas
  - **STAAE- Centro** – Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares da Educação do Centro
  - **STAAE-Sul** – Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares da Educação do Sul e Regiões Autónomas
  - **STAAE-ZN** – Sindicato dos Técnicos Superiores Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Norte
5. **FEDERAÇÃO DE PORTUÁRIOS** – Federação Nacional Dos Sindicatos Dos Trabalhadores Portuários
  - **Sindicatos Não Diretamente Filiados:**
  - Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões
  - Sindicato XXI – Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines
  - Sindicato dos Estivadores, Marítimos do Arquipélago da Madeira
  - Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Ilha Terceira
  - **SINPORSINES** – Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines
  - **SINPCOA** – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores
  - Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores
  - Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro
  - **SINPORFOZ** – Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz
6. **FEBASE** – Federação do Sector Financeiro
7. **FESAP** – Federação dos Sindicatos da Administração Pública
  - **Sindicatos Não Diretamente Filiados:**
  - **ANBP/SNBP** – Associação Nacional de Bombeiros Profissionais
  - **ATE** – Associação dos Trabalhadores da Educação
  - **SCIF** – Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
  - **SNP ASAE** – Sindicato Nacional dos Profissionais da ASAE

- **ASTSP** – Associação Sindical dos Trabalhadores dos Serviços Prisionais
- **STAAE-Centro** – Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares da Educação do Centro
- **STAAE-Sul** – Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares da Educação do Sul e Regiões Autónomas
- **STAAE-ZN** – Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares da Educação da Zona Norte
- **SNPM** – Sindicato Nacional das Polícias Municipais
- **FNIE** – Federação dos Inspetores Externos do Estado
- 8.** **COFESINT** – Federação dos Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes
- 9.** **FETESE** – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços
- 10.** **SETACCOP** – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins
- 11.** **SINDEQ** – Sindicato Democrático da Energia e Química e Indústrias Diversas
- 12.** **SINDEPESCAS** – Sindicato Democrático das Pescas
- 13.** **SINDCES** – Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços
- 14.** **SINDEPOR** – Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal
- 15.** **SDPA** – Sindicato Democrático dos Professores dos Açores
- 16.** **SINDETELCO** – Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços
- 17.** **SINDAV** – Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação
- 18.** **SBC** – Sindicato dos Bancários do Centro
- 19.** **SBN** – Sindicato dos Bancários do Norte
- 20.** **MAIS** – Sindicato do Sector Financeiro
- 21.** **SINCOMAR** – Sindicato dos Capitães Oficiais da Marinha Mercante
- 22.** **SE** – Sindicato dos Economistas
- 23.** **SE** – Sindicato dos Enfermeiros
- 24.** **SEMM** – Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante
- 25.** **SIT** – Sindicato dos Inspetores do Trabalho
- 26.** **SMAV** – Sindicato dos Meios Audiovisuais
- 27.** **SMMCMM** – Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante
- 28.** **SITEMAQ** – Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
- 29.** **SNAS** – Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais
- 30.** **SNATTI** – Sindicato Nacional das Atividades Turísticas Tradutores e Intérpretes
- 31.** **SINDEP** – Sindicato Nacional e Democrático dos Professores
- 32.** **SINDEL** – Sindicato Nacional da Indústria e da Energia
- 33.** **SNEET** – Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos
- 34.** **SINAFE** – Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins
- 35.** **SINAPE** – Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação
- 36.** **SNPC** – Sindicato Nacional da Proteção Civil
- 37.** **SETAAB** – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins
- 38.** **SINTICAVS** – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares
- 39.** **UGT/PESCAS** – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas

40. **SNR** – *Sindicato Nacional dos Registos*
41. **SOEMMM** – *Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante*
42. **SOJ** – *Sindicato dos Oficiais de Justiça*
43. **SPZC** – *Sindicato dos Professores da Zona Centro*
44. **SPZN** – *Sindicato dos Professores da Zona Norte*
45. **BANCA DOS CASINOS** – *Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos*
46. **SINDESCOM** – *Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria*
47. **SISEP** – *Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal*
48. **SQAC** – *Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial*
49. **STE** – *Sindicato dos Quadros Técnicos de Estado e Entidades com Fins Públicos*
50. **SITEMA** – *Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves*
51. **SINDITE** – *Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica*
52. **SINTABA/AÇORES** – *Sindicato dos Trabalhadores Agroalimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores*
53. **STAS** – *Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora*
54. **SINTAP** – *Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública*
55. **STECAH** – *Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo*
56. **SITRA** – *Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins*
57. **SITese** – *Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo*
58. **UGT-AÇORES** – *União Geral de Trabalhadores dos Açores*
59. **UGT-ALGARVE** – *União Geral de Trabalhadores do Algarve*
60. **UGT-AVEIRO** – *União Geral de Trabalhadores de Aveiro*
61. **UGT-BEJA** – *União Geral de Trabalhadores de Beja*
62. **UGT-BRAGA** – *União Geral de Trabalhadores de Braga*
63. **UGT-BRAGANÇA** – *União Geral de Trabalhadores de Bragança*
64. **UGT-CASTELO BRANCO** – *União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco*
65. **UGT-COIMBRA** – *União Geral de Trabalhadores de Coimbra*
66. **UGT-ÉVORA** – *União Geral de Trabalhadores de Évora*
67. **UGT-GUARDA** – *União Geral de Trabalhadores da Guarda*
68. **UGT-LEIRIA** – *União Geral de Trabalhadores de Leiria*
69. **UGT-LISBOA** – *União Geral de Trabalhadores de Lisboa*
70. **UGT-MADEIRA** – *União Geral de Trabalhadores da Madeira*
71. **UGT-PORTALEGRE** – *União Geral de Trabalhadores de Portalegre*
72. **UGT-PORTO** – *União Geral de Trabalhadores do Porto*
73. **UGT-SANTARÉM** – *União Geral de Trabalhadores de Santarém*
74. **UGT-SETUBAL** – *União Geral de Trabalhadores de Setúbal*
75. **UGT-VIANA DO CASTELO** – *União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo*
76. **UGT-VILA REAL** – *União Geral de Trabalhadores de Vila Real*
77. **UGT-VISEU** – *União Geral de Trabalhadores de Viseu*

**ANEXO 2 - COMPOSIÇÃO ATUAL DOS ORGÃOS CENTRAIS DA UGT  
(com exceção do Congresso e Conselho Geral)**

**SECRETÁRIO-GERAL**

CARLOS SILVA

SBC

**PRESIDENTE**

LUCINDA MANUELA DAMASO

SPZN

**VICE-PRESIDENTES**

HELENA CARVALHEIRO

SBC

JOÃO DIAS DA SILVA

FNE

ANTÓNIO FONSECA

MAIS SINDICATO

JOÃO CARVALHO

MAIS SINDICATO

JOSÉ GUERRA DA FONSECA

SBN

LUIS AZINHEIRA

SITese

MÁRIO MOURÃO

SBN

**SECRETARIADO NACIONAL**

**EFFECTIVOS**

ALBERTO SIMÃO

SBN

ALEXANDRE DELGADO

SITEMAQ

ANA PAULA MIRANDA

FNE

ANA RITA APOLINÁRIO

SITese

ANTÓNIO CARLOS SANTOS

SISEP

ANTÓNIO MALAGUEIRO

SINDAV

ANTÓNIO PINHEIRO

SINDCES

ANTÓNIO TOJO

SINDEP

CARLOS AGOSTINHO

SITese

CARLOS ALMEIDA	SOJ
CARLOS BICHO	SBC
CARLOS MARQUES	STAS
CÉSAR CAMPOS	UGT-BRAGA (SBN)
CLARA QUENTAL	SBN
CLARISSE SANTOS	SMAV
CRISTINA FERREIRA	FNE/STAAE-SUL
CRISTINA TRONY	MAIS SINDICATO
DANIEL MATOS	MAIS SINDICATO
DORA REMIGIO	SINDEQ
EUGÉNIA CASAIS	SPZN
FIRMINO MARQUES	SBN
FRANCISCO CLEMENTE PINTO	SINAPE
FRANCISCO PIMENTEL	SINTAP
GABRIEL CONSTANTINO	SPZC
HELENA PAVÃO	SINTAP
HUGO SOARES	SINDEL
HUMBERTO CABRAL	MAIS SINDICATO
ILÍDIO MARÇAL	SINDETELCO
IVO EMANUEL CARVALHO	SINDITE
JAIME SANTOS SILVA	SQAC
JOAQUIM MACHADO	SBN
JOAQUIM MARTINS	SETACOP
JOAQUIM SANTOS	SPZN
JORGE DELGADO	SBN
JORGE SANTOS	SPZC
JORGE SIMÕES	MAIS SINDICATO
JOSÉ ABRAÃO	SINTAP
JOSÉ ARSÉNIO	SINDETELCO
JOSÉ DIDÍO CASTANHO	UGT-MADEIRA (SINTAP)
JOSÉ PEREIRA	ANTF
JOSEFA LOPES	FNE
LINA GONZALEZ	SMAV

LUIS SANTOS	SITese
MANUEL CAMACHO	UGT-LISBOA (MAIS SINDICATO)
MANUEL ROMÃO NUNES	SEMM
MARIA AMÉLIA ALVES	SINDETELCO
MARIA DA CONCEIÇÃO PINTO	SINAPE
MARIA DA GRAÇA PATRICIO	SBN
MARIA DE FÁTIMA CARVALHO	SPZC
MARIA JOSÉ RANGEL	FNE
MARIA MANUELA FELÍCIO	SPZN
MÓNICA RESENDE GOMES	MAIS SINDICATO
MOURATO SENA	SINTAP
NUNO DA CÂMARA PEREIRA	FE
OSVALDO PINHO	SINDEQ
PATRICIA CAIXINHA	STAS
PAULA CORREIA	SINDEP
PAULA MARIA AZEVEDO	SPZN
PAULO ALEXANDRE	MAIS SINDICATO
PAULO JORGE LAGES	SINDAV
PEDRO FERNANDES	SINDEQ
RICARDO FREITAS	SINTAP
RUI CALEIRAS	SITRA
RUI INÁCIO	FNE
RUI MIRANDA	SINDEL
SÓNIA PINTO	SBC
SUSANA MOREIRA	SBN
TELMO BARBOSA	SINDAV

### **SECRETÁRIOS-GERAIS ADJUNTOS**

ANA PAULA BERNARDO	SIND. ECONOMISTAS
DINA TERESA CARVALHO	SINDITE
JOSÉ MANUEL CORDEIRO	FNE
SÉRGIO MONTE	SITRA

## SECRETÁRIOS EXECUTIVOS

CARLOS ALVES	SINTAP
CARLOS MOREIRA	SINTAP
CATARINA TAVARES	SINTAP
ELIZABETH BARREIROS	MAIS SINDICATO
JOÃO PEDRO MOREIRA	MAIS SINDICATO
JOSÉ VINAGRE	SINDAV
JOSÉ RICARDO COELHO	SPZC
LUIS FILIPE COSTA	SITese
PAULA VISEU	MAIS SINDICATO
VANDA CRUZ	SNEET

## MEMBROS AVOCADOS

JORGE NOBRE DOS SANTOS	SINTAP
MANUEL TEODÓSIO	UGT-VISEU
PEDRO BARREIROS	SPZN
SORAIA DUARTE	SINDEL
LUIS MATIAS	SNAS

## PRESIDENTES DOS ORGÃOS AUTÓNOMOS

(membros por Inerência do Secretariado Executivo e Secretariado Nacional)

COMISSÃO DE MULHERES (SE e SN)	LINA LOPES	SINDEP
COMISSÃO DE JUVENTUDE (SE)	CARLOS MOREIRA	SINTAP
ALA DE QUADROS	ELIZABETH BARREIROS	MAIS SINDICATO
MODERP	JOSÉ GRAÇA	MODERP
UGC	CARLOS CHAGAS	SINDEP
ASSOCIAÇÃO AGOSTINHO ROSETA (SN)	LUIS AZINHEIRA	SITese

## SUPLENTE AO SECRETARIADO NACIONAL

ACÁCIO GARCIA VÁRZEA	SINAPE
ADÉRITO ALMEIDA	SETACCOP
ALBANO DA SILVA MOREIRA	SBN
ALBERTO OLIVEIRA VALE	SINDEL
ANA CARLA MENDES	MAIS SINDICATO
ANTÓNIO OLIVEIRA	ANTF
ANTÓNIO SANTOS JORGE	SINDEQ
CARLOS CRUZ	SQAC
CRISTINA TEIXEIRA PEIXOTO	SINAPE
EDGAR CANELAS	SMAV
EDUARDA TEIXEIRA	SPZN
ELIZABETE LIMA	SISEP
FERNANDO FRAGA	UGT-VILA REAL (SINTAP)
FRANCISCO CARAPINHA	UGT-LEIRIA (SBC)
FRANCISCO OLIVEIRA	SITRA
FRANCISCO PINTO	SINDCES
GONÇALO MENDES	UGT-COIMBRA (SINTAP)
ILDA MARTINS	SBN
ILIDIA SILVA	SPZN
JACINTO SANTOS	SINTAP
JOÃO CARREIRA ESTEVES	UGT-ALGARVE (MAIS SINDICATO)
JOAQUIM GOMES	UGT-ÉVORA (MAIS SINDICATO)
JOAQUIM MESSIAS	SPZC
JOSÉ CAMPOS CUNHA	UGT-AVEIRO (SBN)
JOSÉ JOAQUIM SALGUEIRO	SPZN
JOSÉ MARTINS ALVES	SBN
JOSÉ PIMENTEL DIAS	SINTAP
LUIS CARLOS DO AMARAL	SINTAP
LUIS FILIPE LOPES	SINDEP
MARIA ADELAIDE LOBO	FNE
MARIA HELENA DIAS	SINDEL
MÁRIO BRANDÃO DO PAÇO	UGT-VIANA DO CASTELO (SBN)
MÁRIO RÚBIO	STAS
MARIZA DO CARMO ALMEIDA	SBN

PATRICIA ENES RIBEIRO  
PAULO MOREIRA  
ROGÉRIO BENTES  
ROGÉRIO LOBÃO  
RUTE JESUS  
SIMÃO PEDRO ALVES  
TOMÁZ BRÁZ  
VITOR MANUEL PEREIRA

SINDEP  
SITESE  
UGT-CASTELO-BRANCO  
SINDETELCO  
MAIS SINDICATO  
SITEMA  
SISEP  
SINDETELCO

## **CONSELHO FISCALIZADOR DE CONTAS**

### **EFFECTIVOS**

JOSÉ CABRITA VIEIRA DA COSTA  
MANUEL PEREIRA PAVÃO  
CARLOS BISPO  
FRANCISCO VENTURA  
JORGE MACEDO  
ADELINO ROSA DUARTE  
SERAFIM MAGALHÃES FREITAS

ECONOMISTAS  
SINTAP  
MAIS SINDICATO  
STAS  
SBN  
MAIS SINDICATO  
SINDETELCO

### **SUPLENTES**

ANABELA COELHO MENDES  
ELIAS LOPES MARÇAL  
EDUARDO GOMES COLAÇO  
ALBINO LOPES CUNHA  
MANUEL PINHEIRO RAMOS  
JORGE CORDEIRO  
JOSÉ JOÃO RIBEIRO

SPZN  
SOJ  
SINDETELCO  
SINDEL  
SBC  
SISEP  
MAIS SINDICATO

## CONSELHO DE DISCIPLINA

### EFFECTIVOS

MAURÍCIO ENCARNAÇÃO MENDES

VICTOR HUGO SEQUEIRA

CRISTINA DAMIÃO

JOSÉ JOAQUIM OLIVEIRA

ÁUREA CRISTINA BASTOS

ANA PAULA MORAIS

SAMUEL CALVELAS VICENTE

SINTAP

SITese

MAIS SINDICATO

SBN

SINDEL

SPZN

FNE

### SUPLENTES

ANTÓNIO RAMOS

MARIA GLÓRIA CARRILHO

JOSÉ CARLOS MENDES

PAULO JOSÉ MARTINS LAMEIRO

MANUEL ANTÓNIO RODRIGUES

IOLA PATRICIA NEVES

ARMANDO LEITÃO GOMES

MAIS SINDICATO

SINDEQ

SITese

SETACCOP

SBC

SINDEP

MAIS SINDICATO

## ANEXO 3 – RESOLUÇÕES DOS ORGÃOS 2017-2022

### ANO 2017

1. Resolução do Secretariado Nacional – Portugal saiu do procedimento por défice excessivo. Aprofundar a alternativa à austeridade – 26 maio
2. Resolução do Secretariado Nacional – Políticas com resultados. Mais espaço para o crescimento, para a criação de emprego de qualidade e para políticas com maior justiça social – 28 junho
3. Voto de pesar pelas 64 vítimas mortais e mais de 200 feridos nos incêndios de Pedrogão Grande – 28 de junho
4. Resolução do Secretariado Nacional – Desenvolver e Valorizar o Interior. Por um País mais Justo, mais Coeso e Solidário – 20 de julho
5. Moção – UGT apoia a Luta dos seus Sindicatos na Portugal Telecom – 20 de julho
6. Resolução do Secretariado Nacional – Crescimento Económico ao Serviço dos Trabalhadores e do País – Política Reivindicativa 2017-2018 – 13 de setembro
7. Moção de Urgência – ADSE ao Serviço dos Trabalhadores – 13 setembro
8. Moção sobre a Autoeuropa – 13 de setembro
9. Resolução do Secretariado Nacional – Orçamento do Estado 2018. Aprofundar o caminho da confiança – 27 de outubro
10. Moção da Comissão de Mulheres da UGT para o Secretariado Nacional da UGT – Combater a Violência Contra as Mulheres – 27 de outubro
11. Resolução do Secretariado Nacional – Combater a Precariedade, uma Urgência Nacional a que a Concertação Social deve dar resposta! 20 de novembro
12. Resolução do Secretariado Nacional – UGT lamenta a postura patronal que inviabilizou um Acordo sobre o Salário Mínimo. A Concertação Social deve continuar a cumprir o seu papel – 21 de dezembro

### ANO 2018

1. Resolução do Secretariado Nacional – Por uma nova atitude patronal. Valorizar a concertação social e a negociação coletiva. Por uma Política de salários com mais justiça social – 23 de janeiro
2. Resolução do Secretariado Nacional – À Concertação Social o que é da Concertação Social. Recentrar a discussão de políticas – 21 de fevereiro
3. Resolução do Secretariado Nacional – PNR e PEC. Ir mais longe. Responder às necessidades do País e dos Portugueses. 27 de abril
4. Resolução do Secretariado Nacional – Valorizar a Concertação Social e a negociação Coletiva são apostas de sempre da UGT – 30 de maio
5. Resolução do Secretariado Nacional. Das palavras aos atos. Respeitar a Concertação Social também é viabilizar os Acordos - 20 de junho
6. Resolução do Secretariado Nacional – Reforçar os Direitos dos Trabalhadores e a Negociação Coletiva. Respeitar e concretizar os Acordos de Concertação Social – 17 de julho

7. Política Reivindicativa da UGT 2018-2019 – 28 de setembro
8. Resolução do Secretariado Nacional – Orçamento de Estado 2019 – Um Orçamento insuficiente para os Trabalhadores – 29 de outubro
9. Resolução do Secretariado Nacional – Orçamento de Estado 2019 não responde às expectativas. Valorizar a Negociação Coletiva – 29 de novembro
10. Resolução do Secretariado Nacional – Defender o Estado Social. Promover o Emprego e o Bem-estar das pessoas. Concretizar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais – 14 de dezembro

## ANO 2019

1. Resolução do Secretariado Nacional – UGT apoia as lutas da Administração Pública. Pelo Diálogo, pela Negociação e pela melhoria dos salários e condições de trabalho de todos os funcionários públicos. Contra a degradação dos serviços públicos que a todos servem – 28 de janeiro
2. Resolução do Secretariado Nacional – Pela valorização do Diálogo Social. Em defesa dos Trabalhadores. UGT saúda Trabalhadores da Administração Pública e apela à Negociação – 28 de fevereiro
3. Resolução do Secretariado Nacional – BREXIT – Quem tem medo de um segundo Referendo? 26 de março
4. Resolução do Secretariado Nacional – Em defesa da Segurança Social Universal, Pública e Solidária – UGT rejeita propostas de reformas à custa dos Trabalhadores -30 de abril 2019
5. Resolução do Secretariado Nacional – Valorizar a Concertação Social. Relançar uma Agenda. Cumprir os Acordos – 31 de maio
6. Resolução do Secretariado Nacional – É urgente honrar, implementar e cumprir o Acordo de Concertação Social para combater a precariedade e dinamizar a Negociação Coletiva – 27 de junho
7. Resolução do Secretariado Nacional – Por uma Europa das pessoas, da Solidariedade, da Coesão e da Convergência. Pela Europa Social – 16 de julho
8. Política Reivindicativa da UGT 2019-2020 – 23 de setembro
9. Resolução do Secretariado Nacional – Salário Mínimo Nacional. Uma Bandeira da UGT. Um imperativo para os Trabalhadores – 27 de novembro
10. Resolução do Secretariado Nacional - Agir já na atualização dos salários. Basta de palavras – Passem aos atos – 20 dezembro

## ANO 2020

1. Resolução do Secretariado Nacional – Afinal o que quer o Governo? UGT diz não ao esvaziamento da Concertação Social e da Negociação Coletiva! 30 de janeiro
2. Resolução do Secretariado Nacional – Acordo Tripartido sobre Salários e Competitividade? A UGT exige prioridade na discussão de salários e diminuição da carga fiscal – 21 de fevereiro
3. Resolução do Secretariado Nacional – Desconfinamento em segurança e com o teletrabalho dignificado - 29 de maio
4. Moção – UGT apoia Greve dos Trabalhadores dos CTT – 29 de maio
5. Moção – UGT enaltece comportamento responsável do “MAIS SINDICATO (SBSI)” – 29 de maio

6. Resolução do Secretariado Nacional – Contributos da UGT sobre Orçamento Suplementar 2020 – 26 de junho
7. Resolução do Secretariado Nacional – UGT saúda integração das suas propostas no orçamento suplementar – é necessário ir mais longe para corrigir desequilíbrios – 17 de julho
8. Política Reivindicativa 2020-2021 – Sempre em Defesa dos Trabalhadores – 23 de setembro
9. Moção (MAIS SINDICATO, SBN, SBC) – Sindicatos e UGT rejeitam despedimentos no Montepio – 23 de setembro
10. Moção (SINAPE) - Qualificação Profissional – Fazer mais com os mesmos meios em todo território – 23 de setembro
11. Resolução do Secretariado Nacional – Estado de Emergência, Combater a Pandemia - Preservar o Estado de Direito – 27 de novembro
12. Resolução do Secretariado Nacional – Salário Mínimo nos 665€ - Vingou a Proposta mais razoável – 18 de dezembro

## ANO 2021

1. Saudação do Secretariado Nacional da UGT aos portugueses sobre as eleições presidenciais – 29 de janeiro
2. Moção do Secretariado Nacional – Por uma Europa Social, num período que é necessário agir – 29 de janeiro
3. Resolução do Secretariado Nacional – PRR Plano de Recuperação e Resiliência: ao serviço da recuperação económica, do emprego e dos trabalhadores com o envolvimento, a sério dos Parceiros Sociais - 26 de fevereiro
4. Moção de Saudação do Secretariado Nacional à recandidatura do Eng.º António Guterres a Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas – 26 de fevereiro
5. Resolução do Secretariado Nacional – Vacinação – A segurança e a prevenção que se impõem. Um processo que urge acelerar – 26 de março
6. Resolução do Secretariado Nacional – Trabalhar a empobrecer não garante futuro a Portugal – abril e maio a festa faz-se “online” por respeito aos portugueses – 22 de abril
7. Resolução do Secretariado Nacional – Por uma Dimensão Social em Portugal e na Europa – Cimeira Social do Porto – Realidade e Expectativa – 28 de maio
8. Moção de Urgência de Apoio aos Trabalhadores do SEF – 28 de maio
9. Resolução do Secretariado Nacional – Por uma Concertação Social com Compromissos! Com Consequências! Com Resultados! – 30 de junho
10. Carta reivindicativa aprovada em reunião do Secretariado Nacional, entregue em mão ao primeiro-ministro – 22 de julho
11. Moção do Secretariado Nacional em Defesa dos Trabalhadores Bancários – 22 de julho
12. Moção do Secretariado Nacional de apoio aos Trabalhadores das Empresas do Grupo Águas de Portugal – 22 de julho
13. Política Reivindicativa 2021-2022 – 16 de setembro
14. Resolução do Secretariado Nacional – OE 2022 – Um Orçamento que deveria ir mais ao encontro das expectativas e necessidades dos trabalhadores e famílias – 28 de outubro
15. Resolução do Secretariado Nacional – As expectativas, a defesa e a luta dos trabalhadores não caem nem se dissolvem. A dignificação do trabalho é uma agenda de todos – 25 de novembro

**16.** Resolução do Secretariado Nacional – Os compromissos são para manter, seja qual for o Governo – 17 de dezembro

## **ANO 2022**

- 1.** Resolução do Secretariado Nacional – 21 de janeiro
- 2.** Resolução do Secretariado Executivo - UGT saúda civismo e participação dos portugueses nas eleições legislativas de 30 de janeiro – 31 de janeiro
- 3.** Moção – O Secretariado Nacional da UGT APELA Rússia/Ucrânia: Recuo no conflito e diálogo real aberto – 25 de fevereiro

## ANEXO 4 – PARECERES 2017-2022

### ANO 2017

1. AR - Parecer do Projeto de Lei n.º 244/XIII (1.ª) - 3 de abril
2. MTSSS – Posição da UGT sobre Pedido de declaração de empresa em reestruturação, COFINA, SA – 17 de abril
3. CES - Parecer da UGT sobre Projecto de resolução do Conselho de Ministros relativa à agilização da emissão de Portarias de Extensão - 17 de abril
4. CES - Comentário das UGT ao documento Orientador para a Revisão do regime de Reformas Antecipadas por Flexibilização – Protecção das Carreiras Longas (6 abril 2017) – 19 de abril
5. MTSSS – Posição da UGT sobre Pedido de Declaração de Empresa em Reestruturação, Colégio Liceal de Santa Maria de Lamas – 2 de maio
6. CES - Notas da UGT relativamente à avaliação da Proposta de Lei 62/XIII - 9 de maio
7. MTSSS - Comentários da UGT sobre o regime de Reformas Antecipadas - 9 de maio
8. MTSSS – Posição da UGT sobre Pedido de declaração de empresa em reestruturação, Seguradoras Unidas, S.A. – 15 de maio
9. CES - Contributo da UGT sobre “As medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas - 19 de maio
10. CES - Comentários da UGT ao 4º relatório de Acompanhamento sobre a Retribuição Mensal Garantida - 23 de maio
11. MTSSS – Posição da UGT sobre Pedido de declaração de empresa em reestruturação, Andrade Gutierrez – Europa, Africa, Ásia, SA - 1 de junho
12. CES - Contributos da UGT sobre Projecto de Portaria que estabelece os termos para a actualização extraordinária do preço dos contratos de aquisição de serviços com duração plurianual - 12 de junho
13. CES - Contributo da UGT ao “Projeto de Decreto-Lei, que visa a revogação parcial do Decreto-Lei 362/93, de 15 de outubro, e estabelecer novas normas sobre a informação estatística referente a acidentes de trabalho no setor privado, incluindo o cooperativo e o social, bem como trabalhadores independentes” - 20 de junho
14. MTSSS – Posição da UGT sobre Pedido de declaração de empresa em reestruturação, Instituto Educativo Padre Afonso Luisier, SJ – 28 de junho
15. CES - Contributo da UGT à Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Revoga a Diretiva 2010/18/EU - 7 de julho
16. CES - Parecer da UGT sobre Projecto de Portaria que define e regulamenta os apoios imediatos às populações e às empresas afectadas pelo incendio que atingiu os Conselhos de

Pedrogão Grande, Castanheira de Pera, Figueiró dos Vinhos, Góis, Pampilhosa da Serra, Penela e Sertã - 27 de julho

17. CES - Parecer da UGT ao Projecto de Decreto-Lei sobre Reformas Antecipadas - 10 de agosto
18. CES - Entregue em mão reunião da CPCS de 26 de set. "1ª posição da UGT – Portugal pós 2020 – Futuro da Política de Coesão" - 27 de setembro
19. AR/CTSS - Parecer da UGT sobre o Projecto-Lei 606/XIII – Altera o Regime Jurídico Aplicável à transmissão de Empresa ou Estabelecimento - 26 de outubro
20. CES - Parecer da UGT sobre o Projeto de Portaria que define e regulamenta os apoios imediatos às populações e às empresas afetadas pelos incêndios de outubro de 2017 - 3 de novembro
21. AR/COFMA - Contributo da UGT sobre a Proposta de Orçamento do Estado para 2018 - 7 de novembro
22. CES - Parecer da UGT sobre o projeto de despacho que aprova a lista de setores de emprego com atividade sazonal prevista no n.º 5 do artigo 51.º-A da Lei n.º 102/2017, de 28 de agosto – 27 de novembro
23. MTSSS – Posição da UGT sobre Pedido de declaração de empresa em reestruturação, Instituto Inácio de Loyola – Colégio da Imaculada Conceição – 29 de novembro
24. CES – Parecer da UGT sobre o regime Contributivo dos Trabalhadores Independentes – 20 de dezembro
25. CTSS-AR – Parecer da UGT sobre Projeto de Lei nº 644/XIII Reforça o Direito ao Descanso do Trabalhador – 22 de dezembro

## **ANO 2018**

1. AR/CPACDLG - Parecer da UGT sobre Proposta de lei nº 106-XIII-3ª – Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens para trabalho igual ou de igual valor – 5 de janeiro
2. MTSSS - Posição da UGT sobre Pedido de declaração de empresa em reestruturação, Prosecur – Companhia de Segurança, Lda. – 12 de janeiro
3. GEP - Parecer da UGT sobre a proposta de diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia - 26 de janeiro
4. CES - Parecer da UGT sobre Projetos de Lei n.º 734/XIII/3.ª (PS) – “Aprova o regime da atividade profissional de mediação na representação de interesses” e 735/XIII/3.ª (PS) – “Aprova o regime de registo de entidades privadas que realizam representação de interesses” - 7 de fevereiro
5. CES - Parecer da UGT sobre proposta de portaria que altera as portarias 254/2017 de 11 de agosto e 347-A/2017, de 13 de novembro (Apoios Incêndios) – 8 de março
6. CES - Parecer da UGT sobre Reprogramação do Portugal 2020 – 9 de março

- 7.** CES - Contributo da UGT ao Documento distribuído pelo Governo em CPCS de 22 de fevereiro sobre “Os Desafios da Formação e Qualificação em Portugal” - 15 de março
- 8.** CES - Parecer da UGT sobre o projeto de Decreto-lei que introduz alterações ao Regime de Proteção Social dos Trabalhadores Independentes em diversas eventualidades” - 28 de março
- 9.** CES - Parecer da UGT sobre o projeto de Decreto Regulamentar que vem alterar a regulamentação do Código Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social - 28 de março
- 10.** CES - Parecer da UGT à prorrogação de medida relativa à portaria 254/2017 (Incêndios outubro) - 11 de maio
- 11.** CES - Parecer da UGT sobre o projeto de Decreto-Lei que visa operar a transposição da Diretiva 2014/50/UE (relativa aos requisitos mínimos para uma maior mobilidade dos trabalhadores entre os Estados-Membros, mediante a melhoria da aquisição e manutenção dos direitos a pensão complementar) – 11 de maio
- 12.** CES - Parecer da UGT sobre o Projeto de Decreto-Lei que procede à alteração do Código de Processo do Trabalho (enviado em 7 de agosto a versão correta, por solicitação do Carlos Alves) – 14 de maio
- 13.** GEP - Parecer da UGT sobre a Proposta de Regulamento do PE e do Conselho sobre a Criação de uma Autoridade Europeia do Trabalho - 14 de maio
- 14.** CES - Considerações da UGT sobre documento do Governo de 23/03/2018, “Combater a precariedade e reduzir segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva” – 17 de maio
- 15.** CES - Contributo da UGT sobre RPC “Proposta de Decreto-Lei de alteração ao Regime Público de Capitalização” - 21 de junho
- 16.** GEP - Contributo da UGT sobre Proposta de Regulamento relativo ao Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) - 9 de julho
- 17.** AR/CTSS - Parecer da UGT sobre a Proposta de Lei nº 136/XIII (3ª) – Altera o Código de Trabalho, e a respetiva regulamentação e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e respetiva Separata - 12 de julho
- 18.** SEAJ-MJ - Parecer da UGT sobre Projeto de Decreto-Lei que procede à alteração do Código de Processo do Trabalho - 7 de agosto
- 19.** MTSSS - Parecer da UGT sobre o projeto de Decreto-lei que procede à alteração do regime de antecipação da idade da reforma - 14 de agosto
- 20.** DGEP-MTSSS - Parecer da UGT sobre proposta de Diretiva relativa à proteção das pessoas que denunciam infrações ao direito da União - 4 de setembro

- 21.** DG Política de Justiça - Contributo da UGT referente ao estudo de Monitorização e Avaliação Diagnóstica ao Sistema de Mediação Laboral - 23 de outubro
- 22.** MTSSS – Posição da UGT sobre Pedido de declaração de empresa em reestruturação, Elevation Engenharia, SA – 29 de outubro
- 23.** CES - Contributo da UGT à Proposta de Decreto Regulamentar – Comissão Nacional de Revisão da Lista das Doenças Profissionais – 5 de novembro
- 24.** AR/CAE - Posição da UGT sobre as disposições relativas à mudança da hora - 8 novembro
- 25.** UE – Catarina Dantas Machado - Documentos da UGT sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais - 16 de novembro
- 26.** OIT - Contributo da UGT relativo à submissão às autoridades competentes do relatório sobre a eliminação de todas as formas de trabalho forçado - 16 de novembro
- 27.** CES - Parecer da UGT sobre o projeto de Decreto-Lei que procede à alteração do regime de reformas antecipadas por Flexibilização – 17 de dezembro

## **ANO 2019**

- 1.** GEP - Contributo da UGT relativo ao questionário da Comissão relativo à elaboração do Relatório Nacional de aplicação da Diretiva 89/391/CEE-2013-2017 - 22 de janeiro
- 2.** ETUC - Consulta para campanha de negociação coletiva - 11 de fevereiro
- 3.** AR/CTSS - Parecer da UGT sobre Proposta de Lei 176/XIII, que altera o Código de Processo do Trabalho – 12 de fevereiro
- 4.** Sec.Est.AMA - Contributo da UGT para a Comissão para a Modernização Administrativa - 13 de fevereiro
- 5.** CES - Parecer da UGT sobre Alteração da Portaria nº 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação nº 15/2017, de 27 de abril – 25 de fevereiro
- 6.** CES - Parecer da UGT sobre a Proposta de Alteração à Medida Contrato-Emprego – 26 de março
- 7.** CES - Parecer da UGT sobre a proposta de criação da medida Contrato-Geração - 10 de abril
- 8.** CES - Parecer da UGT sobre a Proposta de Contingente Global Indicativo de Oportunidades de Emprego 2019 - 12 de abril
- 9.** CES - Contributo da UGT sobre Conciliação, Vida Familiar e Pessoal - 29 de abril
- 10.** CES - Parecer da UGT sobre o Projeto de Diploma que introduz alterações aos Regimes de Proteção na Invalidez, Velhice e Morte - 17 de maio

- 11.** CES - Comentários da UGT sobre o Anteprojeto de Proposta de Lei que aprova o novo Regime Jurídico da Constituição e do Funcionamento dos Fundos de Pensões e das Entidades Gestoras de Fundos de Pensões (RJFP), e Anteprojeto de Decreto Lei que o institui, no âmbito da Transposição da Diretiva (UE) nº 2016/2341, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de Dezembro de 2016, relativa às atividades e à Supervisão das Instituições de realização de Planos de Pensões Profissionais (Diretiva IORP II) - 23 de maio
- 12.** GP PS - Contributos da UGT sobre o projeto de Lei que aprova a Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital - 5 de junho
- 13.** AR/CTSS - Apreciação da UGT ao Projeto de Lei n.º 509/XIII/2.ª - Adita a Associação Nacional dos Deficientes Sinistrados no Trabalho como entidade beneficiária de 1% do montante das coimas aplicadas por violação das regras de Segurança e Saúde no Trabalho ou resultantes do incumprimento de regras de reparação de acidentes de trabalho, procedendo à 12.ª alteração do Código do Trabalho e à 1.ª alteração da Lei n.º 98/2009, 4 de setembro – 11 de junho
- 14.** AR/CTSS - Apreciação da UGT ao Projeto de Lei n.º 542/XIII/2ª – Cria uma maior justiça no direito a prestação por incapacidade decorrente de doença ou acidente de trabalho – 11 de junho
- 15.** AR/CTSS - Apreciação da UGT ao Projeto de Lei n.º 779/XIII/3ª – Repõe a possibilidade de acumulação das prestações por incapacidade permanente com parcela da remuneração correspondente à percentagem de redução permanente da capacidade geral de ganho do trabalhador – 11 de junho
- 16.** AR/CTSS - Apreciação da UGT ao Projeto de Lei n.º 613/XIII/3ª – Repõe o direito dos funcionários públicos à reparação pecuniária dos danos resultantes de acidentes de serviço e doenças profissionais – 11 de junho
- 17.** - AR/CTSS - Apreciação da UGT ao Projeto de Lei 510/XIII - Recálculo das prestações suplementares para assistência a terceira pessoa atribuídas aos sinistrados do trabalho ao abrigo da Lei n.º 2127/65, de 3 agosto – 11 de junho
- 18.** AR/CTSS - Apreciação da UGT ao Projeto de Lei 514/XIII - Revê o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro – 11 de junho
- 19.** AR/CTSS - Apreciação da UGT ao Projeto de Lei 716/XIII - Promove a participação dos trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (1.ª alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que estabelece o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho) – 11 de junho
- 20.** AR/CTSS - Apreciação da UGT ao Projeto de Lei 842/XIII - Determina a isenção de custas dos trabalhadores nas ações para reconhecimento de direito ou interesse legalmente protegido em matéria de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (12.ª alteração ao Regulamento das Custas Processuais e 5.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro) – 11 de junho

- 21.** MTSSS/CES - Parecer da UGT sobre projeto de Portaria que define a medida de Apoio à Fixação de Emigrantes em Portugal, no âmbito do Programa Regressar, criado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 60/2019, de 28 de março - 24 de junho
- 22.** CTSS/AR - Parecer da FNE que a UGT concorda, subscreve e se vincula sobre o objeto da petição 604/XIII/4ª – “Solicitam a adoção e medida com vista ao fim das desigualdades salariais nas Instituições Particulares de Segurança Social” – 28 de junho
- 23.** DGERT - Parecer do SITEMAQ que a UGT concorda, subscreve e se vincula sobre a Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 – Emendas 2018 - 3 de julho
- 24.** CES - Contributo da UGT para a Proposta de Compromisso de Trabalho sobre Conciliação entre Trabalho, Vida Familiar e Pessoal – 8 de julho
- 25.** DAOIT - Contributo da UGT para a Elaboração do Relatório sobre a aplicação de Convenções Ratificadas (artigo 22.º) – 2019 – Trabalho Forçado - 9 de julho
- 26.** MTSSS – Posição da UGT sobre Requerimento para declaração de empresa em reestruturação, Novo Banco – 26 de julho
- 27.** MTSSS - Contributo da UGT sobre Prazo de Garantia de Desemprego - 20 de agosto
- 28.** MTSSS/CES - Parecer da UGT sobre o Projeto de Portaria que regula a criação da medida CONVERT+ - 9 de setembro
- 29.** CES - Contributo da UGT sobre Conciliação da Vida Familiar e Profissional – Metodologia e Prioridades (Grupo Trabalho CPCS) - 27 de setembro
- 30.** DAOIT - OIT-Formulário de relatório sobre "Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório - 30 de setembro
- 31.** CES - Parecer da UGT ao pedido de pronúncia relativamente às Alterações a introduzir na Portaria 214/2019 de 5 de julho, que regula a medida de apoio ao regresso de emigrantes a Portugal – 2 de outubro
- 32.** DAOIT - Comentários da UGT relativos à Abrogação de 8 convenções internacionais do trabalho e a retirada de 9 convenções e recomendações internacionais do Trabalho (sector marítimo) OIT – 109ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho 2020 - 4 de outubro
- 33.** CES - Contributo da UGT sobre a Carta Europeia das Línguas Regionais ou Minoritárias – Mirandês - 9 de outubro
- 34.** DGERT - Contributo da UGT sobre a Ratificação da Convenção nº 161 sobre Serviços de Saúde no Trabalho, da OIT 1985 - 24 de outubro
- 35.** MTSSS - Contributo da UGT sobre os temas para a Agenda Futura da CPCS - 22 de novembro
- 36.** DAOIT - Contributo da UGT – submissão às Autoridades competentes dos instrumentos adotados na 108ª Sessão da CIT e oportuna ratificação da Convenção nº 190 - 29 de novembro

- 37.** CES - 1º Contributo da UGT para a discussão de um Acordo de médio prazo sobre Salários, Rendimentos e Competitividade – 4 de dezembro
- 38.** DGERT/DAOIT - Contributo da UGT para Relatórios sobre Convenções não ratificadas e as recomendações – 2020 – Pessoal de Enfermagem e Trabalho Doméstico – 13 de dezembro
- 39.** CES - Posição da UGT sobre a Proposta de Alteração aos Regimes especiais de antecipação da idade de pensão de velhice do regime Geral de Segurança Social - 19 de dezembro

## **ANO 2020**

- 1.** CES - Parecer da UGT sobre o Programa Regressar - 15 de janeiro
- 2.** ETUC - Comentários sobre o “Projecto de resposta da CES à consulta da primeira fase dos parceiros sociais ao abrigo do artigo 154.º do TFUE sobre uma possível ação para enfrentar os desafios relacionados com salários mínimos justos” – 28 de janeiro
- 3.** MTSSS - Parecer da UGT à segunda alteração à Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho, que regulamenta a medida de Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal, no âmbito do Programa Regressar, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 60/2019, de 28 de março - 31 de janeiro
- 4.** DGE - Parecer da UGT sobre o Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho - 3 de fevereiro
- 5.** CES - Contributos da UGT - Discussão CPCS Acordo Médio Prazo Salários Rendimentos Competitividade – 5 de fevereiro
- 6.** CES - Parecer da UGT sobre Projeto de Lei n.º 30/XIV/1.ª (CDS-PP) – Regulamenta a atividade de representação profissional de interesses (“LOBBYNG”) e Projeto de Lei n.º 73/XIV/1.ª (PSD) – Regulamentação do lobbyng - 7 de fevereiro
- 7.** CES - Contributos UGT CPCS - Grupo de Trabalho Conciliação - 17 de fevereiro
- 8.** CES - Contributo da UGT relativamente aos pontos 1. 2. e 3. – Valorização dos salários. Valorização dos jovens qualificados. Rendimentos não salariais - 19 de fevereiro
- 9.** CES - Contributo da UGT sobre o documento de trabalho do Governo relativo a Licenças de Parentalidade - 3 de março
- 10.** MTSSS - Contributos da UGT sobre as medidas relativas ao Covid-19 - 11 de março
- 11.** MTSSS - Contributos da UGT relativamente ao Projeto de Portaria que define a Medida Emprego Interior MAIS – 12 de março
- 12.** MTSSS - Contributo da UGT sobre as medidas COVID 19 - 17 de março
- 13.** PM - Posição da UGT sobre questões urgentes que exigem clarificação e intervenção do Governo - 26 de março

- 14.** MTSSS - Contributo UGT - Medidas de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde - 30 de março
- 15.** PM - Notas e Propostas da UGT sobre proteção de postos de trabalho – 30 de março
- 16.** MTSSS - Proposta da UGT – Intervenção Legislativa sobre Pagamento do Subsídio de Alimentação em Teletrabalho - 2 de abril
- 17.** ETUC - Atualização de Informação sobre COVID-19 - 3 de abril
- 18.** ETUC - Informação sobre dados de desemprego - 6 de abril
- 19.** ETUC - Relatório da UGT sobre Recomendações nacionais no âmbito do semestre europeu - 6 de abril
- 20.** MTSSS/DGERT/ACT - Parecer do SINDEL que a UGT subscreve sobre Retribuição – Lay off - 9 de abril
- 21.** MTSSS - Esclarecimento sobre Lay Off - 23 de abril
- 22.** CES/MSaúde/MEET Digital/ MTSSS/PM - Contributo da UGT “10 Pontos de Ação para um processo de reabertura e retoma da actividade com segurança e confiança dos trabalhadores” - 28 de abril
- 23.** MTSSS - Recomendações para adaptar os locais de trabalho e proteger os trabalhadores - 29 de abril
- 24.** OIT - Considerações da UGT sobre “Diagnóstico rápido do impacto da pandemia do Covid 19 na economia e mercado de trabalho” - 6 de maio
- 25.** ANQEP - Contributo da UGT sobre UFCD - “Segurança e Saúde no Trabalho - situações epidémicas/pandémicas” - 11 de maio
- 26.** CES - Observações sobre o Projeto de Parecer sobre PNR apresentado pelo Dr. Pais Mamede - 13 de maio
- 27.** CES - Contributo da UGT sobre Programa Nacional de Reformas 2020 e o Programa de Estabilidade 2020 - 13 de maio
- 28.** GEP - Parecer da UGT relativamente à atualização da técnica do anexo III da Diretiva 2000/54/CE - 13 de maio
- 29.** MEETD e MTSSS - Documento UGT “Para uma melhor resposta aos Trabalhadores e às famílias – Algumas Questões Urgentes” - 19 de maio
- 30.** CES - Parecer da UGT sobre o Projecto de Lei nº235/XIV (Aprova regras de transparência aplicáveis a entidades privadas que realizam representação legítima de interesses junto de entidades públicas e procede à criação de um registo de transparência da representação de interesses - 21 de maio

- 31.** ACT - Contributo da UGT para Recomendações Complementares - Adaptar os Locais de Trabalho - Proteger os Trabalhadores – 25 de maio
- 32.** PM - Contributos iniciais da UGT para um debate sobre o Programa de Estabilização Económica e Social (documento entregue em mão ao primeiro-ministro na reunião de dia 27 de maio) - 27 de maio
- 33.** CESIS - Questionário aos Parceiros Sociais “Involvement of national social partners in social and economic reforms in the context of the Covid-19 and the European Semester” - 15 de junho
- 34.** ETUC - Comentários da UGT-P sobre o Draft para a segunda fase da Consulta sobre uma possível ação para enfrentar os desafios relacionados com salários mínimos justos - 19 de junho
- 35.** CES - Contributo da UGT sobre o Projeto de Portaria de Alteração à Portaria nº 82-C/2020 – Medida de Apoio ao reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde - 22 de junho
- 36.** CES - Comentários da UGT sobre Projeto de Portaria Português Língua de Acolhimento – 22 de junho
- 37.** AR - Contributos da UGT sobre o Orçamento Suplementar 2020 integrado na Resolução do Secretariado Nacional realizado em Bragança - 26 de junho
- 38.** CES - Contributos da UGT sobre o Projeto de portaria que regulamenta o Incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial – 2 de julho
- 39.** ISCTE/Dra. Glória Rebelo - Resposta da UGT ao questionário sobre igualdade, teletrabalho, digitalização e direito a desligar - 8 de julho
- 40.** CRL - Comentários da UGT sobre o relatório sobre o emprego e formação 2019 - 13 de julho
- 41.** ETUC - Consulta sobre Estratégia Renovada de Financiamento Sustentável - 15 de julho
- 42.** CES - Contributo da UGT sobre o enquadramento de Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva - 15 de julho
- 43.** Comissão de Acompanhamento do Norte 2020 - Reprogramação do PO Regional do Norte – Norte 2020 - 7 de agosto
- 44.** CES - Parecer da UGT sobre projeto de Portaria de regula Estágios ATIVAR - 7 de agosto
- 45.** CES - Parecer da UGT sobre Projeto de Portaria que regula a Medida “Incentivo ATIVAR.PT” – 7 de agosto
- 46.** MTSSS - Proposta da UGT ao Governo sobre Lei 31-2020 Proteção trabalhadores independentes - 11 de agosto
- 47.** SEATFP - Contributos da UGT sobre a apresentação do projeto de “Livre Verde sobre o Futuro do Trabalho” – 14 de agosto

- 48.** TUAC - Resposta a questionário sobre Regulação de Tempo de Trabalho - 14 de agosto
- 49.** PM - Comentário da UGT sobre a Visão Estratégica para o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2020-2030 - 20 de agosto
- 50.** CPTSS - Contributos da UGT sobre a proposta de lei n.º 51/XIV/1.ª (GOV): autoriza o governo a legislar em matéria relativa ao destacamento de trabalhadores o âmbito de uma prestação de serviços, transpondo a diretiva (UE) 2018/957, bem como a respetiva separata - 21 de agosto
- 51.** DAOIT/DGERT - Contributo da UGT para a elaboração do Relatório sobre a Aplicação de Convenções Ratificadas - 27 de agosto
- 52.** CES - Contributo da UGT sobre o Projeto de Portaria de Alteração à Portaria nº 82-C/2020 “Medida de Apoio ao reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde” MAREESS) - 9 de setembro
- 53.** CESIS - Resposta aos questionários de avaliação de medidas COVID-19, bem como a Declaração de Consentimento - 11 de setembro
- 54.** MTSSS - Parecer da UGT sobre Projeto de Decreto-lei que estabelece um Regime Excepcional de Reorganização do Trabalho - 16 de setembro
- 55.** CES - Contributo da UGT ao parecer do CES sobre as GOP 2021-2023 (sobre a 2ª versão de 23/9/2020 - 28 de setembro
- 56.** CES - Contributo da UGT Conselho Europeu Extraordinário de 24 e 25 setembro - 28 de setembro
- 57.** MTSSS - Parecer da UGT Programa Jovem + Digital - 30 de setembro
- 58.** CES - Parecer da UGT sobre Plano da Saúde para o Outono/Inverno 2020/2021 - 1 de outubro
- 59.** CES - Contributos da UGT sobre as Notas de Enquadramento do Reforço do Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva - 6 de outubro
- 60.** MTSSS - Contributo da UGT aos 3º e 4º pontos de discussão “Elevar a base de qualificações e Programa Qualifica pós-secundária e níveis intermédios de qualificação - 22 de outubro
- 61.** CES - Comentários da UGT sobre o Documento “Orçamento do Estado e Perspetivas 2021 – Documento de Suporte para discussão em sede de CPCS” 15/10/2020 - 23 de outubro
- 62.** CES - Contributo da UGT “Consulta sobre Pilar Europeu dos Direitos Sociais” - 26 de outubro
- 63.** CES - Contributo da UGT sobre projeto de Portaria que executa o regime excepcional de medidas de apoio, às entidades empregadoras e às pessoas em situação de desemprego lesadas pelo incendio no CACE do Vale do Sousa e Baixo Tâmega - 30 de outubro
- 64.** MTSSS - Parecer da UGT sobre a Proposta de Alteração ao Decreto-Lei nº 79-A/2020 (Teletrabalho Obrigatório) - 2 de novembro

- 65.** CES - Posição da UGT no âmbito da consulta relativa à suspensão dos prazos de sobrevivência que conduzem à caducidade - 3 de novembro
- 66.** AR/CPOF - Parecer da UGT sobre a Proposta de Orçamento do Estado 2021 - 5 de novembro
- 67.** MTSSS - Notas da UGT sobre os Pontos 1b), 2 e 5 – Grupo de Trabalho Tripartido para as questões da Formação e Qualificação Profissionais - 6 de novembro
- 68.** ETUI - Informação sobre esquemas de trabalho de curta duração - Reformas dos esquemas STW COVID 19 - 18 de novembro
- 69.** ITUC - Resposta a questionário – Portugal 2021 Índice ITUC - 18 de novembro
- 70.** CES - Contributos da UGT sobre a Medida de Apoio Excepcional aos Artesãos e às Unidades Produtivas Artesanais - 19 de novembro
- 71.** CES - Contributos da UGT sobre a Proposta de Lei-Quadro do Estatuto de Utilidade Pública - 20 de novembro
- 72.** CTSS/AR - Posição da UGT sobre a Suspensão dos prazos de sobrevivência que conduzem à caducidade - 24 de novembro
- 73.** CES - Contributo da UGT sobre projeto de Portaria alteração incentivo – 9 de dezembro
- 74.** ETUC - Resposta a questionário sobre o Plano de Recuperação-Investimento no quadro do Semestre Europeu – 9 de dezembro
- 75.** MTSSS - Parecer da UGT sobre projeto de Portaria CEI - 14 de dezembro
- 76.** CES - Comentário da UGT ao documento com as linhas de reflexão para o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho - 15 de dezembro
- 77.** DAOIT - Comentários da UGT aos Relatórios sobre as Convenções não ratificadas e as recomendações Pessoal de Enfermagem e Trabalhadores Domésticos – 16 de dezembro
- 78.** DAOIT - Documento elaborado pelo Sindicato dos Enfermeiros relativo ao questionário concernente à recomendação nº 157 - 16 de dezembro
- 79.** MTSSS - Posição da UGT sobre Pedido de declaração empresa em reestruturação – Caixa Económica Montepio Geral – Caixa Económica Montepio, SA - 21 de dezembro
- 80.** MTSSS/CES - Notas UGT pontos 1a e 1c - Grupo de Trabalho Tripartido para as questões da Formação e Qualificação Profissionais – 23 de dezembro
- 81.** CES/MTSSS - Contributo da UGT no âmbito da Consulta relativa ao “Prolongamento do Apoio à Retoma Progressiva da Atividade e criação do Apoio Simplificado às Microempresas” – 30 de dezembro

## ANO 2021

1. CES - Parecer da UGT à Proposta de portaria que procede à terceira alteração, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 124/2020, à Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho, que regulamenta a medida de Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal, no âmbito do Programa Regressar, aprovado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 60/2019, de 28 de março – 4 de janeiro
2. ANQEP - Parecer da UGT sobre a Revisão do Referencial de Competências-Chave (RCC) de Educação e Formação de Adultos - Nível Básico – 8 de janeiro
3. CES - Contributos da UGT sobre a alteração à medida de apoio excecional aos artesãos e às unidades produtivas artesanais – 21 de janeiro
4. ITUC-CSI - UGT-Portugal reply to the questionnaire on trade union rights -27 de janeiro
5. UE - Resposta a Consulta Pública da Comissão Europeia: Proposal for an Initiative on Sustainable Corporate Governance – 4 de fevereiro
6. Ministro do Planeamento - Resolução do Secretariado Nacional sobre o Plano de Recuperação e Resiliência – 1 de março
7. CES - Comentários da UGT ao Projeto de Conclusões do Conselho “Mainstreaming Ageing in Public Policies”, apresentado pela Presidência Portuguesa da UE em janeiro 2021 – 19 de março
8. CES - Comentários da UGT à Diretiva sobre o Salário Mínimo Adequado na União Europeia – 19 de março
9. CES - Contributos da UGT sobre a prorrogação do Decreto-lei nº 79-A/2020 de 1 de outubro – 23 de março
10. CES/SEATFP - Contributo da UGT sobre o documento relativo aos Cuidadores Informais, de 4 de março – 31 de março
11. COMPETE 2020 -Critérios de Seleção/Elegibilidade do “Garantir Cultura” (Tecido Empresarial (Consulta escrita) – 5 de abril
12. CES - Posição da UGT sobre Empresa em reestruturação PARVALOREM – UGT apoia e subscreve Posição dos Sindicatos – 5 de abril
13. MTSSS – Parecer da UGT ao Projeto de Portaria que regulamenta o Novo Incentivo à Normalização da Atividade Empresarial – 4 de maio
14. CES - Contributo da UGT à 2ª Versão do projeto de Parecer sobre a Conta Geral do Estado – CGE 2019 - 5 de maio
15. CES - Contributos da UGT sobre o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho – 10 de maio

16. CES/MTSSS - Parecer da UGT sobre a proposta de Portaria que procede à primeira alteração da Portaria nº206/2020 de 27 de agosto, que regula a medida Estágios ATIVAR.PT – 10 de maio
17. EUROFOUND - Contributo da UGT ao Questionário Eurofound “The world after COVID-19: Implications for economic and social convergence in the EU” – 10 de maio
18. AR/CPTSS - Contributos da UGT no âmbito da discussão pública das iniciativas legislativas sobre teletrabalho e trabalho à distância - 19 de maio
19. CESIS - Relatório Analítico Comparativo. Regulamentação do teletrabalho na EU – 28 de maio
20. DAOIT/DGERT - Contributo da UGT para a Elaboração do relatório sobre a Aplicação de Convenções ratificadas, 2021 – 15 de junho
21. CES - Contributo da UGT sobre Projecto de Portaria de alteração à Portaria 82-C/2020 “Medida de apoio ao reforço de emergência de equipamentos sociais e de saúde” – 15 de junho
22. CES - Parecer da UGT à Proposta de Portaria n.º (\*) /2020 Que regulamenta a criação e o funcionamento das Incubadoras Sociais de Emprego e as linhas gerais da intervenção junto das Equipas de Procura de Emprego a constituir no seu âmbito – 18 de junho
23. MTSSS - Contributo preliminar da UGT sobre as prioridades para a execução do Plano de Ação do PEDS – 21 de junho
24. CES - Contributo da UGT sobre o Projeto de Portaria que cria e regula a Medida Empreende XXI – 2 de julho
25. MTSSS - Contributos da UGT sobre o projeto de Portaria que estabelece as condições para a Verificação oficiosa da desistência do Incentivo Extraordinário à Normalização – 5 de julho
26. MTSSS - Texto sobre Proposta de Acordo “Formação Profissional e Qualificação: Um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o País. Solicitado pela Ministra na reunião de CPCS de 7 de julho – 12 de julho
27. CRL - Contributo da UGT sobre o Relatório do Emprego e Formação 2020 – 12 de julho
28. MTSSS - Posição da UGT sobre pedido de declaração de empresa em reestruturação - Portway Handling de Portugal S.A. – 13 de julho
29. MTSSS - Posição da UGT sobre pedido de declaração de empresa em reestruturação - Ana Aeroportos de Portugal S.A – 13 de julho
30. CESIS - Contributo da UGT ao questionário sobre o envolvimento dos parceiros sociais no quadro do PRR/ semestre europeu (Eurofound) – 21 de julho
31. CES - Contributo da UGT sobre o documento “Agenda do trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho” – 26 de julho

- 32.** ETUC - Contributos da UGT sobre o Draft da Posição da ETUC sobre o Relatório do Emprego para 2022 – 18 de agosto
- 33.** ETUC - Resposta da UGT à pesquisa sobre igualdade de remuneração por trabalho de igual valor na negociação coletiva – 18 de agosto
- 34.** MTSSS - Posição da UGT sobre pedido de declaração de empresa em reestruturação – Dura Automotive Portuguesa, Lda. – 20 de agosto
- 35.** CES - Contributo da UGT para a proposta de Portaria que procede à primeira alteração da Portaria nº 988-93 de 6 de outubro – 6 de outubro
- 36.** MTSSS - Documento Resumo das posições dos parceiros Sociais – Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos jovens no mercado de trabalho - 7 de outubro
- 37.** GEP/MTSSS - Contributo da UGT sobre o Plano de Ação Internacional de Madrid sobre o Envelhecimento e a Estratégia Regional de Implementação – 11 de outubro
- 38.** ETUC - Resposta a questionário sobre Redução do Tempo de trabalho – 13 de outubro
- 39.** AR/CTSS - Contributo UGT ao pedido de informação no âmbito da Petição nº 287-XIV-2ª - «Pela revisão da Lei de Terceirização ou outsourcing” – 26 de outubro
- 40.** AR/CTSS - Resposta UGT - Pedido de informação no âmbito da Petição n.º 286\_XIV\_2\_ª - «Atualizações salariais (Salário Mínimo Nacional) - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável» - 26 de outubro
- 41.** AR/CEIOPH - Parecer da UGT sobre a Proposta de Lei nº 115/XIV/3ª (Gov) – 9 de novembro
- 42.** CNS - Projeto de diploma que aprova o Estatuto do Serviço Nacional de Saúde - MS - (Reg. DL 1171/XXII/2021) – 10 de novembro
- 43.** CES - Contributo da UGT sobre a Proposta de alteração à Portaria que define a Medida Emprego Interior MAIS – Mobilidade apoiada para um Interior Sustentável – 29 de novembro
- 44.** CES - Comentários da UGT à 2ª versão do Projeto de Parecer do CES sobre a CGE2020 – 3 de dezembro
- 45.** SEATFP - Contributos da UGT na reunião Preparatória da EPSCO sobre a Diretiva da Transparência Salarial e sobre a proposta de Conclusões sobre o Impacto no Mercado de Trabalho da IA na Igualdade de Género – 3 de dezembro
- 46.** CES - Contributos da UGT à 3ª versão do projeto de Parecer do CES sobre a CGE 2020 – 10 de dezembro
- 47.** CES - Contributos da UGT sobre a Medida Compromisso Emprego Sustentável – 16 de dezembro
- 48.** CES – Contributo da UGT à 2ª alteração da Portaria nº 206/2020 de 27 de agosto Estágios ATIVAR.PT – 29 de dezembro

## **ANO 2022**

- 1.** CES - Parecer da UGT aos Projetos de Portaria de Criação e Regime de Organização dos centros QUALIFICA e de Regulação dos Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – 11 de janeiro
- 2.** CES - Parecer da UGT sobre o Projeto de Portaria que regula os Cursos de Educação e Formação de Adultos e o Projecto de Portaria que regula as Formações Modulares Certificadas – 19 de janeiro
- 3.** CES - Parecer da UGT sobre projeto de Portaria que regula os Cursos de Aprendizagem e Aprendizagem + - 25 de janeiro
- 4.** ETUC – Contributo da UGT-Portugal sobre Contratação Pública e Negociação Coletiva (Vigilância Covid 19) – 28 de janeiro
- 5.** ITUC – Contributo da UGT-Portugal sobre o Questionário da Pesquisa CSI 2022 – 8 de fevereiro
- 6.** ETUC – Contributo da UGT-Portugal ao Questionário da Comissão sobre aplicação prática da diretiva relativa ao tempo de trabalho – 4 de março

## ANEXO 5 – CONFERÊNCIAS ORGANIZADAS PELA UGT 2017-2022

### ANO 2017

1. Ciclo de Conferências sobre o tema “Igualdade de Género – Um Desafio para a Década” - Organizado pela Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, a Ordem dos Médicos da Secção Regional do Norte, o SINDITE e a UGT (2ª Conferência) em Braga - 14 de janeiro
2. Ciclo de Conferências sobre o tema “Igualdade de Género – Um Desafio para a Década” Organizado pela Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, a Ordem dos Médicos da Secção Regional do Norte, o SINDITE e a UGT (3ª Conferência) – Com a presença do Presidente da República em Coimbra - 18 de fevereiro
3. Seminário das Uniões – Sesimbra - 12 de abril
4. Ciclo de Conferências sobre o tema “Igualdade de Género – Um Desafio para a Década” organizado pela Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, a Ordem dos Médicos da Secção Regional do Norte, o SINDITE e a UGT (4ª Conferência) em Bragança - 29 de abril
5. COMEMORAÇÕES DO 1º DE MAIO em Viana do Castelo - 1 de maio
6. Ciclo de Conferências sobre o tema “Igualdade de Género – Um Desafio para a Década” organizado pela Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, a Ordem dos Médicos da Secção Regional do Norte, o SINDITE e a UGT (5ª Conferência) em Évora - 3 de junho
7. Conferência de apresentação Plataforma de Conteúdos sobre Negociação Colectiva no âmbito do Projeto PT2020 na UGT – 8 de junho
8. UGT - Conversas sobre “Prevenção de Riscos Profissionais”, com o Dr. Samuel Antunes, na UGT - 8 de junho
9. UGT - Conversas sobre “Prevenção de Riscos Profissionais” em Setúbal – 8 de junho
10. UGT – Conferência: “A Prevenção do Consumo de Substâncias Psicoativas no Trabalho” em Setúbal - 9 de junho
11. Workshop sobre Planos para a Igualdade nos Sindicatos na UGT - 20 de junho
12. Conferência: “A Prevenção do Consumo de Substâncias Psicoativas no Trabalho” no Porto - 17 de julho
13. Ciclo de Conferências sobre o tema “Igualdade de Género – Um Desafio para a Década” – Organizado pela Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, a Ordem dos Médicos da Secção Regional do Norte, o SINDITE e a UGT (6ª Conferência) em Ponta Delgada - 16 de setembro
14. Conferência da Comissão de Mulheres “EDUCAR PARA A IGUALDADE, ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO E A ESCOLA” na UGT - 18 de setembro

- 15.** Conferência “Riscos de Exposição Trabalhadores ao Amianto” na UGT - 22 de setembro
- 16.** Seminário sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho e doenças profissionais em Beja - 28 de setembro
- 17.** Apresentação de Estudo de Avaliação de riscos Psicossociais na Administração Pública, Central Local e Sector Empresarial do Estado com Dr. Samuel Antunes na UGT – 9 de outubro
- 18.** Conversas sobre PRP: constrangimentos da atividade inspetiva em Santarém - 9 de outubro
- 19.** Conversas sobre PRP: Dia Mundial da Saúde Mental-prevenção riscos psicossociais no local de trabalho em Castelo Branco - 10 de outubro
- 20.** Conferência Internacional sobre o Futuro da Europa na UGT - 11 de outubro
- 21.** Sessão de Sensibilização sobre a Eleição dos Representantes dos Trabalhadores em SST no Sector da Educação em Aveiro - 12 de outubro
- 22.** Conferência sobre a Prevenção de Riscos Profissionais no Sector da Educação em Aveiro - 12 de outubro
- 23.** Conversas sobre PRP: Prevenção de Acidentes de Trabalho em Setúbal - 13 de outubro
- 24.** Conversas sobre PRP: Prevenção de Consumo de Substância Psicoativas em contexto Laboral em Leiria - 16 de outubro
- 25.** Conversas sobre Saúde Mental em Portalegre - 18 de outubro
- 26.** Campanha para a Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para SST em Viseu - 19 de outubro
- 27.** Encontro Juventude UGT em Ferreira do Zêzere - 20, 21 e 22 de outubro
- 28.** Oficinas de Trabalho sobre Igualdade e Violência na UGT - 25 de outubro
- 29.** Conversas sobre Prevenção de Riscos Psicossociais: O assédio moral no local de trabalho em Braga - 25 de outubro
- 30.** 39º ANIVERSARIO DA UGT - Ciclo de Conferências sobre o tema “Igualdade de Género – Um Desafio para a Década” – Organizado pela Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, a Ordem dos Médicos da Secção Regional do Norte, o SINDITE e a UGT (Conferência Final - Lisboa) na UGT - 27 de outubro
- 31.** Campanha para a Eleição de representantes dos Trabalhadores para SST em Aveiro - 30 de outubro
- 32.** Conversas sobre PRP: Contributo da UGT ao Longo do Tempo para a Prevenção de Riscos Profissionais na UGT - 6 de novembro
- 33.** Campanha para a Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para SST em Évora - 10 novembro

34. Campanha para a Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para SST em Coimbra - 11 de novembro
35. Acção de Sensibilização para Negociadores Sindicais – Diferenciação Salarial, na UGT - 15 de novembro
36. Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para SST em Vila Real - 16 de novembro
37. Conferência: Prevenção do Consumo de Substância Psicoativas no Local de Trabalho em Viseu - 17 de novembro
38. Conversas sobre PRP: Precariedade e os novos riscos do mundo do trabalho com a presença do Secretário de Estado do Emprego – Miguel Cabrita em Setúbal - 18 de novembro
39. Conferência “A Proteção Social na Negociação Colectiva”, na UGT - 21 de novembro
40. Conferência “Planos para Igualdade - Acção de sensibilização: Igualdade e Liderança” na UGT - 24 de novembro
41. Campanha para a Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para SST em Santarém - 24 de outubro
42. Campanha para a Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para SST em Faro - 29 de novembro
43. Seminário “Vulnerabilidade dos Idosos” ou “Em Defesa dos Seniores” na UGT - 2 de dezembro
44. Campanha de Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a SST, na UGT - 19 de dezembro
45. Apresentação do Livro da UGT em Pedrogão Grande - 21 de dezembro

## **ANO 2018**

1. Reunião de Reflexão com as Uniões na UGT - 12 de janeiro
2. Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE (1ª Conferência) no Porto - 20 de janeiro
3. Nano materiais no local de trabalho – Riscos, efeitos na saúde e prevenção na UGT - 26 de janeiro
4. Campanha para a eleição de representantes dos trabalhadores para SST em Castelo Branco - 29 de janeiro
5. Conversas sobre Prevenção dos efeitos do Tabagismo na Saúde na UGT - 30 de janeiro
6. Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos representantes dos trabalhadores para SST em Coimbra - 9 de fevereiro

- 7.** Conferência sobre o Futuro da ADSE no Porto - 10 de fevereiro
- 8.** Workshop organizado pela Comissão de Juventude sobre Negociação na UGT - 10 de fevereiro
- 9.** Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos representantes dos trabalhadores para SST no Porto - 19 de fevereiro
- 10.** Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos representantes dos trabalhadores para SST em Bragança - 23 de fevereiro
- 11.** Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos representantes dos trabalhadores para SST em Vila Real - 24 de fevereiro
- 12.** Conferência Final “Consumo de Álcool e Drogas em Meio Laboral” na UGT - 28 de fevereiro
- 13.** Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos representantes dos trabalhadores para SST na Guarda - 2 de março
- 14.** Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE (2ª Conferência) em Faro - 3 de março
- 15.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Braga - 6 de março
- 16.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Santarém - 8 de março
- 17.** UGT/CONFAGRI - Conferência sobre o tema “Valorizar o Interior – Promover o Investimento e o Emprego” em Castanheira de Pera - 10 de março
- 18.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação no Porto - 15 de março
- 19.** Seminário “Parentalidade e Conciliação” na UGT - 21 e 22 de março
- 20.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Faro - 22 de março
- 21.** Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos representantes dos trabalhadores para SST em Viana do Castelo - 23 de março
- 22.** Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos representantes dos trabalhadores para SST em Braga - 23 de março
- 23.** CORRIDA /CAMINHADA UGT – Dia Mundial da Saúde no Parque Urbano do Jamor - 7 de abril
- 24.** Conferência sobre “Fundos de Pensões e a sua Criação ao Nível da Negociação Colectiva” na UGT - 10 e 11 de abril
- 25.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Portalegre - 11 de abril
- 26.** Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos RT’s SST em Portalegre - 11 de abril

- 27.** Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE (3ª Conferência) no Funchal - 14 de abril
- 28.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Santa Maria da Feira, Aveiro - 16 de abril
- 29.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Viseu - 17 de abril
- 30.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Bragança - 18 de abril
- 31.** Campanha de sensibilização e informação sobre a eleição dos RT’s SST em Leiria - 20 de abril
- 32.** Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE (4ª Conf.) em Évora - 21 de abril
- 33.** Conferência Igualdade de Género: Um Desafio para a Década em Vila Real - 28 de abril
- 34.** Conferência “O mercado de trabalho no interior do país” em Figueiró dos Vinhos - 30 de abril
- 35.** Comemorações do DIA 1º DE MAIO – DIA DO TRABALHADOR em Figueiró dos Vinhos - 1 de maio
- 36.** Conferência sobre SST no Sector da Educação na UGT - 4 de maio
- 37.** Encontro Comemorativo dos 20 Anos da CSPLP na sede da CPLP em Lisboa - 8 de maio
- 38.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Celeirós/Braga - 9 de maio
- 39.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Santa Iria de Azoia - 9 de maio
- 40.** Conferência Internacional dedicada às questões do emprego Jovem na Europa e em Portugal em Foz do Arelho - 11,12 e 13 de maio
- 41.** Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE (5ª Conferência) em Coimbra - 12 de maio
- 42.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Bragança - 14 de maio
- 43.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Vila Nova de Gaia - 18 de maio
- 44.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Paços de Ferreira - 18 de maio
- 45.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação em Mafra - 22 de maio
- 46.** Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação na Associação Agostinho Roseta em Lisboa - 25 de maio

47. Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação – Voz na Amadora - 28 de maio
48. Campanha sobre SST dirigida aos trabalhadores do sector da Educação – Riscos psicossociais, Stress na Amadora - 28 de maio
49. Apresentação do Estudo de Riscos Psicossociais na Administração Pública, Central, Local e Sector Empresarial do Estado na UGT - 29 de maio
50. Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE (6ª Conferência) em Braga - 16 de junho
51. Debate sobre o Regime da Caducidade no Porto - 22 de junho
52. Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE (7ª Conferência) em Viseu - 7 de julho
53. Apresentação do II Volume do Livro da UGT na Biblioteca Passos Manuel na Assembleia da República - 12 de julho
54. Conferência sobre Negociação Colectiva na UGT - 17 de setembro
55. Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE (8ª Conferência) em Mirandela - 22 de setembro
56. Seminário Internacional UGT/SBSI Seminário Internacional sobre o tema “O Emprego depois da Crise” na UGT - 25 de setembro
57. Conferência Final do Ciclo de Conferências sob o lema “Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE no ISCTE em Lisboa - 13 de outubro
58. Conferência Internacional 40 Anos UGT na UGT - 15 de outubro
59. Conferência da UGC: "Pessoa com Deficiência. Igualdade de Direitos. As mesmas Oportunidades na UGT - 19 de outubro
60. Sessão Comemorativa do 40º Aniversario da UGT na UGT - 27 de outubro

## **ANO 2019**

1. Ciclo de Conferências sob o lema Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE em Braga - 12 de janeiro
2. Ciclo de Conferências sob o lema Educação e Formação para um Desenvolvimento sem Desigualdades” UGT/FNE em Viseu - 26 de janeiro
3. Conferência "Explorar o Interior - Emprego" em Castanheira de Pera - 23 de fevereiro
4. Conferência das Uniões da UGT em Foz do Arelho - 24 a 26 de fevereiro

5. Projeto UGT na Diversidade” 1ª Ação de Sensibilização – Debate sobre a situação dos trabalhadores LGBT no contexto laboral na UGT - 26 de fevereiro
6. Conferência sobre Inclusão no Mundo do Trabalho- LGBT na UGT - 26 de março
7. Ciclo de Conferências 2018-2019 Ala de Quadros “A importância dos Quadros no novo contexto Laboral – Uma primeira reflexão sobre o setor público” em Condeixa-a-Nova - 23 de abril
8. Simulação de reunião tripartida de Diálogo Social – Os jovens e o futuro do trabalho na Escola Secundária D. Pedro V - 24 de abril
9. Comemorações do 1º de Maio em Braga – 1 de maio
10. Simulação de reunião tripartida de Diálogo Social – Os jovens e o futuro do trabalho, com a presença do Ministro do Trabalho na Escola Secundária Pedro Nunes - 9 de maio
11. Apresentação do Livro Foto biográfico da UGT “40 Anos da UGT – Um Percurso na história do Movimento Sindical no Parque das Nações em Lisboa - 2 de julho
12. 2ª Corrida Sindical UGT “Pela saúde/direitos dos trabalhadores!” no Parque Urbano do Jamor - 12 de outubro
13. Sessão Comemorativa do 41º Aniversário da UGT – Conferência/ Debate no Porto - 28 de outubro
14. Seminário Internacional “Dinamizar a Negociação Coletiva” na UGT - 19 de novembro
15. Seminário da Comissão de Mulheres sobre “100 anos da OIT e a Igualdade Género” na UGT - 25 de novembro
16. Seminário da Comissão de Mulheres sobre “Conciliar – A visão dos Parceiros Sociais” na UGT - 25 de novembro

## **ANO 2020**

1. Workshop “Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais” em Coimbra - 17 de janeiro
2. Conferência das Uniões “O impacto da formação profissional na qualificação dos ativos portugueses em Viseu - 6 de fevereiro
3. VII Encontro da Juventude da UGT – Mais Trabalho e mais direitos para a Juventude em Évora - 29 de fevereiro a 1 de março
4. Seminário Comissão de Mulheres sobre “Assédio no local de trabalho” na UGT - 9 de março
5. Conferência sobre Futuro da Negociação Coletiva na UGT - 8 de setembro
6. Corrida Virtual da UGT - 10 a 12 de outubro

7. Conferência "Desafios à Adequação e à Sustentabilidade da Segurança Social" na UGT - 22 de outubro
8. 42º Aniversário UGT na UGT - 26 de outubro
9. Cerimónia de Imposição da Ordem da Liberdade, a título póstumo, a Delmiro Carreira - 26 de outubro
10. Conferência Internacional "Prevenção do Cancro Profissional" na UGT - 5 de novembro
11. Conferência "Cuidadores Informais - Dar Voz a Quem Cuida" na UGT - 9 de novembro
12. Seminário Internacional "Regulamentar o Trabalho Móvel e o Teletrabalho no contexto da Digitalização e da Pandemia" - 11 de novembro
13. 8º Encontro Nacional de Jovens da UGT por videoconferência - 14 de novembro
14. 1º Webinar dum Ciclo de Webinars distritais sobre "Valorização do Interior" em Vila Real e por videoconferência - 24 de novembro
15. Webinar UGT-UGT Guarda sobre Valorização do Interior na Guarda - 14 de dezembro
16. Ciclo de Conferências UGT/OIT sobre o Futuro do Trabalho - Webinar sobre "Garantir o Trabalho digno e a proteção adequada a todos os trabalhadores" - 15 de dezembro
17. Webinar UGT-UGT Portalegre sobre "Valorização do Interior" em Portalegre - 16 de dezembro
18. Sessão de divulgação do estudo sobre o impacto da digitalização no setor financeiro na UGT - 16 de dezembro
19. Conferência sobre Cyberbullying - Discurso do Ódio na UGT - 18 de dezembro

## **ANO 2021**

1. Conferência sobre Organização Sindical e os seus dilemas face às transformações económicas, sociais e laborais" na UGT - 8 de abril
2. UGT - Conferência "Os Desafios da Negociação Coletiva Bloqueios e Oportunidades" na UGT - 1 de maio
3. Seminário: "Diálogo Social na Saúde: a realidade nacional vs internacional" na UGT - 22 de julho
4. Descerramento da placa em homenagem ao general Norton de Matos, prestado pela UGT em Ponte de Lima, na presença da bisneta e da trineta do General – 12 de agosto
5. Cimeira Ibérica UGT-P/UGT-E - 23 a 29 de agosto
6. Comemorações do 5 de outubro com Homenagem ao poeta Fernando Pessoa com a presença do Embaixador de Portugal na Bélgica em Bruxelas - 5 de outubro

- 7.** Sessão Comemorativa do 43º Aniversário da UGT na UGT - 28 outubro
- 8.** Seminário Internacional sobre Negociação Coletiva na UGT - 5 de novembro
- 9.** Homenagem a Almeida Garrett junto ao busto existente na rua Savoie, deste grande escritor e diplomata representante de Portugal na Bélgica entre 1834 e 1836, com a presença do Embaixador de Portugal na Bélgica – 23 de novembro

## **ANO 2022**

- 1.** Conferência das Uniões sobre Reforçar a Qualificação dos Trabalhadores em Viseu - 11 e 12 de fevereiro

## ANEXO 6 - COMUNICADOS 2017-2022

### ANO 2017

1. UGT condena agressão a trabalhadores da RTP – 31 de março
2. UGT repudia atitude do SINTAB – 11 de abril
3. UGT rejeita acusações de institucionalização de “cunhas” - 3 de maio
4. UGT saúda recomendação da Comissão Europeia de saída do procedimento de défice excessivo - 22 maio
5. Não à unicidade sindical – 8 de agosto
6. Eleições autárquicas 2017 – 2 de outubro
7. Populações precisam de respostas urgentes e imediatas! UGT manifesta as suas condolências às famílias das vítimas dos incêndios – 17 de outubro
8. UGT condena declarações de Marianne Thyssen | Aumento do Salário Mínimo em Portugal é um imperativo – 23 de novembro

### ANO 2018

1. UGT saúda reconhecimento da Comissão Europeia - 7 de março
2. UGT exige a libertação de Lula da Silva em nome da justiça e da democracia brasileiras – 6 de abril
3. UGT congratula-se com a reposição do equilíbrio no Conselho Económico e Social da Madeira – 26 de julho
4. UGT defende desbloqueamento do conflito laboral no Porto de Setúbal em nome do interesse nacional - 16 de novembro
5. UGT aceita assumir a presidência do Centro de Relações Laborais – 17 de dezembro

### ANO 2019

1. UGT rejeita ataques ao direito à greve – 5 fevereiro
2. UGT associa-se ao Dia de luto nacional pelas vítimas de violência doméstica – 7 de março
3. UGT saúda promulgação pelo P.R das alterações ao Código do Trabalho – 20 de agosto
4. Eleições legislativas 2019 | UGT saúda civismo do povo português – 7 de outubro

## **ANO 2020**

1. Covid-19 | A pandemia que alterou as nossas vidas – 22 de março
2. UGT apoia medidas de prevenção tomadas pelo SBSI – 7 de abril
3. UGT preocupada com situação na TAP – 17 de abril
4. UGT apoia greve dos trabalhadores dos CTT – 28 de maio
5. UGT rejeita apoios para a destruição de postos de trabalho a empresas financiadas com dinheiros públicos – 18 de agosto
6. Tempo de trabalho na situação de contingência | UGT diz não ao desrespeito de direitos – 14 de setembro
7. Intervenção da UGT torna a legislação sobre reorganização do trabalho menos danosa para os trabalhadores – 1 de outubro
8. 1 de outubro | Dia Internacional da Pessoa Idosa – 1 de outubro
9. UGT reclama publicação da Directiva da Transparência Salarial – 7 de outubro
10. UGT reúne com Partido Socialista | Orçamento do Estado e estratégia para o País em cima da mesa – 9 de outubro
11. O.E. 2021 surpreende por não ser surpreendente – 13 de outubro
12. UGT congratula-se com a suspensão da caducidade das convenções coletivas que o Governo se prepara para implementar – 19 de outubro

## **ANO 2021**

1. UGT não deixa cair a questão das moratórias – 23 de março
2. Teletrabalho obrigatório até ao fim do ano é uma decisão que merece ponderação e moderação – 30 de março
3. UGT quer a vacinação para todos os trabalhadores em atendimento presencial – 15 de abril
4. UGT saúda ação conjunta do setor bancário sindical português – 1 de julho
5. Manifestação do Setor Bancário | UGT solidária com a luta dos sindicatos – 5 de julho
6. UGT e sindicatos dos bancários reúnem com Governo sobre despedimentos no BCP e Santander – 2 de setembro
7. Alterações ao Código do Trabalho | Governo acolhe propostas da UGT – 22 de outubro

## **ANO 2022**

1. UGT saúda civismo e participação nas Eleições Legislativas de 30 de janeiro – 31 de janeiro