



**UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES**

25 e 26 MARÇO 2017 | COLISEU DO PORTO

# Resolução Programática

Definição das Grandes Linhas  
de Orientação Político-Sindical  
e do Programa de Acção

# ÍNDICE

<b>I. UM NOVO CICLO. APOSTAR NO CRESCIMENTO, NA COMPETITIVIDADE E NO EMPREGO.</b>	<b>2</b>
I.1. Apostar no crescimento e no emprego	2
I.2. Desenvolver políticas sectoriais	6
I.3. Reforçar a coesão social e territorial	9
<b>II. UMA VERDADEIRA POLÍTICA DE RENDIMENTOS. GARANTIR UMA JUSTA DISTRIBUIÇÃO DA RIQUEZA.</b>	<b>11</b>
II.1. Uma política de rendimentos para as pessoas	11
II.2. Uma política fiscal justa e equitativa	14
<b>III. EMPREGO COM DIREITOS. DIGNIFICAR O TRABALHO E OS TRABALHADORES.</b>	<b>17</b>
III.1. Combater o desemprego e a precariedade. Promover o trabalho digno.	17
III.2. Reforçar as Políticas Ativas de Emprego e proteger os desempregados	20
III.3. Promover a qualificação das pessoas	22
III.4. Respeitar e dinamizar a Negociação Coletiva	25
III.5. Defender uma legislação laboral justa	29
III.6. Promover melhores condições de Segurança e Saúde no Trabalho	32
III.7. Garantir a efetividade da Lei. O reforço dos serviços inspetivos.	37
<b>IV. AS PESSOAS NO CENTRO DAS POLÍTICAS. MAIS JUSTIÇA SOCIAL.</b>	<b>40</b>
IV.1. Defender o Estado Social	40
Segurança Social	40
Educação	44
Saúde	47
Justiça	49
IV.2. Lutar por uma Sociedade Inclusiva	52
Reduzir a pobreza e as desigualdades sociais e de rendimentos	52
Promover a igualdade de género. Combater todas as discriminações.	54
Promover uma verdadeira Política de Juventude	57
Defender os trabalhadores migrantes	60
Dignificar os cidadãos séniores	62
<b>V. UM ESTADO AO SERVIÇO DE TODOS. GERAR CONFIANÇA - MODERNIZAR SEM DESTRUIR.</b>	<b>65</b>
V.1. (Re)Valorizar a Administração Pública	65
V.2. Sector Empresarial do Estado. Garantir serviços de qualidade e de proximidade	69
<b>VI. DEFENDER A CONCERTAÇÃO SOCIAL. PILAR DA DEMOCRACIA.</b>	<b>73</b>
<b>VII. UMA EUROPA MAIS SOCIAL. UMA GLOBALIZAÇÃO MAIS JUSTA.</b>	<b>77</b>
VII.1. Relançar o Modelo Social Europeu. Um crescimento inclusivo com diálogo social.	77
VII.2. Uma globalização com dimensão social.	81
<b>VIII. ORGANIZAÇÃO SINDICAL. REFORÇAR A UGT E OS SEUS SINDICATOS NUM MUNDO EM MUDANÇA.</b>	<b>85</b>

## **I. UM NOVO CICLO. APOSTAR NO CRESCIMENTO, NA COMPETITIVIDADE E NO EMPREGO.**

### **I.1. Apostar no crescimento e no emprego**

Os anos sucessivos de políticas de austeridade provocaram uma crise económica muito profunda e prolongada, muito para além do previsível e até em contraciclo com muitas das economias europeias, contribuindo para uma contração drástica do investimento, para o desaparecimento de mais de 500 mil postos de emprego – que fez disparar o desemprego e a emigração-, para o empobrecimento dos trabalhadores e pensionistas e para o agravamento das situações de pobreza e de desigualdades sociais.

A forte contração da procura interna, que numa fase inicial terá contribuído para a redução das importações de bens e serviços e para uma significativa melhoria das contas externas, constituiu um constrangimento a um maior nível de investimento e de atividade económica.

Ficou bem claro que a austeridade pela austeridade não só teve impactos profundamente negativos em termos sociais, como nunca foi uma solução sustentável para os desequilíbrios externos e para a consolidação das finanças públicas, pois condicionou o próprio crescimento económico.

O quadro social gerado por tais políticas, pela sua gravidade, deu razão à UGT, que sempre defendeu a necessidade de uma mudança de políticas, recentrando as respostas na promoção do crescimento económico, do investimento, na criação de emprego e na correção das injustiças e desigualdades.

Mesmo com o fim do PAEF, e com uma maior autonomia na condução das políticas nacionais, a discussão continuou, ainda assim, a ser feita em torno de graus de maior ou menor austeridade e da redução do défice público, como objetivo central e quase único das nossas políticas económicas e sociais, o que a UGT contestou fortemente e tentou contrariar com as propostas que repetidamente apresentou, nomeadamente, e num momento em que se aproximavam as eleições legislativas, com a apresentação do seu Guião para a Legislatura.

Defendemos sempre a necessidade de consolidação das contas públicas, mas apenas enquanto dimensão de uma estratégia que simultaneamente promovesse as condições para o investimento público e privado, para um crescimento económico mais forte, para a criação de mais e melhores empregos, melhores salários e rendimentos, com uma repartição mais justa

da riqueza, de forma nomeadamente a retomar uma trajetória de convergência com a União Europeia.

Apenas a mudança de ciclo político, em 2015, veio introduzir, ainda que de forma gradual, uma alteração das políticas governativas, com uma maior aposta no estímulo ao crescimento por via do mercado interno, particularmente visível pela reposição de rendimentos e pela reforço da proteção social que não apenas de mínimos, em sentido claramente oposto às políticas adotadas nos anos anteriores.

Apesar dos receios e recomendações das instituições europeias e internacionais, que continuaram a insistir na moderação salarial e na contenção de despesas nos sectores centrais do nosso Estado Social, as políticas prosseguidas têm, ainda que de forma ainda frágil, permitido resultados positivos em termos de crescimento económico e de criação de emprego (com o emprego criado a superar finalmente o emprego destruído).

Esta mudança de políticas tem merecido o apoio da Central, ainda que salientando sempre que importa ir mais longe.

A sustentabilidade de um modelo de crescimento e de desenvolvimento do País assente em baixos salários há muito que vinha sendo posta em causa, face ao contexto de crescente globalização e concorrência a nível mundial. Esta situação tornou ainda menos compreensível e aceitável a estratégia imposta pela Troika, na qual a competitividade surge centrada sobretudo numa profunda desvalorização dos custos do trabalho e onde os demais fatores de competitividade, tais como a inovação, a qualificação das pessoas, a I&D e o investimento imaterial foram fortemente sacrificados pela austeridade.

Há muito que a UGT rejeita um modelo de desenvolvimento sustentado em baixos salários, em recursos humanos pouco qualificados, em frágeis condições de trabalho e num constante desrespeito pelas normas do trabalho e pela legislação em geral, o qual não permitirá um desenvolvimento sustentável e coeso do nosso País.

Reforçar a produtividade das nossas empresas é certamente um desafio para o País e para a melhoria da competitividade, a qual só será atingida se formos capazes de definir e implementar uma estratégia de desenvolvimento que reconheça as políticas sociais e a organização do trabalho, com forte envolvimento dos trabalhadores e estruturas sindicais, como fatores de produtividade e de competitividade que importa promover.

Uma estratégia que incorpore os desafios do emprego, da justiça e equidade social e económica e que garanta também um adequado e eficiente funcionamento da Administração Pública, dos sistemas de investigação e inovação, de educação e qualificação, e ainda que combata a economia informal.

Portugal precisa também de novas políticas que apostem na modernização dos sectores de bens e serviços transacionáveis, reconhecendo o seu papel para a melhoria das exportações, mas que aposte também nos bens e serviços não transacionáveis, devendo aquelas políticas ser construídas num quadro de amplo consenso.

A UGT sempre defendeu que as políticas públicas não podem demitir-se daquela dupla responsabilidade, tendo em conta a relevância para o mercado interno, para o emprego e para a própria sustentabilidade das empresas exportadoras que estes sectores dos bens e serviços não transacionáveis têm para a economia e para o País.

Mais, importa ter presente que um dos desafios para Portugal, partilhado pela UE, é o da recuperação de muitos dos sectores e atividades industriais, que por várias razões foram desaparecendo, ou perdendo a sua expressão, dando um novo ímpeto à reindustrialização que assente em produtos de maior qualidade, inovação e valor acrescentado e procurando ir ao encontro da procura existente no plano internacional.

Nesse sentido, deve ser de saudar o lançamento do Indústria 4.0, em linha com o que se vem fazendo no resto da Europa, programa que não pode e não deve esquecer os trabalhadores como destinatários do investimento a realizar e o movimento sindical como parte integrante das discussões, implementação e avaliação do mesmo.

Exige-se assim às políticas públicas uma maior coordenação entre as suas várias dimensões e áreas, uma utilização adequada dos recursos financeiros e humanos, um investimento público forte orientado para a promoção da coesão social e territorial e para as áreas fundamentais para o nosso desenvolvimento (qualificação das pessoas, inovação, qualidade...) e condições para o investimento privado.

Exige-se uma adequada e eficiente utilização dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento – FEEI, através do Portugal 2020, por parte do Governo e das autoridades nacionais, relembrando que o grande objetivo daqueles é o da promoção da coesão económica e social entre e em cada um dos Estados-membros.

## PONTOS DE AÇÃO

1. Defender o aprofundamento da recentragem das políticas no crescimento, no investimento e no emprego;
2. Defender o crescimento, a dinamização da atividade económica e o emprego como via essencial para gerar receitas públicas;
3. Promover políticas de crescimento, por aumento do investimento público e privado, pelas exportações, mas também por via da procura interna, o que implica um compromisso sobre a política de rendimentos e o reforço da produtividade/competitividade;
4. Reforçar o investimento público em áreas estruturantes da economia e da sociedade- tais como energia (energias renováveis, digitalização, diversificação e autonomia energéticas...), rede de transportes, infraestruturas, qualificação, inovação e ambiente, promovendo a coesão social e territorial;
5. Defender uma estratégia de I&D, que reforce a implicação e responsabilização das empresas, que desenvolva o trabalho em rede, nomeadamente entre universidades e ensino superior e as atividades económicas;
6. Promover uma política de industrialização, num quadro de diálogo social, transversal a toda a economia, e que potencie melhores condições para que todos possam beneficiar de transição para um modelo de desenvolvimento mais sustentável;
7. Realizar uma utilização eficaz e racional dos fundos comunitários, em articulação com a disponibilização dos recursos nacionais, de modo a garantir uma resposta efetiva à necessidade de mudança de modelo de desenvolvimento, assegurando a coordenação entre as diferentes áreas de política;
8. Exigir, no que concerne a participação dos Parceiros Sociais no âmbito do Portugal 2020 e dos seus vários Programas Operacionais, o pleno cumprimento do Código de Conduta Europeu sobre Parcerias. Os parceiros deverão ser ainda devidamente apoiados no reforço da sua capacidade de intervenção a todos os níveis (capacitação nos planos nacional, regional e sectorial);

9. Aprofundar o diálogo social a nível nacional e uma negociação europeia sobre as condições que permitam reduzir o défice, cumprir os nossos compromissos internacionais, nomeadamente renegociando condições de pagamento de dívida e, simultaneamente, promover o crescimento económico e o emprego.

## I. 2. Desenvolver políticas sectoriais

Num contexto de profundas e rápidas mudanças das tecnologias da informação e do conhecimento e da sua incorporação em contexto produtivo a nível global, um dos desafios que se coloca a Portugal será o de preparar atempadamente o seu tecido produtivo e as competências dos seus recursos humanos para essa nova “revolução”.

Neste contexto, importa ter presente que o nosso tecido produtivo é hoje o reflexo de um conjunto de transformações que se foram operando ao longo de décadas (e que conduziram a uma maior terciarização da nossa economia) e de modificações abruptas que surgiram ou se acentuaram no quadro das mais recentes crises económica e financeira.

A destruição de um elevado número de empresas, de forma muito diversa em função dos sectores (veja-se a quebra acentuada em sectores como o da construção civil) e a opção política de uma aposta quase exclusivamente nos sectores transacionáveis levou a uma nova reconfiguração do modelo produtivo, em que a face mais visível está a ser o forte crescimento do sector do turismo, que se tem revelado uma base importante para a retoma do crescimento económico nacional.

Tal não deixa de evidenciar a necessidade, há muito apontada pela UGT, de uma maior articulação das políticas transversais com as políticas sectoriais que respondam às especificidades das várias atividades económicas, de modo a permitir um crescimento mais sustentado de todos os sectores e as suas maior resistência a crises económicas e menor vulnerabilidade a fatores externos.

A discussão dos programas de política como o Indústria 4.0, que devemos considerar importantes, e a própria utilização dos fundos estruturais não podem apenas dirigir-se aos sectores transacionáveis e considerados de maior valor acrescentado mas antes potenciar a modernização, a melhoria da produtividade e o equilíbrio entre as vertentes de produção para o mercado interno e externo dos sectores não transacionáveis ou considerados mais tradicionais e menos competitivos.

Uma intervenção no sentido da modernização dos sectores, nomeadamente no quadro dos desafios da digitalização, exige necessariamente uma atuação urgente e forte na adequação das qualificações dos trabalhadores, essencial para uma sustentabilidade da nossa economia a médio e longo prazo, o que deverá levar a repensar o próprio quadro de apoios financeiros, nacionais e comunitários (sobretudo o Portugal 2020), atualmente existente.

Especial atenção não podem deixar de merecer, igualmente pela sua especificidade, sectores que assumem um carácter mais estratégico para o desenvolvimento económico e mesmo para a salvaguarda do interesse nacional.

Não obstante serem sectores em que habitualmente a aposta na qualificação dos recursos humanos e na evolução tecnológica são realidades, a crise económica e financeira não apenas originou um desinvestimento, com impactos negativos na qualidade e no acesso aos serviços prestados, muitas vezes resultado de privatizações apressadas visando apenas um rápido encaixe financeiro, como deixaram à vista as fragilidades de um sistema em que a regulação e supervisão se revelaram quase sempre deficientes e em que a exposição a investimentos especulativos era excessiva.

Essa tem sido a realidade da generalidade dos sectores associados a necessidades essenciais, como a energia, os transportes ou os serviços postais e as comunicações.

A existência de uma visão estratégica e integrada para estes sectores e a garantia de condições para o seu regular e transparente funcionamento, pelo carácter estruturante que assumem, serão determinantes para assegurar as infraestruturas e o enquadramento adequados para toda a atividade económica.

Especial atenção e prioridade não pode deixar de ser dada à estabilização do sistema bancário português, pelo carácter transversal e estruturante para toda a economia, de forma a que este possa, com brevidade, reassumir em pleno as suas funções de suporte ao investimento e à atividade económica, o qual só poderá verificar-se assim seja restabelecido um quadro de confiança nas instituições do sector.

Este sector foi e continuará a ser marcado por reestruturações profundas, fusões, entradas de capital estrangeiro, despedimentos/rescisões por mútuo acordo ou reformas antecipadas para redução de custos operacionais e a UGT deverá estar na linha da frente de uma estabilização do sector financeiro que não esqueça a salvaguarda dos postos de trabalho e das condições laborais, num processo que tem necessariamente de envolver os sindicatos.



Um sector que assume um papel estratégico para o desenvolvimento do País, e cuja relevância se intensificou no período de crise, é o da economia social. Este sector requer uma intervenção atenta por parte do Estado e dos sindicatos, no sentido de promover a sua modernização e o seu melhor desempenho mas também a melhoria das condições de trabalho e de vida dos seus trabalhadores, fatores essenciais para contrariar a reduzida atratividade que, em última instância, penaliza a sua capacitação e a qualidade dos serviços prestados às populações.

## **PONTOS DE AÇÃO**

10. Defender o desenvolvimento de estratégias integradas de médio e longo prazo e a efetiva regulação e supervisão dos sectores estratégicos (banca, energia, transportes, comunicações), tendo presente a sua missão de interesse público e o carácter estruturante para a economia. A UGT exige a urgente estabilização do sistema bancário;
11. Exigir que a salvaguarda dos postos de trabalho seja um critério prioritário nos processos de reestruturação e fusão de sectores e empresas, os quais devem operar-se em diálogo com as estruturas sindicais;
12. Apostar em sectores com forte potencial de criação de emprego e fomento de exportações/ substituição de importações, tais como o agroalimentar, o mar, a exploração de recursos hídricos;
13. Reforçar a articulação entre as empresas e o sistema e estruturas de I&D, em especial de investigação aplicada;
14. Apostar fortemente na qualificação das pessoas, como fator determinante para promover a mudança e a modernização dos nossos sectores económicos;
15. Assegurar que as medidas e políticas previstas no Portugal 2020 atendam às necessidades específicas dos sectores de atividade;
16. Defender o desenvolvimento da economia social, especialmente nas áreas em que a intervenção pública é deficitária e em que se encontra comprometida a própria coesão social e territorial;
17. Defender o direito à negociação coletiva em todos os sectores e o direito de participação dos parceiros sindicais na definição das políticas sectoriais.

### I. 3. Reforçar a coesão social e territorial

Falar de desenvolvimento sustentável de um País, implica falar de desenvolvimento e valorização territorial e de coesão económica e social, alavancando as potencialidades inerentes à diversidade do território e dos seus recursos naturais e contrariando as fragilidades e assimetrias existentes entre regiões.

Portugal há muito que se debate com os problemas económicos e sociais resultantes das assimetrias - económicas, sociais e demográficas - geradas não apenas pelas condicionantes naturais do nosso País, mas igualmente, e até sobretudo, pela inexistência e ineficácia de políticas com uma dimensão verdadeiramente regional.

As políticas de valorização do território e de correção de tais assimetrias não podem, sob pena de comprometer os objetivos que lhe são inerentes e até os princípios de coesão estabelecidos na estratégia subjacente aos fundos estruturais, ser sacrificadas por lógicas de mercado e de contenção orçamental.

Foi sempre com forte apreensão que a UGT encarou o desmantelamento gradual do Estado Social, com a imposição de políticas de austeridade a determinar o encerramento de serviços públicos essenciais aos cidadãos e a privatização de serviços importantes para as populações, fazendo perigar a coesão económica, social e territorial, com especial impacto no interior do País e nas populações mais vulneráveis.

Não obstante a alteração de políticas operada com a mudança de Governo, tendo-se verificado uma reversão de encerramento de serviços como os tribunais, medidas de incentivo à mobilidade dos trabalhadores (sobretudo no sector público) ou ainda o reinício de algum investimento público em políticas de desenvolvimento e coesão territoriais (nomeadamente no quadro da Unidade de Missão para a Valorização do Território), estamos ainda longe de resolver os problemas estruturais associados à interioridade ou mesmo os problemas acrescidos gerados pelos cortes indiscriminados dos anos anteriores.

Importa assim colmatar os especiais impactos que esta crise teve a nível de algumas regiões, onde o encerramento de empresas e a não criação de novos postos de trabalho geram ainda situações de desemprego de difícil resolução.

A incapacidade de fixar populações e atrair jovens para as regiões agrava os problemas demográficos e acentua as problemáticas das regiões de baixa densidade, o que justifica

políticas de desenvolvimento específicas e de discriminação positiva, um reequacionar e um reequilíbrio de competências entre o nível central e local e discutir a adequação cada vez mais necessária de uma correta utilização dos fundos europeus (de forma transversal e nos especificamente existentes com esse fim) e das verbas nacionais.

## **PONTOS DE AÇÃO**

18. Lançar uma discussão sobre o modelo de organização política e de atribuição de competências entre os níveis central e local (regiões administrativas, municípios...), o qual deverá ter como condição um amplo compromisso político e social, potenciador de um verdadeiro impulso da dinamização económica e da coesão social e territorial;
19. Garantir níveis de flexibilidade das políticas públicas nacionais e regionais, que permitam estabelecer os adequados graus de territorialização em função das temáticas e das necessidades específicas das regiões e promover o seu capital endógeno;
20. Garantir que sejam realizados os investimentos e obras estruturantes nas regiões em que as mesmas são imprescindíveis para o seu desenvolvimento;
21. Assegurar uma adequada cobertura dos equipamentos económicos e sociais, melhorando os Serviços Públicos prestados e garantido uma efetiva igualdade de oportunidade aos cidadãos independentemente da zona em que residam;
22. Adequar o sistema de apoios e incentivos relativos à interioridade, de forma a que estes cumpram os objetivos de coesão, de desenvolvimento regional e de correção das assimetrias;
23. Assegurar uma discussão e implicação efetiva dos Parceiros Sociais no acompanhamento e avaliação dos Programas Operacionais de âmbito regional, promovendo igualmente instrumentos financeiros e técnicos que permitam reforçar as capacidades e competências dos representantes dos Parceiros Sociais nas estruturas locais/ regionais;
24. Promover a cooperação territorial a nível interno, mas também a cooperação inter-regional entre Estados, como é especialmente a situação das regiões transfronteiriças.

## II. UMA VERDADEIRA POLÍTICA DE RENDIMENTOS. GARANTIR UMA JUSTA DISTRIBUIÇÃO DA RIQUEZA.

### II. 1. Uma política de rendimentos para as pessoas

As opções políticas de redução de salários e pensões, de empobrecimento das pessoas e de agravamento da pobreza e exclusão que foram implementadas nos anos em que Portugal esteve sob o Programa de Ajustamento foram não só socialmente inaceitáveis como inviáveis a médio prazo em termos económicos, tendo posto em causa o próprio processo de recuperação económica e de consolidação das contas públicas.

A forte pressão exercida sobre a evolução dos salários, com o corte dos salários na Administração Pública e no SEE, com os constrangimentos introduzidos à negociação coletiva – e, conseqüentemente, às atualizações salariais - e com o congelamento do salário mínimo tiveram impactos muito gravosos sobre as famílias.

A partir de 2009 são bem visíveis os impactos daquela política na evolução das remunerações em Portugal, registando-se uma enorme quebra do peso das remunerações na riqueza do País (que claramente nos tem afastado daquela que é a evolução média na União Europeia), o que provocou um retrocesso nos níveis das desigualdades e da pobreza, inclusive no seio dos trabalhadores, para muitos dos quais ter um emprego já não significa ficar acima do limiar da pobreza.

Assim, há muito que se impunha alterar a trajetória de crescimento económico do nosso País, tendo a UGT sempre defendido que a mesma só seria possível com uma verdadeira mudança de políticas económicas e sociais e, muito em particular, com políticas diferentes de rendimentos e de distribuição de riqueza.

Nesse sentido, importa assinalar como positivo um conjunto de medidas assumidas nos últimos dois Orçamentos do Estado, visando uma melhoria gradual dos rendimentos dos cidadãos e das suas famílias e algum alívio dos sacrifícios impostos nos anos precedentes (por via da reposição dos salários na Administração Pública, do aumento de pensões mínimas e das de mais baixo valor, da redução gradual da sobretaxa de IRS, da atualização do IAS e de outras prestações familiares), o que traduz uma abordagem mais centrada na justiça social e na promoção do bem-estar. Tal opção é igualmente essencial para lograr uma melhoria da procura interna, um maior crescimento económico e, conseqüentemente, a criação de emprego.

Importa ainda ter presente que, após o congelamento do salário mínimo durante quase quatro anos, foi possível garantir, por via de três acordos tripartidos em sede de concertação social, a atualização do salário mínimo a partir de outubro de 2014 e novamente para 2016 e 2017, o que só sucedeu pela forte intervenção e empenho da UGT nesse sentido. Nos próximos anos, a UGT continuará, com a determinação que sempre pautou a nossa intervenção, a defender o aumento do salário mínimo e a zelar pelo papel social deste rendimento, nomeadamente como instrumento indissociável do combate à pobreza.

É porém necessário que se continue a aprofundar e consolidar um verdadeiro caminho de crescimento económico, de emprego e de redução das desigualdades económicas e sociais, caminho onde os salários não sejam utilizados como variável de ajustamento económico-financeiro e de promoção de competitividade internacional. A UGT rejeitará - como sempre o fez - um modelo de crescimento sustentado em baixos salários e em empregos de fraca qualidade, defendendo antes um modelo socialmente mais justo, eficiente em termos económicos e sustentável no tempo, assente em novos fatores de competitividade como a qualificação das pessoas ou a inovação, entre muitos outros.

O crescimento do rendimento das famílias é não só um fator determinante para o bem-estar das pessoas e melhoria da coesão económica e social como assume, no quadro atual, um papel decisivo para um relançamento mais forte do crescimento económico, por via da dinamização do consumo privado, elemento que continua a ser apontado pelas empresas como um dos constrangimentos ao investimento privado e a um maior nível de atividade económica.

No próximo quadriénio, a UGT continuará a bater-se por aumentos salariais que garantam a melhoria do poder de compra dos trabalhadores, pela melhoria das pensões e prestações sociais e por uma política fiscal mais justa e equitativa, fatores indissociáveis da reposição de justiça e equidade sociais e da promoção da coesão social.

Esta é uma luta da UGT, mas é igualmente de todo o movimento sindical europeu, liderado pela CES- Confederação Europeia de Sindicatos, que elegeu 2017 como o Ano de Luta por Aumentos Salariais para todos os trabalhadores europeus.

A UGT defenderá sempre a relevância de consensos sociais tripartidos sobre política de rendimentos de médio prazo, incluindo a política fiscal, que sempre potenciaram quadros de estabilidade e de confiança para os trabalhadores e famílias, contribuíram para uma maior justiça social e a melhoria da qualidade de vida, sendo simultaneamente instrumentos de dinamização económica, de investimento e de criação de emprego.

## PONTOS DE AÇÃO

25. Promover uma atualização salarial adequada, que promova a melhoria do poder de compra dos trabalhadores, por via:
  - De uma política geral de aumentos salariais, em conformidade com a inflação prevista e a produtividade, tendo em conta a situação dos sectores e das empresas, que permita a melhoria do poder de compra dos trabalhadores;
  - Do aumento dos salários dos trabalhadores da Administração Pública e do Sector Empresarial do Estado;
  - Da melhoria relativa dos salários mais baixos, contribuindo para a redução das desigualdades salariais e para a atenuação das situações de pobreza de trabalhadores (*working poors*), que aumentaram nos últimos anos;
  - Do reforço de controlo da evolução dos altos salários, especialmente no âmbito do sector público e do sector empresarial do Estado, de forma a combater leques salariais excessivamente elevados não justificáveis;
  - Da adoção de mecanismos de combate a todas as formas de discriminação salarial, nomeadamente que garantam uma efetiva capacidade de ação inspetiva para verificação destas situações, a par de uma negociação coletiva mais preventiva, desafio que os sindicatos têm vindo a assumir;
26. Exigir o aumento do salário mínimo para que seja assegurado o seu papel social, nomeadamente enquanto instrumento de combate à pobreza e de promoção de melhores condições de vida e de trabalho. Nesse sentido, defendemos que, em 2019, o salário mínimo tenha um valor de, pelo menos, 600 euros;
27. Importa ainda efetuar uma revisão e clarificação do conceito legal de Retribuição Mínima Mensal Garantida, de modo a pôr termo às situações de injustiça entre trabalhadores que o conceito atual tem gerado;
28. Lutar por um aumento justo de todas as reformas e pensões de velhice e de invalidez, das prestações e apoios sociais, promovendo a recuperação do seu poder de compra;

29. Assegurar o aumento anual do IAS - Indexante de Apoios Sociais, garantindo não apenas a sua atualização regular, mas também corrigir impactos do congelamento deste referencial, garantindo o poder de compra em grupos especialmente vulneráveis;
30. Encetar uma discussão em concertação social sobre a regra de atualização das pensões, de forma a adequá-la a uma maior instabilidade dos ciclos económicos, passando a garantir sempre um crescimento real das pensões para os dois escalões mais baixos.

## II. 2. Uma Política Fiscal justa e equitativa

A fiscalidade é certamente uma das dimensões centrais da política de rendimentos e um instrumento fundamental de política que visa assegurar um adequado funcionamento da sociedade, garantir a democracia e promover uma redistribuição da riqueza e a coesão social e territorial.

Nos últimos anos, Portugal sofreu um enorme aumento de impostos, especialmente no que se refere à tributação dos rendimentos do trabalho e a alguma tributação indireta (IVA, património, combustíveis), com um impacto especialmente adverso para os trabalhadores, reformados e pensionistas. Portugal foi dos países da OCDE em que mais aumentou o peso dos impostos no PIB entre 2000 e 2014, com uma subida de 3.9 pp, o que nos coloca acima de vários Estados-membros com níveis de rendimento mais elevados.

Importa ter ainda presente que mesmo os trabalhadores com baixos rendimentos foram penalizados pelo agravamento dos impostos, em sentido oposto ao que se verifica no espaço da OCDE, onde a carga fiscal sobre os baixos rendimentos tem vindo a diminuir.

A UGT tem vindo a expressar ao longo dos últimos anos uma forte preocupação quanto à redução da progressividade fiscal em geral e, em particular, em sede de IRS, estando assim comprometido um dos princípios basilares dos sistemas fiscais – o da progressividade - com riscos para a capacidade redistributiva e equalizadora dos rendimentos, especialmente relevante em momento de crise e pós-crise.

A atual carga fiscal – uma das mais elevadas no contexto europeu – configura-se ainda como um constrangimento para o próprio crescimento do País, situação que importa corrigir.

As crises dos últimos anos, mas sobretudo o aumento muito intenso e rápido de impostos num contexto económico adverso, vieram potenciar o agravamento da economia informal, estimando-se que esta possa atingir cerca de 28% (em 2015), o que se constitui como um entrave à competitividade e a novos investimentos.

Esta elevada informalidade gera ainda uma enorme ineficiência económica e social, com impactos assinaláveis em termos de perdas de receitas, limitando por conseguinte as despesas e as opções de investimento público, e do próprio processo de consolidação das contas públicas nacionais, sacrificando ainda mais os rendimentos do trabalho.

A esta problemática da economia informal (ou economia não registada) soma-se ainda a falta de uma verdadeira regulação e supervisão, quer no plano nacional quer internacional, bem como de medidas de combate ao dumping fiscal, o que tem permitido a utilização, muitas vezes de forma abusiva e ilegal, de zonas off-shores/ paraísos fiscais, com custos elevados para os trabalhadores e para os Estados.

As medidas fiscais a implementar no futuro não podem ficar, uma vez mais, indiferentes a todos aqueles problemas, sendo que a UGT assume como objetivo prioritário no curto prazo a redução da carga fiscal que incide sobre o trabalho, num contexto de redução de desequilíbrios entre e intra impostos e de promoção de uma maior justiça do sistema fiscal português.

#### **PONTOS DE AÇÃO**

31. Promover uma reforma transversal do sistema fiscal português que assegure justiça e equidade fiscais, eliminando as distorções atualmente existentes, reafirmando que os princípios de neutralidade fiscal num dado imposto não são por si só geradores de equilíbrio e justiça;
32. Promover, em diálogo social, uma reforma do IRS, visando sobretudo reduzir a carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho. A UGT não aceitará novas reduções de impostos para as empresas, como no caso do IRC, sem que se operem paralelamente descidas de imposto em sede de IRS, sendo especialmente urgente o alargamento do número de escalões, bem como a descida das taxas, visando sobretudo desagrar os baixos e médios rendimentos;



33. Repensar e clarificar o quadro de benefícios e deduções fiscais em sede de IRS (educação, saúde, habitação, etc), de modo a que os objetivos para os quais foram criados se realizem de facto. Neste quadro, deve ser reavaliado o mecanismo de dedução da quotização sindical em sede de IRS, garantindo que os mais baixos salários possam efetivamente ter acesso a este benefício fiscal (o que não sucede no presente). A UGT defende ainda um reforço daquele benefício, como um sinal de reconhecimento do papel e contributo do movimento sindical para o desenvolvimento do País;
34. Assegurar uma maior moralização na aplicação efetiva do IRC, nomeadamente por via de uma racionalização do sistema de isenções fiscais e estabelecendo uma taxa mínima efetiva de imposto;
35. Efetuar uma avaliação e reflexão sobre os impactos das alterações em sede de IMI, de forma a garantir o princípio da capacidade contributiva, atendendo sobretudo à situação de agregados de maior vulnerabilidade económica;
36. Reforçar as medidas de combate à fraude e evasão fiscais e à economia informal, tornando mais transparentes os seus resultados e consignando parte das receitas obtidas ao objetivo de redução do IRS e da carga fiscal sobre as famílias;
37. Exigir uma posição firme do Governo português na defesa de uma maior harmonização da política fiscal comunitária e de uma taxa sobre as transações financeiras especulativas que seja suficientemente desincentivadora do recurso a tais instrumentos, evitando o dumping fiscal entre Estados-membros e a erosão das receitas fiscais, bem como um combate determinado aos paraísos fiscais e offshores.

### III. EMPREGO COM DIREITOS. DIGNIFICAR O TRABALHO E OS TRABALHADORES.

#### III. 1. Combater o desemprego e a precariedade. Promover o trabalho digno.

Combater o desemprego e promover o trabalho digno constituem hoje as prioridades das políticas económicas e sociais, no imediato e nos próximos anos. Trabalho digno significa criação de trabalho com qualidade e com direitos, trabalho que gera rendimentos adequados e suficientes, com proteção social para os trabalhadores e suas famílias. Mas este conceito integra também melhores perspetivas de realização pessoal, de integração social e a criação de uma efetiva igualdade de oportunidades.

O emprego digno é um dos alicerces da nossa sociedade, da nossa democracia e da coesão social, pelo que deverá passar a estar no topo das prioridades governativas e no centro das políticas. É ainda central para a redução e erradicação da pobreza e para um desenvolvimento sustentável, equilibrado e equitativo.

A reorientação das políticas económicas e sociais afigura-se assim essencial e a sua legitimidade e sustentabilidade devem ser fundadas no diálogo social enquanto meio fundamental para dignificar o trabalho.

Criar mais empregos exige desde logo políticas económicas que promovam um crescimento económico mais intenso e mais inclusivo. Mas há que ter presente que existem determinados grupos cuja integração no mercado de emprego se afigura mais difícil, mesmo em momentos de maior crescimento económico, pelo que o reforço das políticas ativas de emprego e formação é igualmente central.

Um dos desafios a que as políticas sobre o mercado de trabalho não podem deixar de atender é o combate à precariedade, que se mantém em níveis excessivamente elevados no contexto europeu.

Esta excessiva precariedade potencia uma maior segmentação do mercado de trabalho, com todos os efeitos adversos que daí advêm, afetando não só os trabalhadores, mas também condicionando o próprio desenvolvimento sustentável do País e pondo em risco a necessária melhoria dos níveis de produtividade e da qualificação das pessoas.

Esta é uma realidade que assume uma expressão particularmente gravosa no nosso País, que sempre teve níveis estruturais de precariedade superiores ao da esmagadora maioria dos países da União Europeia, e que, após a destruição massiva de emprego por via da não renovação de contratos a termo verificada na primeira fase da crise, se agravou durante os anos de políticas de austeridade.

Os níveis de precariedade nas novas contratações são ainda hoje superiores ao período pré-crise, algo que se vem traduzindo não apenas num elevado nível de contratações a termo (cerca de dois terços dos novos contratos foram a termo durante 2016) mas ainda numa degradação das condições de trabalho, particularmente notória face à redução dos níveis salariais praticados.

A UGT sempre esteve atenta à necessidade de um combate firme a esta realidade, ainda que, durante o período de crise e face aos ímpares níveis de desemprego verificados, a opção governativa tivesse passado por apoiar também contratações precárias ou pela introdução da possibilidade de prorrogação extraordinária de contratos a termo.

A UGT não deixou de considerar que muitas dessas medidas se prolongaram muito além do que seria necessário ou desejável, não contribuindo para a criação de emprego sustentável mas para o aumento da segmentação do nosso mercado de trabalho e para uma “falsa” competitividade das empresas, fundada na redução de custos salariais e desproteção dos trabalhadores.

Tais fatores, e não somente o ainda elevado nível de desemprego, vêm nomeadamente motivando a saída de jovens do País, incluindo com elevados níveis de qualificação, o que não deixa de comprometer a própria sustentabilidade do nosso modelo social.

O combate à precariedade foi elencado entre as prioridades estabelecidas pelo atual Governo, o que a UGT não deixou de considerar positivo, na medida a que a recolocação deste tema na agenda do diálogo social era uma reivindicação que há muito vínhamos apresentando.

No entanto, esta discussão não foi realizada com a necessária profundidade durante 2016, quer em sede de concertação social quer no diálogo na Administração Pública, em que apenas recentemente o relatório de diagnóstico da precariedade no sector, há muito anunciado, foi apresentado.

Consciente do carácter urgente e prioritário que esta matéria assume, sobretudo para as novas gerações, a UGT exigiu que o combate à precariedade fosse uma das matérias a colocar em

discussão urgente na concertação social, pelo que fomos intransigentes na sua integração no “Compromisso para um Acordo de Médio Prazo”, recentemente celebrado.

A discussão sobre o enquadramento laboral e de proteção social da contratação a termo, do trabalho temporário, dos “falsos recibos verdes” e de outras (e novas) formas atípicas de trabalho (crowdwork, job sharing) não poderão ser alheadas desta discussão.

A UGT não deixará de defender que o combate à precariedade laboral deve ser um dos objetivos das políticas públicas, nomeadamente no que concerne às políticas ativas de emprego que, salvo situações excecionalmente graves, devem agora centrar-se no apoio ao emprego de qualidade, à contratação permanente. Saudamos a recente revisão do quadro destas políticas, centrando-as prioritariamente na contratação permanente e no emprego de qualidade, mas importará acompanhar os efeitos desta alteração e ajustá-las de forma a que não contribuam para uma excessiva ou mesmo abusiva precariedade.

A UGT exige que, no sector público e privado, a discussão do fenómeno da precariedade e, em geral, da mais eficaz regulação do mercado de trabalho, seja feita, sempre e em primeira linha, em estreito diálogo e negociação com as estruturas sindicais.

Qualquer solução que vise reduzir a segmentação do mercado de trabalho por via de uma maior desregulação do mercado de trabalho e de novas reduções de direitos dos trabalhadores, que algumas instituições internacionais continuam a insistir ser a fórmula para Portugal, merecerá uma firme oposição por parte da UGT.

#### **PONTOS DE AÇÃO**

1. Exigir a adoção de um quadro de políticas macroeconómicas favoráveis ao emprego, onde a dimensão económica, social e ambiental sejam interdependentes e igualmente importantes, permitindo um crescimento inclusivo;
2. Reforçar o Investimento público em áreas estruturantes e de elevada intensidade do emprego, como a Reabilitação Urbana, fator essencial para a criação de condições que promovam a melhoria do investimento privado;
3. Combater a precariedade e a segmentação do mercado de trabalho, por via de:
  - o Discussão sobre a introdução de medidas que restrinjam o acesso e penalizem o recurso a contratação precária, nomeadamente em sede de legislação laboral e de

TSU, em linha com os objetivos estabelecidos no Código Contributivo da Segurança Social;

- Políticas ativas de criação/manutenção de empregos permanentes e de qualidade, canalizando prioritariamente as verbas públicas para este tipo de empregos, e introdução de procedimentos que obstem à utilização abusiva destas medidas;
- O reforço dos meios inspetivos a operar na Autoridade para as Condições de Trabalho, garantindo a efetiva aplicação das disposições legais em vigor;
- Avaliação urgente dos resultados da aplicação da contribuição extraordinária para a segurança social de 5%, em caso de trabalhadores independentes com forte dependência económica de uma única entidade contratante;
- Medidas transversais de combate à informalidade da economia e do emprego.

### **III. 2. Reforçar as Políticas Ativas de Emprego e proteger os desempregados**

Quando bem concebidas, as políticas ativas de emprego (PAE) desempenham um papel determinante na melhoria da empregabilidade, da inserção no mercado de emprego e da promoção de emprego digno e de qualidade.

As políticas ativas devem apoiar um regresso mais rápido e sustentável dos desempregados ao trabalho, gerir os problemas de populações desfavorecidas perante o mercado de trabalho, promover um maior equilíbrio entre a oferta e procura e facilitar as diferentes “transições”, não só do desemprego para o emprego, mas também da inatividade para o emprego e do emprego para o emprego (prevenindo perdas de emprego e reforçando a adaptabilidade dos trabalhadores), tendo como objetivo central o emprego.

O desemprego mantém-se em níveis muito elevados, entre os jovens e os desempregados de mais longa duração, sendo estes especialmente vulneráveis pela reduzida ou inexistente proteção ao desemprego de que beneficiam, o que tem vindo a gerar riscos acrescidos de pobreza e de exclusão social.

Continuam muitos a ser muitos os fatores que concorrem para que o desemprego não diminua de forma sustentada e estrutural, nomeadamente a forte precariedade associada à criação dos

novos postos de trabalho, o nível ainda demasiado frágil do investimento no sector privado e do crescimento económico, um quadro de políticas ativas de emprego insuficientemente orientado para as necessidades dos atuais desempregados e um funcionamento dos Serviços Públicos de Emprego condicionado pela falta de recursos humanos, que se agravou em período de crise.

Mas, para além de promover a redução dos níveis de desemprego, importa igualmente melhorar a proteção no desemprego, o que exige certamente assegurar uma adequada atribuição das prestações de desemprego, quer em termos de valores, quer de tempo de atribuição – condições que foram profundamente alteradas no quadro da assistência externa ao País e que só muito parcialmente a UGT conseguiu limitar em sede de concertação social.

Com efeito, naquele período e não podendo deixar de assinalar algumas evoluções em sentido positivo, como a redução do período de garantia para atribuição de subsídio de desemprego para 12 meses, importa ter presente que a generalidade das alterações introduzidas foram no sentido de reduzir prestações e prazos, com impactos negativos sobre os desempregados, especialmente num quadro de forte desemprego e crise económica.

Apesar de algumas medidas pontuais e transitórias que visam atenuar os efeitos do desemprego de longa duração e de verificarmos que, no período mais recente, o desemprego tem vindo a diminuir de forma sustentada (ainda que débil), importará encetar uma discussão de fundo sobre os regimes de proteção social.

#### **PONTOS DE AÇÃO**

4. Reforçar as políticas ativas de emprego, com respostas verdadeiramente focalizadas nos públicos mais vulneráveis, nomeadamente os DLD e os jovens, com soluções efetivamente mais personalizadas;
5. Aprofundar a lógica de afetação prioritária das verbas públicas à promoção de emprego permanente e de qualidade em detrimento de emprego precário e a termo;
6. Defender PAE que promovam um melhor equilíbrio entre a vertente inserção e a vertente formação profissional, visando alinharmo-nos com os rácios médios da OCDE e tendo sempre presente que o objetivo último das PAE é a inserção, é o emprego. Tal significa ter um quadro que aposte mais decisivamente na integração no mercado de emprego, no apoio à criação de emprego e nos incentivos ao emprego;

7. Promover, com urgência, uma discussão tripartida sobre o modelo de funcionamento dos Serviços Públicos de Emprego;
8. Assegurar o funcionamento de um sistema permanente de avaliação das PAE, com o indispensável envolvimento dos parceiros sociais e sustentado não apenas nas metas específicas de cada medida, mas sobretudo em indicadores de resultados, designadamente quanto ao seu efetivo contributo para a criação/ manutenção dos empregos;
9. Rever as condições de atribuição do subsídio de desemprego – prazos, valores e regimes de suspensão - e proceder ao alargamento do período de concessão do subsídio social de desemprego, atendendo especialmente a situações de forte carência económica ou de mais do que um desempregado no agregado;
10. Agilizar os procedimentos de processamento e pagamento das prestações de desemprego e demais prestações sociais, reduzindo os tempos de espera;
11. Desenvolver políticas integradas de apoio aos desempregados, considerando aspetos como o rendimento, alojamento, saúde, apoio social e escolar, evitando situações de exclusão, quer do desempregado, quer da sua família.

### III. 3. Promover a qualificação das pessoas

O défice de qualificações dos trabalhadores portugueses há muito que é apontado como um dos fatores estruturais que mais prejudicam não apenas o nosso desempenho económico, condicionando a nossa produtividade e competitividade e a aposta num modelo assente em produtos de maior valor acrescentado, uma mais efetiva relação entre as necessidades do mercado de trabalho e as competências dos trabalhadores e mesmo a real valorização das profissões e carreiras profissionais.

Não obstante esta matéria ter merecido uma atenção permanente ao longo dos anos, sendo nomeadamente objeto de diversos acordos de concertação social, mediante os quais se conseguirem avanços significativos, como o direito individual a 35 horas de formação anual, não deixa de ser uma realidade que os problemas vivenciados se encontram longe de estar resolvidos.

No recente “Compromisso para um Acordo de Médio Prazo”, não deixou se estabelecer de novo a necessidade de dar prioridade ao domínio da qualificação de adultos e jovens, em especial quanto à mobilização de meios a realocar nas verbas do PT2020, incluindo um compromisso expresso de especial apoio aos Centros de Formação Protocolares e às organizações formativas dos parceiros sociais com assento na CPCS e seus associados no âmbito de uma parceria alargada para o reforço do desígnio nacional estratégico em torno da qualificação.

Diga-se que tal compromisso não deixa de assumir particular relevância num quadro em que a UGT tem repetidamente alertado para a insuficiência das verbas comunitárias, negociadas pelo anterior Governo com a Comissão Europeia, a atribuir à formação de ativos.

Os impactos daquela insuficiência não deixaram de se refletir já na atividade formativa desenvolvida pelo IEFP, sozinho ou em parceria, que conheceu uma forte redução e mesmo períodos de paralisação durante o ano de 2016.

A não efetivação do direito individual à formação e a clara secundarização do papel da formação contínua por parte das empresas, sobretudo as de menor dimensão têm sido condicionantes persistentes de uma real aposta nas qualificações dos trabalhadores, a que, em períodos mais recentes, não deixaram de se juntar fatores conjunturais, como a suspensão da aposta no sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), que a UGT sempre considerou inaceitável.

Tais constrangimentos não deixam de tornar clara a necessidade de uma estratégia continuada e sustentada em matéria de formação profissional, não sendo admissível a continuação de sucessivos avanços e recuos e redefinição de prioridades, que acabam sempre por penalizar um investimento sustentado nesta área.

A UGT deve assinalar positivamente a recente aposta na qualificação das pessoas como uma prioridade governativa, nomeadamente no quadro do Programa Nacional de Reformas, e do qual o alargamento da rede de centros Qualifica (ex-CQEP) são um primeiro, mas importante, sinal.

A UGT continua a acreditar que a Formação Profissional é um pilar incontornável para o crescimento do País. Os recursos de que dispomos deverão ser, cada vez mais, escrutinados pela forma como são utilizados e pelos resultados que produzem, nomeadamente a capacidade de reforçar a empregabilidade dos ativos face aos novos desafios e necessidades do mercado



laboral e de potenciar uma mais rápida inserção dos desempregados em empregos de qualidade, por via da aquisição ou reforço de competências.

### **PONTOS DE AÇÃO**

12. Apostar verdadeiramente na formação contínua e na melhoria das competências e qualificações dos portugueses, nomeadamente daqueles que já se encontram no mercado de emprego, afetando os necessários recursos financeiros para o efeito;
13. Promover uma estratégia integrada para a educação e formação profissional com um horizonte temporal alargado. Esta estratégia tem de ser considerada como uma política fundamental para combater o desemprego dos jovens e prevenir o insucesso e abandono escolares e concebida para reforçar o sistema de formação dual, para a participação do tecido empresarial na educação e para adequar os curricula às necessidades do mercado de trabalho;
14. Reforçar os mecanismos que assegurem o cumprimento do direito de todos os trabalhadores a 35 horas anuais de formação certificada, nomeadamente através de implementação adequada do cheque-formação;
15. Promover iniciativas específicas de reforço de programas de educação e formação de dupla certificação, que assentem em projectos-piloto de oferta de cursos vocacionais (duais) a partir do 2.º ciclo do ensino básico, dirigidos a estudantes a partir dos 13 anos de idade. Os programas devem integrar as comunidades locais e exigir que as escolas estabeleçam protocolos com as empresas locais, criando as condições necessárias para o desenvolvimento das competências dos candidatos ao programa, evitando uma oferta excessiva e desajustada de mão-de-obra para o mercado de trabalho;
16. Assegurar uma efetiva dupla certificação e validação de competências pelos Centros Qualifica, sem as interrupções injustificadas do passado recente, e sobretudo quanto às adquiridas em contexto de trabalho, apostando nestes como um instrumento essencial e indissociável do reforço da mobilidade e do combate ao desemprego;
17. Os cursos de Ensino Superior Especializado de dois anos – designados por Cursos Técnicos Superiores Profissionais, e que correspondem ao nível 5 do Quadro Europeu de Qualificações devem conhecer uma aproximação às necessidades do mercado de

trabalho, potenciando a comunicação entre escolas do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário e Instituições de Ensino Superior, com empresas locais ou regionais;

18. Assegurar a implementação dos instrumentos europeus de transparência e qualidade, com a participação ativa dos Parceiros Sociais, de forma a facilitar a mobilidade dos trabalhadores no espaço europeu;
19. Melhorar e assegurar a regularidade de funcionamento, mediante uma adequada afetação de recursos, dos Centros de Gestão Direta e Centros Protocolares do IEFP.

#### **III. 4. Respeitar e Dinamizar a Negociação Coletiva**

Os últimos 4 anos foram marcados por uma mudança no regime legal e por interferências à normal dinâmica da negociação coletiva, tendo-se vivido as maiores dificuldades de sempre. O número de convenções, novas ou atualizadas, publicadas neste período e o número de trabalhadores abrangidos diminuíram significativamente para valores nunca antes vistos.

Os ataques à negociação coletiva sucederam-se a ritmos significativos e, mesmo quando em compromissos, a governação assumiu agir para dinamizar a negociação coletiva, logo surgiam medidas em sentido oposto.

Todas as medidas tomadas durante o período de ajustamento visaram a desregulamentação da negociação coletiva, o esvaziamento das capacidades dos Parceiros Sociais e colocaram em causa o diálogo social.

Um bloqueio provocado, essencialmente, por uma visão ideológica, até por parte daqueles que não conhecendo a realidade portuguesa, tentaram impor-nos uma mudança abrupta do nosso paradigma da negociação coletiva.

Uma mudança preconizada em 3 eixos fundamentais; primeiro, um forte ataque à negociação coletiva sectorial, tentando transferi-la para o nível de empresa; segundo, a atribuição da competência negocial a outras estruturas que não os sindicatos; e terceira, mas não menos importante, o congelamento das portarias de extensão.

As alterações introduzidas revelaram sempre um completo desconhecimento do que efetivamente foi a evolução histórica das relações de trabalho em Portugal e um descaso face à

realidade laboral e do tecido económico do nosso país, cujo tecido empresarial é constituído, em mais de 90%, por micro, pequenas e médias empresas.

A situação geral do sector privado foi marcada por uma forte instabilidade a todos os níveis, verificando-se a ausência de um real diálogo social e a degradação das condições de trabalho originada pela falta da regulação que apenas a negociação coletiva proporciona.

Apesar da alteração dos critérios de emissão de portarias de extensão em 2014 ter permitido alguma revitalização da negociação sectorial, a dinâmica negocial não se encontra ainda totalmente restabelecida. É de assinalar porém que se conseguiu já inverter uma situação única no nosso País, pela qual – no período entre 2012 e 2014 – o número de acordos de empresa superou o de contratos coletivos de trabalho, o que evidencia bem a fragilização a que foi sujeita a negociação sectorial.

Com situações idênticas e outras acrescidas, como sejam a redução de salários e a imposição de regimes excecionais e transitórios que bloqueavam a negociação, a Administração Pública conheceu ainda um bloqueio – que apenas cessou em 2015 - na publicação de acordos concluídos com várias entidades públicas, relativos nomeadamente a horários de trabalho, num claro desrespeito pelo direito à negociação coletiva.

Paralelamente, no Sector Empresarial do Estado, e embora a negociação coletiva se reja pelas regras do sector privado, a negociação não deixou de ser fortemente atingida pela austeridade imposta na esfera pública e pelas alterações ao regime jurídico do sector, que afastou em muitas matérias a negociação coletiva celebrada livremente ao longo de muitos anos, paralisando os processos negociais.

Deve ser sublinhado que, não obstante todos os constrangimentos verificados, a UGT conseguiu ainda assim dar concretização a uma luta de longa data com a criação do Centro de Relações Laborais, organismo tripartido que iniciou a sua atividade em Julho de 2015, cujo papel não deixaremos de valorizar pelo contributo que pode dar para uma análise da situação da negociação coletiva e para a sua dinamização e modernização.

Alguns dos obstáculos vivenciados vêm conhecendo uma remoção gradual desde a mudança de ciclo político ocorrida em 2015, nomeadamente com a reposição integral de salários e a queda gradual de muitos regimes imperativos que se sobrepunham aos regimes estabelecidos nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

A UGT deve sublinhar que o “Compromisso para um Acordo de Médio Prazo”, acordo tripartido celebrado em sede de concertação social, coloca a dinamização da negociação coletiva na agenda prioritária daquele órgão, abrindo a porta à discussão sobre regimes cuja configuração atual se tem revelado prejudicial ao normal decurso dos processos negociais, como sejam o do princípio do tratamento mais favorável, o da caducidade ou mesmo os critérios e procedimentos de emissão de portarias de extensão.

Tal discussão ocorrerá num quadro em que existe um compromisso tripartido de sensibilização para o “não uso da figura da denúncia de convenções coletivas de trabalho durante um período de 18 meses”, o que não deixará decerto de potenciar um quadro negocial mais equilibrado e dinâmico.

Mais, tal acordo, de forma inédita, transporta tal compromisso para a esfera pública, com o Governo a subscrevê-lo enquanto empregador – não esquecendo a especial responsabilidade que tem de dar o exemplo para o sector privado –, em paralelo com uma garantia de dinamização da negociação coletiva em todos os sectores em que é empregador.

Aquele Compromisso abre assim as portas a que se rompa com o ciclo anterior mediante a negociação de condições que ponham termo ao quadro de desregulação e de bloqueio que a negociação coletiva conheceu durante o período de ajustamento

No quadro da concertação social, mas igualmente no apoio aos sindicatos, quando os mesmos o solicitarem, na negociação desenvolvida em cada sector, a UGT continuará a bater-se para que a efetivação de um quadro que garanta um maior dinamismo à negociação coletiva seja uma realidade, não esquecendo aqui o necessário reforço do apoio a conceder ao associativismo sindical e patronal, essencial a que a negociação coletiva se desenvolva.

A UGT não deixará de estar na linha da frente na exigência de que o Estado cumpra a obrigação legal e constitucional de dinamizar a negociação coletiva, criando todas as condições para que tal se verifique quer no sector privado quer nos sectores em que é empregador.

A UGT e os seus sindicatos deverão ser impulsionadores de uma negociação coletiva em que - sem esquecer a importância da matéria salarial, sobretudo num quadro em que a sua paralisação significou perdas de poder de compra e o esmagamento entre os salários mínimos e os escalões seguintes das tabelas salariais - o enriquecimento dos conteúdos deverá atender a alguns desafios centrais do mercado de trabalho e das necessidades dos trabalhadores (formação profissional, precariedade, pobreza, inserção de jovens, igualdade de oportunidades).

## PONTOS DE AÇÃO

20. Valorizar a negociação coletiva sectorial, nomeadamente pelo reforço do papel que legalmente lhe é atribuído, enquanto instrumento fundamental para uma regulação efetiva das relações de trabalho, sobretudo no quadro das PME;
21. Reanalisar e rediscutir a atual configuração do regime legal da negociação coletiva em aspetos centrais (princípio do tratamento mais favorável, condições e efeitos caducidade) à luz dos reais efeitos da sua alteração, durante o período de ajustamento, sobre a negociação coletiva;
22. Revogar os critérios estabelecidos para a emissão de portarias de extensão e reforçar o apoio do Estado instituindo prazos para a sua emissão. Sem portarias de extensão não é possível a regulamentação coletiva, a nível sectorial, nem a negociação de acordos de empresa a partir das convenções sectoriais;
23. Valorizar o papel da negociação coletiva conduzida livremente pelos sindicatos, e a sua renovação regular, como via principal de regulação das condições de trabalho, combatendo a excessiva individualização existente em regimes como o do tempo de trabalho;
24. Exigir a introdução de mecanismos e instrumentos que, simultaneamente, valorizem o papel dos sindicatos na negociação coletiva - atentos os esforços, os custos e os benefícios inerentes - e promovam a sindicalização;
25. Valorizar o papel e a atividade do Centro de Relações Laborais, com a missão de apoio à negociação coletiva nas vertentes da informação socioeconómica, na formação de negociadores e na análise de conteúdos negociais, essenciais para a promoção da contratação coletiva;
26. Dignificar as fases de mediação e conciliação, dotando a DGERT de meios humanos e materiais adequados e de instrumentos que incentivem a adesão e envolvimento das partes, como forma de, sem comprometer a autonomia negocial, dirimir precocemente conflitos coletivos;
27. Valorizar o papel das arbitragens, de forma a obstar a vazios negociais, não sendo aceitável o condicionamento imposto em concertação social sem qualquer real

fundamentação, no que concerne à arbitragem obrigatória, por parte dos parceiros patronais;

28. Eliminar da legislação ainda em vigor limitações injustificadas à autonomia e liberdade negocial das partes.

### III. 5. Defender uma legislação laboral justa

O período da legislatura 2011-2015 foi marcado por diversas alterações à legislação laboral, nomeadamente ao Código do Trabalho, resultantes sobretudo das imposições resultantes do Memorando de Entendimento com a Troika, que se revelaram prejudiciais para os trabalhadores.

Tendo como objetivo central operar uma redução dos custos do trabalho, assistimos a fortes pressões para mudanças em matérias como os despedimentos, o tempo de trabalho e o seu pagamento e a negociação coletiva, com um forte ímpeto liberalizador e desregulador.

Apesar do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, com a ação da UGT a evitar medidas mais gravosas para os trabalhadores que a Troika e o Governo tentaram impor, como sejam o despedimento por incumprimento de objetivos ou o aumento do tempo de trabalho diário em meia hora, sempre afirmámos que o Código do Trabalho de 2012 constituiu um retrocesso para os trabalhadores.

A UGT nunca deixou de afirmar que muitas das medidas assumidas apenas encontravam o seu fundamento num contexto específico e nas conseqüentes imposições, continuando a considerar que as mesmas eram manifestamente injustificadas na medida que não se encontram alicerçadas em quaisquer necessidades efetivas do mercado laboral.

Medidas como a redução do número de feriados e do período de férias ou a redução do pagamento do trabalho suplementar foram disso um claro exemplo, tendo efeitos gravosos para os trabalhadores e apostando numa desregulação por via do desrespeito pela negociação coletiva.

Muitas das alterações introduzidas, tal como a redução das compensações por cessação do contrato de trabalho e os critérios de escolha dos trabalhadores nos despedimentos por

extinção posto de trabalho, foram além dos compromissos assumidos perante os Parceiros Sociais, tendo merecido a nossa discordância desde o primeiro momento.

Por outro lado, assistimos à perpetuação de regimes excepcionais e transitórios, nomeadamente por via dos Orçamentos do Estado, tal como se verificou com o regime excepcional de renovação de contratos precários.

Apenas com a mudança do ciclo político verificada em 2015 se operou, ainda que gradualmente, a reversão de muitas medidas impostas – reposição de feriados, reversão de cortes salariais, reaplicação de regimes estabelecidos por negociação coletiva, fim do regime extraordinário de contratação a termo – em linha com o que a UGT há muito defendia.

A maior abertura ao diálogo social criou ainda condições acrescidas para discutir as matérias ligadas à legislação laboral, as quais, tendo sido colocadas na agenda, têm sido porém adiadas, sobretudo em virtude de uma atitude patronal em que a vontade negocial se revelou sempre reduzida para inverter um ciclo que lhes foi claramente favorável nesta área.

No atual contexto, a UGT não poderá deixar de continuar a bater-se pela reversão de muitas das medidas assumidas e pela correção dos desequilíbrios por elas gerados, numa clara rutura com o que se verificou nos anos de intervenção da Troika, retomando na legislação laboral uma lógica de real regulação do mercado de trabalho, de proteção dos direitos dos trabalhadores e de promoção do trabalho digno.

A UGT deixou claro que matérias como o combate à precariedade excessiva e abusiva que se verifica em Portugal e a dinamização da negociação coletiva assumiam nesse quadro uma relevância fundamental e um caráter prioritário, tendo tal ficado bem claro no recente “Compromisso para um Acordo de Médio Prazo”, acordo tripartido celebrado em sede de concertação social, o qual coloca essas matérias como prioritárias na agenda daquele órgão.

## **PONTOS DE AÇÃO**

29. Rediscutir medidas impostas em resultado do processo de ajustamento em curso cuja manutenção seja injustificada, como a redução do pagamento do trabalho suplementar, as discricionariedades do despedimento por extinção do posto de trabalho, as compensações por despedimento e majoração das férias;
30. Por termo a regimes excepcionais e transitórios, que prejudicam nomeadamente o

normal funcionamento da negociação coletiva;

31. Promover a dignidade do trabalho e a segurança no emprego, nomeadamente por via do combate à precariedade e à segmentação do mercado de trabalho, cada vez mais acentuadas, nomeadamente através de:
  - o Redução da precariedade legal, reconduzindo os fundamentos de contratação às reais situações de necessidades transitórias das empresas;
  - o Reforço da penalização do recurso à precariedade ilegal, mediante a criação de um quadro sancionatório de mecanismos e a criação de mecanismos céleres para a verificação da ilegalidade e reposição dos direitos dos trabalhadores precários;
  - o Reforço da proteção legal, nomeadamente da proteção social, dos trabalhadores precários e atípicos;
32. Reforçar o papel legal conferido à negociação coletiva enquanto meio privilegiado para a regulação das condições de trabalho, combatendo a excessiva individualização da relação de trabalho, sobretudo em matérias centrais como o tempo de trabalho;
33. Reforçar a harmonização e os equilíbrios entre a legislação laboral e os restantes normativos existentes, nomeadamente em matérias como a retribuição diária, cujo cálculo não é uniforme;
34. Instaurar procedimentos que garantam a célere ratificação/transposição de instrumentos internacionais e comunitários, como as diretivas comunitárias e as convenções da OIT, sobretudo nas áreas em que esteja em causa a promoção de condições de trabalho dignas;
35. Instituir mecanismos de avaliação de impacto antes e depois do processo legislativo, de forma a reforçar a garantia de que a legislação serve de facto os propósitos a que se destina, a coerência dos normativos e a sua rápida revisão quando necessário.



### III. 6. Promover melhores condições de Segurança e Saúde no Trabalho

A UGT tem vindo a verificar com preocupação os impactos que o desinvestimento financeiro e político na ACT e, conseqüentemente, na sua intervenção quantitativa e qualitativa, têm tido em matéria de segurança e saúde no trabalho, colocando em causa o normal exercício das competências que lhe estão cometidas.

Assistindo-se, nos últimos anos, à redução do orçamento da ACT para a prevenção e promoção das condições de trabalho, a sua capacidade de resposta aos pedidos de inspeção verifica-se mais limitada, tendo como consequência o enfraquecimento do seu poder de fiscalização e intervenção.

Tal situação deixa-nos, pois, fortemente apreensivos relativamente às limitações impostas para o desenvolvimento das atividades de controlo do cumprimento das normas laborais, dos direitos dos trabalhadores e dos deveres das empresas.

Espera-se assim que a tutela confira mais atenção à atividade inspetiva em matéria laboral, indispensável para garantir, preventiva e punitivamente, a aplicação das disposições legais em vigor relativamente às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores e trabalhadoras nos locais de trabalho, no exercício das suas funções.

Igualmente na vertente da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho temos assistido a uma cada vez menor vontade e capacidade de intervenção, o que se tem traduzido numa redução das iniciativas desenvolvidas pela ACT, quer diretamente quer em parceria com os Parceiros Sociais.

Mais uma vez, não deve ser esquecido o papel importante que deve ser dado aos sindicatos, o qual não se pode cingir apenas a uma participação no Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, devendo ser devidamente valorizada a sua presença no terreno, em contacto direto com os trabalhadores, pois os sindicatos são estruturas privilegiadas para promover a prevenção nos locais de trabalho.

Para a efetiva implementação da Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, documento que inscreve a atual política nacional de prevenção e de segurança e saúde no trabalho, será fundamental, por exemplo, dispormos de estatísticas credíveis, atualizadas e harmonizadas entre as várias entidades responsáveis pela elaboração das

mesmas, que nos permitam fazer um retrato tanto quanto possível exato das condições de trabalho dos portugueses, nomeadamente das circunstâncias em que ocorrem os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

O Inquérito Nacional às Condições de Trabalho é igualmente um imperativo, pois os elementos disponíveis, como os apurados por via do Relatório Único, não são suficientes para a verificação das condições a que os trabalhadores estão sujeitos nos locais de trabalho. O Inquérito Nacional às Condições de Trabalho resultou de um compromisso assumido em sede de Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, inscrito na Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2008-2012, sendo de registar porém o enorme atraso na disponibilização dos resultados.

A atualização da Lista das Doenças Profissionais é igualmente urgente, uma vez que se verifica que desde 2007 não são consagradas novas doenças profissionais, bem como o efetivo funcionamento da comissão permanente nela prevista.

A UGT entende ser urgente o reconhecimento de doenças profissionais de patologias ainda não entendidas como tal relacionadas com os riscos psicossociais, que têm obrigatoriamente que ser incluídos nesta atualização, tendo em conta que existe uma relação direta entre a exposição a riscos psicossociais no local de trabalho e as suas consequências na saúde mental e física dos trabalhadores.

Nesse sentido, entendemos que deveria voltar a ser ativado o Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais (CNPRP), onde os Parceiros Sociais tivessem uma participação ativa e um efetivo poder de decisão, quando hoje apenas têm assento como membros do Conselho de Apoio para os Assuntos de Proteção Contra Doenças Profissionais, parte de um órgão cuja autonomia se encontra também ela comprometida, uma vez que foi convertido num mero departamento da Segurança Social (Departamento de Proteção Contra os Riscos Profissionais).

#### **PONTOS DE AÇÃO**

36. Reforçar a ACT, dotando-a dos meios humanos, técnicos e financeiros adequados e indispensáveis ao desempenho cabal das suas funções em matéria de SST (inspeção e prevenção);
37. Dignificar a especificidade da prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho no

- quadro da ACT, nomeadamente mediante uma estratégia clara e a afetação de recursos humanos e materiais próprios;
38. Exigir a continuação da realização de campanhas nacionais sectoriais de promoção e prevenção de SST e combate à sinistralidade laboral com a participação efetiva dos sindicatos, principalmente nos setores com maior incidência de acidentes e doenças profissionais;
  39. Promover a disponibilização de informação fiável e atual em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, nomeadamente mediante o aperfeiçoamento das estatísticas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a conclusão do Inquérito Nacional às Condições de Trabalho em Portugal, de forma a dispor de uma base sólida para efeitos de tomada de decisão e de adoção de estratégias de prevenção;
  40. Defender a inclusão e o aprofundamento da prevenção nos programas escolares e formativos, tendo por base a premissa de que a educação e a formação são pilares básicos para a consolidação de um verdadeira cultura de prevenção de riscos profissionais, atitude esta que não tem início no meio laboral, mas nas etapas anteriores à entrada no mercado de trabalho, mais especificamente no sistema educativo e formativo;
  41. Reativar o Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais (CNPRP), garantindo um modelo que assegure que o organismo funciona com a necessária autonomia nas suas esferas de atuação (gestão de pessoal, definição e avaliação das suas atividades), que salvaguarde uma participação efetiva dos parceiros sociais e um funcionamento que viabilize uma resposta célere e adequada aos trabalhadores vítimas de doenças profissionais que necessitem dos seus serviços;
  42. Pugnar para que a Lista Nacional das Doenças Profissionais, mantendo a filosofia de lista aberta, permita que sejam reconhecidas como doenças profissionais todas as patologias que, mesmo não constando explicitamente dessa lista, se comprovem serem resultado do desempenho continuado de uma qualquer profissão, nomeadamente as causadas pelos riscos psicossociais, nomeadamente as resultantes de constantes violações da integridade psicossocial dos trabalhadores por via dos diferentes modos de assédio e a exposição a novos riscos emergentes, como sendo as nanotecnologias;

43. Rever a Tabela Nacional de Incapacidades, conferindo ênfase particular não apenas à manifestação física da incapacidade, mas igualmente à alteração da capacidade de ganho que provoca;
44. Elaborar um plano de implementação de medidas para o efetivo rastreio e notificação das doenças profissionais, na medida em que é esta participação obrigatória o elemento chave para desencadear todo o processo de certificação e de reparação dos danos delas emergentes, incluindo a reabilitação e a reintegração profissional;
45. Assegurar a participação das estruturas sindicais no Conselho Nacional de Saúde Mental;
46. Valorizar a Contratação Coletiva como instrumento essencial também na área da Segurança e Saúde no Trabalho, pugnando pela efetiva introdução de matérias que elevem os níveis de proteção de SST. Consideramos prioritário o estabelecimento de uma linha de ação, por forma a promover a introdução e o alargamento de cláusulas de SST que garantam uma melhoria, a diversos níveis, desde a formação à representação dos trabalhadores na SST;
47. Rever o atual processo de eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, agilizando-o e simplificando-o, de modo a facilitar a realização dos processos eleitorais, no setor privado e público;
48. Melhorar a representação dos trabalhadores nas micro e pequenas empresas através de iniciativas e programas que promovam o aumento do número de trabalhadores representantes ou designados em matéria de SST, como garantia de uma maior participação dos trabalhadores nas atividades dessa área;
49. Pugnar para que todos os trabalhadores das empresas, independentemente da natureza da sua relação laboral, conheçam proteção pela adoção de medidas preventivas e prestação de informação adequada sobre os seus direitos no âmbito da SST;
50. Garantir a adoção de medidas e instrumentos de política que contribuam para um maior conhecimento e, conseqüentemente, uma maior efetividade dos direitos dos

trabalhadores de grupos mais vulneráveis, como os imigrantes e os deficientes, em matéria de SST;

51. Pugnar pela remoção urgente do amianto nos locais de trabalho públicos e privados, enquanto ameaça à saúde de inúmeros trabalhadores, nomeadamente mediante a sua integração numa estratégia global para a resolução desta questão de saúde pública, que contemple a inventariação e divulgação dos edifícios com amianto, a definição das entidades com responsabilidades para atuar e um cronograma de intervenção;
52. Pugnar para que os atos inspetivos da competência da ACT tenham atenção absoluta para as situações de “risco grave”, nomeadamente para com os empregadores reincidentes no incumprimento das suas obrigações no sentido de responsabilizar aqueles que, ilegalmente e imoralmente, continuam a violar os mais básicos direitos humanos nos locais de trabalho e exigir que nos atos inspetivos se tenha absoluta atenção na proteção da parentalidade, nomeadamente os riscos relacionados com os reprotóxicos;
53. Pugnar pelo combate à morosidade do sistema judicial nos processos com incidência em SST, pois consideramos que continuam a ser demasiado escassas as condenações judiciais por incumprimento das normas de segurança no trabalho que resultam em acidente grave ou mortal, seja através de mecanismos de simplificação processual que permitam uma mais célere e eficaz reparação de danos, seja por novos modos arbitrais de resolução de conflitos;
54. Garantir a instituição de medidas e procedimentos que efetivem o direito de colocação dos trabalhadores sinistrados ou vítimas de doenças profissionais em posto de trabalho compatível, há muito previsto na Lei nº 98/2009, que regulamenta a reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e que continua a não ser respeitado pelas empresas.

### III. 7. Garantir a efetividade da Lei. O reforço dos serviços inspetivos.

A efetividade da lei, sendo um dos pilares fundamentais do Estado de Direito, continua a ser uma das áreas em que o nosso País continua a revelar fortes deficiências, colocando em causa os direitos dos cidadãos, e especificamente dos trabalhadores, e a revelar-se como um entrave ao normal desenvolvimento do nosso sistema económico.

A UGT não pode deixar de manifestar a sua forte preocupação com o atual funcionamento de muitos serviços inceptivos, de que não podemos deixar de destacar a Autoridade para as Condições de Trabalho, em que as políticas de contenção orçamental e a diminuição do número de inspetores e demais funcionários se traduziram numa progressiva redução da sua capacidade de intervenção nas vertentes preventiva, inspetiva e punitiva.

Assistimos com muita preocupação à redução drástica do número de Inspetores de Trabalho, sobretudo por saídas por aposentação, sendo o seu número de 307 Inspetores de Trabalho em 2015. Não deve ser esquecido que o rácio da OIT para Portugal aponta para um número de 451 Inspetores de Trabalho.

Esta situação, associada à ausência de uma visão política estratégica e mesmo de estratégia interna de atuação, coloca em causa, em última instância, as necessárias autonomia e especificidade de intervenção daquele organismo, em linha com o que defende a OIT.

A UGT não pode deixar de assinalar positivamente o plano estabelecido pelo atual Governo no sentido de proceder ao reforço do quadro de inspetores da ACT e de, até ao final da legislatura, alinhar o seu número com o já referido rácio da OIT.

Será ainda particularmente importante garantir que os inspetores se centrem efetivamente na atividade inspetiva, não continuando a ser forçados, pela ausência de quadros de pessoal adequados, a realizar um conjunto de tarefas acessórias.

Uma nota não pode deixar de ir para a situação da Administração Pública e para a passagem de competências da ACT para a Inspeção Geral das Finanças e para os serviços inspetivos dos diversos Ministérios em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A UGT sempre foi fortemente crítica dessa mudança, operada em 2014, sobretudo num setor em que a matéria da segurança e saúde no trabalho sempre foi especialmente deficitária. A

esmagadora maioria dos serviços públicos não tem serviços organizados de segurança e saúde no trabalho, nem os tem contratados a empresas prestadoras de serviços externos, o mesmo se passando em relação aos serviços organizados de medicina do trabalho.

Nessa medida, e tendo o Governo atual anunciado já por diversas vezes, nomeadamente no Relatório do Orçamento do Estado para 2017, a reversão desta medida, a UGT não deixará de estar particularmente atenta à evolução da situação, de forma a que seja retomado o pleno respeito pela Diretiva quadro de SST e pela Convenção nº 155 da OIT.

É ainda de assinalar que será cada vez mais fundamental, num quadro em que o deficiente cumprimento da lei se estende a diversas áreas, assegurar uma cada vez mais adequada e integrada atuação dos diferentes serviços inspetivos (inspeção tributária, segurança social, ACT) das entidades com competências de supervisão e regulação. Mais, será ainda necessário reforçar a interligação entre essas entidades com as entidades mais próximas do terreno, como é o caso dos sindicatos, o que nem sempre se tem verificado de forma adequada.

#### **PONTOS DE AÇÃO**

55. Assegurar o reforço da articulação entre sindicatos, empregadores e a ACT, de forma a estabelecer prioridades da ação preventiva e inspetiva, aproximar a inspeção do terreno e criar um sistema rápido de alerta e intervenção;
56. Garantir e acompanhar a execução de Um plano de médio prazo para o reforço dos meios humanos (inspetores e pessoal técnico e administrativo) e materiais da ACT, nomeadamente em linha com os rácios e princípios da Organização Internacional do Trabalho, com vista a reforçar a sua capacidade de intervenção e a sua efetividade e reconduzindo cada interveniente às suas funções nucleares;
57. Defender a necessidade de uma maior articulação e troca de informação e experiências entre os diversos serviços com competências inspetivas na área laboral e destes com o Ministério Público, de forma a garantir uma maior celeridade e efetividade de intervenção;
58. Discutir a reposição de normas laborais cuja revogação retirou capacidade de intervenção à ACT, nomeadamente as que concernem à comunicação dos regulamentos internos e em matéria de horário de trabalho, e o reforço de mecanismos legais que potenciam uma intervenção mais eficaz, como os de

responsabilidade solidária dos empregadores;

59. Adotar o cumprimento da legislação laboral, acompanhada de uma fiscalização efetiva e de uma comunicação eficaz entre serviços, como um requisito transversal para o acesso das empresas a contratação pública, acesso e manutenção de apoios públicos nacionais e comunitários. Tal deve ser associado a um quadro adequado de sanções acessórias (inibição de novos apoios por um período suficientemente dissuasor);
60. Criar o Balcão Único do Trabalhador, congregando, num único local, as instituições com as quais o trabalhador mantém um contacto mais assíduo (ACT, IEFP, Segurança Social), de forma a permitir ao trabalhador resolver todas as questões relativas à sua relação laboral de forma célere e com menores prejuízos para os próprios e para a economia;
61. Reconcentrar na ACT as competências em matéria de inspeção/prevenção de condições de trabalho, para o sector público e privado, de forma a garantir uma intervenção transversal por parte do organismo que tem os conhecimentos e a capacidade instalada para a fazer, assim sejam criadas as devidas condições.



## IV. AS PESSOAS NO CENTRO DAS POLÍTICAS. MAIS JUSTIÇA SOCIAL.

### IV. 1. Defender o Estado Social

A UGT sempre rejeitou as políticas de dismantelamento do Estado Social, guiadas por critérios estritamente economicistas e por um modelo ideológico, conforme se verificou durante o programa de ajustamento, cujo objetivo sempre se afigurou ser o de tornar Portugal um Estado de serviços mínimos.

O encerramento de serviços públicos em sectores fundamentais, como a Educação, a Saúde ou a Justiça, mas também outros essenciais como as Finanças, contribuíram para um cada vez maior afastamento e alheamento do Estado face aos cidadãos e vice-versa, colocando em causa os pilares estruturantes do nosso modelo social e da nossa democracia.

A UGT deve registar uma alteração daquele modelo num período mais recente, assistindo-se nomeadamente à reabertura de alguns serviços de proximidade aos cidadãos, se bem que ainda de forma muito insuficiente porque condicionada por constrangimentos orçamentais.

Há ainda que evitar as tentações de uma lógica imediatista, não devendo ser esquecido que o investimento presente não deixará de se traduzir, a médio e longo prazo, numa redução de custos e numa maior sustentabilidade.

Mas, acima de tudo, o Estado Social não pode ser visto como um custo, mera despesa ou equacionado em termos de impactos orçamentais, mas antes como um investimento naqueles que devem continuar a ser os objetivos do nosso Estado de Direito Democrático: promover o bem-estar, de forma universal, solidária e inclusiva, garantindo, em última instância, a coesão e a paz sociais.

#### Segurança Social

A UGT, desde sempre, tem estabelecido na esfera da Segurança Social três prioridades absolutas: a defesa de um sistema público e universal, a sustentabilidade financeira dos regimes contributivos e a melhoria da proteção social dos cidadãos.

Não obstante as adversidades dos últimos anos, nomeadamente, as alterações do quadro macroeconómico, as transformações demográficas no contexto nacional e os compromissos assumidos pelo Estado Português perante entidades internacionais, continuamos a defender com convicção este modelo e a sua sustentabilidade.

A UGT defende que uma qualquer reforma da segurança social, cujo espectro há muito paira, só se impõe se for efetivamente demonstrada a sua necessidade, pela apresentação de estudos credíveis, e só deve ser implementada com base numa discussão e consenso tripartidos e desde que tenha na sua base a manutenção da estrutura e dos princípios atualmente consagrados na Constituição da República Portuguesa e na Lei de Bases da Segurança Social.

A UGT estará, como sempre esteve, disponível para discutir a modernização do sistema de Segurança Social, numa dupla óptica – eficácia e adequação dos sistemas e a sua sustentabilidade social e financeira.

Nesse sentido, sempre contestámos que, em nome da redução da despesa pública, as únicas soluções apresentadas pela Troika e pelo Governo de então passassem por cortes nas pensões e nas prestações sociais, por vezes com recurso a medidas inconstitucionais, provocando um brutal retrocesso social. Entendemos que num contexto de crise deveriam ter sido implementadas medidas em sentido inverso, ou seja, com um reforço da proteção social, por via de políticas consensualizadas entre os Parceiros Sociais e o Governo, a fim de atenuar os impactos adversos sobre as pessoas, ao invés de agravar os sacrifícios e desigualdades, como veio a acontecer na prática.

Conhecemos os problemas, dos quais destacamos, por um lado, a drástica redução da população ativa e empregada, por via da forte redução da natalidade, do envelhecimento demográfico, mas sempre afirmámos que as soluções apresentadas nunca poderiam servir para dar resposta aos fatores conjunturais originados pela crise como a destruição de emprego, o aumento da emigração e a redução da imigração ou o fraco crescimento económico.

Não podendo deixar de registar alguns sinais positivos que vêm sendo assumidos (aumento do IAS, aumento das pensões de mais baixo valor, melhoria de algumas prestações sociais como o abono de família), mas deve ser assinalado que os mesmos são ainda manifestamente insuficientes para fazer face ao agravamento das situações de desproteção, pobreza e desigualdades que se verificou durante a crise.

A UGT continuará a bater-se por uma maior solidariedade intra e intergerações, assegurando um envelhecimento digno e uma efetiva cobertura das eventualidades, sempre tendo em vista na promoção de uma sociedade mais igualitária e inclusiva, restabelecendo-se desta forma o equilíbrio do sistema de segurança social e a coesão social.

## PONTOS DE AÇÃO

1. Defender um sistema de segurança social público e universal, assente no primado da responsabilidade pública:
  - o em que se assegure a sustentabilidade e autonomia do regime contributivo, garantindo adequados níveis de proteção e a solidariedade geracional, num quadro de forte e permanente avaliação e acompanhamento entre Governo e Parceiros Sociais;
  - o em que o Estado respeite plenamente as suas obrigações de financiar, por via do Orçamento do Estado, os sistemas não contributivos ou fracamente contributivos;
2. Restabelecer o princípio da confiança que deverá estar na base da relação entre Estado e Cidadãos, que foi comprometido pela imprevisibilidade e ausência de continuidade nas medidas adotadas nos anos de crise, as quais visaram exclusivamente a redução do défice, pondo em causa a sustentabilidade social e a própria democracia;
3. Exigir a reintrodução da idade fixa de reforma, assegurando um princípio de estabilidade e previsibilidade junto dos trabalhadores no que respeita à possibilidade de gerir a sua carreira profissional;
4. Rediscutir, em sede de concertação social e em negociação sectorial, os regimes de antecipação de idade de reforma e de tratamento das longas carreiras contributivas nos sectores privado e público;
5. Discutir novas fontes de financiamento do sistema de Segurança Social, que poderão passar pela criação de uma contribuição extraordinária social a suportar pelas empresas que tenha por base o ratio lucro líquido/esforço contributivo da empresa.
6. Exigir uma participação ativa dos Parceiros Sociais na gestão do regime contributivo da Segurança Social e da Caixa Geral de Aposentações;
7. Pugnar pela transparência do sistema, exigindo o acesso a informação, nomeadamente à informação desagregada, e o efetivo funcionamento das instâncias tripartidas existentes, nomeadamente a reativação do Conselho Nacional da Segurança Social, de forma a garantir de forma adequada a participação de quem

sustenta o regime contributivo – trabalhadores e empregadores;

8. Exigir a adequação das pensões e demais prestações do regime contributivo (descongelamento total da atualização de pensões, rediscussão da proteção no desemprego e na doença) e do regime não contributivo (por via de uma atualização do valor do IAS que reponha o poder de compra e a revalorização de valores e cobertura);
9. Reforçar os mecanismos de proteção social numa perspectiva de maior ativação das políticas de reinserção no mercado de trabalho, principalmente no que respeita aos desempregados longa duração e a grupos especialmente vulneráveis;
10. Reforçar a proteção social dos trabalhadores com vínculos atípicos e com carreiras irregulares;
11. Rever e regulamentar as profissões de desgaste rápido, dando cumprimento ao acordado em sede de concertação social, em 2006;
12. Incentivar a constituição de fundos de pensões profissionais, designados como Segundo Pilar, por via da negociação coletiva, nomeadamente pela atribuição de benefícios fiscais;
13. Facilitar o acesso a prestações como o Rendimento Social de Inserção e Complemento Solidário para Idosos, simplificando o respetivo procedimento administrativo e revendo a condição de recursos, sem prejuízo da sua fiscalização, de forma a que se assegure uma subsistência dentro dos padrões da dignidade humana para todos os cidadãos;
14. Reforçar os mecanismos de combate à fraude e evasão contributivas, com particular preocupação com sectores mais vulneráveis como o do trabalho doméstico, o dos trabalhadores portadores de deficiência e dos trabalhadores migrantes, o que contribuirá não apenas para garantir um maior equilíbrio financeiro do sistema, mas também para uma melhoria das condições de trabalho;
15. Reforçar as políticas que visam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente pelo alargamento das situações de assistência à família subsidiada aos cuidados imprescindíveis e inadiáveis a prestar aos ascendentes e da criação de

infraestruturas com custos acessíveis e horários alargados;

16. Introduzir uma majoração na contagem do tempo para a reforma que atenda ao número de filhos;
17. Redefinir o modelo em que atualmente se baseia a relação do Estado com as IPSS, equacionando a possibilidade da abertura à atribuição de competências aos municípios, o que facilitaria a atribuição e monitorização do cumprimento dos deveres e obrigações contratualizados ou legalmente previstos;
18. Exigir a disponibilização de informação adequada sobre a situação financeira da Segurança Social e, em particular, sobre as dívidas existentes, de forma a permitir a conceção de um plano, com a participação e envolvimento efetivo dos parceiros em sede de concertação social, de recuperação das mesmas.

## Educação

A Educação é um direito humano que responde às necessidades culturais, democráticas, sociais, económicas e ambientais de todos, permitindo a todas as pessoas, de qualquer idade, realizarem-se integralmente, quer individualmente, quer nas suas relações interpessoais, sendo deste modo um instrumento essencial para assegurar a transmissão, a análise e a concretização dos conhecimentos e da prática, para além de proporcionar o acesso a novos conhecimentos por meio da investigação e da inovação.

A Educação é uma variável crucial na determinação do bem-estar de um país, seja através do desenvolvimento económico (trabalho mais produtivo, aumento da produtividade, melhor rendimento per capita e melhores salários), seja pela influência em fatores indiretos, tais como uma redução nas desigualdades (aumentando as competências dos mais desfavorecidos), uma maior participação cívica, uma maior estabilidade política, menores taxas de criminalidade, ou uma maior esperança de vida.

Esta perspetiva rejeita uma conceção limitada, minimalista, mecânica e utilitarista da Educação, que a reduziria à mera instrução de alunos, para os preparar para serem trabalhadores qualificados.

Cabe ao Estado a responsabilidade de garantir uma oferta relevante e de primeira linha de um serviço público de Educação de qualidade. Cabe ao Estado garantir que a Educação seja gratuita e universalmente acessível, para além de lhe proporcionar os recursos humanos e materiais necessários, e ainda a sua permanente atualização.

Desta forma e por estes objetivos, ao Estado cabe atribuir uma parcela significativa do seu Orçamento para a Educação. A liberdade de aprender e ensinar deve ter expressão concreta na possibilidade de emergência de ofertas educativas privadas, quer na sua vertente particular, quer na sua vertente cooperativa, quer na sua vertente social. Estas ofertas podem ser apoiadas pelo Estado, sem que daí resulte qualquer desinvestimento na preservação e reforço de uma oferta educativa estatal.

A qualidade da educação não é compatível com a incerteza e a insegurança que resultam de políticas educativas em permanente mudança, com a sucessão de normativos e com a prática de mudança pela mudança, sem justificações consistentes e sem objetivos claros.

O Estado não pode enveredar por aquilo que tem constituído o «mercado» mundial da educação - que já tem forte impacto ao nível do ensino superior - permitindo o seu alargamento para os restantes sectores da Educação. Os serviços de educação não podem estar submetidos às regras dos tratados comerciais.

O ensino superior e a investigação constituem elementos essenciais na promoção de uma Educação de qualidade, pelo que lhe devem ser asseguradas condições de funcionamento, através de financiamento adequado. Esta importância do ensino superior assume ainda particular relevância no que diz respeito à sua intervenção na formação inicial dos docentes e nos processos de investigação que promovem sobre a educação.

Os currículos das instituições educativas devem garantir elevados níveis de qualidade na formação académica dos alunos, orientada para a promoção de valores e princípios como: o respeito, a tolerância, o diálogo, a solidariedade, direitos e responsabilidades, cidadania, participação, a paz, a não violência, a democracia, a solidariedade, a inclusão, uma atitude favorável a um ambiente durável, e ainda a interação internacional e intercultural. A educação para a convivência escolar e social é uma questão prioritária a ser desenvolvida nas escolas portuguesas, uma vez que assistimos a uma série de ruturas sociais, a uma perda de valores básicos e a um aumento da presença da violência nas suas múltiplas formas na comunidade educativa. Necessitamos de salvaguardar um Estado Social que promova a convivência entre os indivíduos e os grupos, sem lugar para a discriminação.

Em termos de objetivos gerais, defendemos:

- Uma educação de qualidade entendida como um direito humano, disponibilizada como serviço público de qualidade gratuito a todas e a todos;
- A concretização do direito à aprendizagem ao longo da vida, disponibilizada através de um sistema de educação e formação que se dirige a crianças, jovens e adultos, sem qualquer espécie de discriminação;
- Uma educação inclusiva e igualitária, quer na escola, quer na sociedade;
- Carreiras reconhecidas, dignificadas e valorizadas para todos os trabalhadores da Educação, como motor de progresso do país e de incentivo a práticas profissionais empenhadas e de elevados padrões de exigência.

A Educação e a Formação são estratégicas para o futuro de Portugal e da Europa, para além de constituírem um fator chave de solução da crise em que temos estado mergulhados.

#### **PONTOS DE AÇÃO**

19. Assegurar um largo consenso social e político no que concerne às políticas educativas fundamentais, no sentido da sua coerência, estabilidade e consistência;
20. Exigir o reforço do Orçamento do Estado para a Educação, de forma que esta atinja, pelo menos, 6% do PIB;
21. Desenvolver um modelo de gestão pública nas escolas, que garanta uma gestão de qualidade, com maiores autonomia, transparência e responsabilização;
22. Alargar a oferta da Educação para a Infância desde os 0 anos até aos 5 anos de idade;
23. Garantir a concretização do princípio da escolaridade obrigatória de 12 anos, erradicando o insucesso e o abandono escolar precoce;
24. Estimular a frequência do ensino secundário, nas suas diversas modalidades e com reforço do modelo das escolas profissionais, apoiando as já existentes;
25. Apostar na diferenciação e diversidade de respostas educativas, de acordo com ritmos de aprendizagem, capacidades e motivações dos nossos alunos;

26. Eliminar a precariedade laboral, a incerteza e a insegurança dos trabalhadores da Educação e a melhoria das suas condições de trabalho, nomeadamente por via de uma estabilidade na colocação de docentes contratados;
27. Garantir concursos nacionais com regras transparentes, que não provoquem distorções na lista de graduação profissional;
28. Implementar equipas multidisciplinares em todas as escolas, tendo por objetivos a elevação dos níveis de sucesso escolar e a eliminação do abandono escolar; o combate à indisciplina e violência em contexto escolar; e a promoção de ambientes escolares de saudável respeito entre todos os membros da comunidade educativa;
29. Incentivar o ensino experimental, nomeadamente pela dotação de novos recursos e pela renovação dos existentes, e pleno funcionamento de laboratórios e oficinas em todas as escolas;
30. Garantir condições para o aumento do número de alunos a frequentarem o ensino superior;
31. Eliminar a Prova de Avaliação de Conhecimentos e Capacidades (PACC).

## Saúde

O direito à proteção da saúde é um direito consagrado na Constituição Portuguesa e a instituição Serviço Nacional de Saúde (SNS) é uma das maiores realizações do nosso regime democrático nestes 40 anos e um dos pilares do nosso Estado Social. Para a UGT, é fundamental que as políticas a seguir nesta área mantenham a universalidade e equidade no acesso e a qualidade dos serviços prestados.

Desta forma, é com preocupação que assistimos nos últimos anos a uma política de cortes indiscriminados que fazem precisamente perigar aqueles dois princípios fundadores do SNS, penalizando sobretudo os grupos mais fragilizados como os idosos ou os agregados de mais baixos rendimentos.

O sistema atual é assimétrico no seu acesso e cobertura geográfica e social e disfuncional entre os seus vários níveis – Primários, Hospitalar, Continuados e Paliativos -, pelo que não podemos



deixar de salientar que se considera fundamental uma melhoria da articulação entre os diversos serviços. A reorganização da rede hospitalar não deve privilegiar a redução dos custos em detrimento de uma racional utilização destes, pelo que será necessário avaliar de que forma serão colmatados os enormes vazios gerados pela extinção de muitas unidades hospitalares e de saúde, garantindo à população uma alternativa credível e adequada no acesso à saúde.

Urge continuar a apostar numa melhoria dos cuidados de saúde primários, por via de um reforço no investimento nas unidades de saúde familiar (USF) e nos Centros de Saúde. O sistema continua a funcionar de um modo “médico-cêntrico” e “hospitalo-cêntrico”, com falta de visão para incluir e integrar outros profissionais. Dotar os Centros de Saúde com meios complementares de diagnóstico básicos como análises clínicas, radiologia e fisioterapia, entre outros, levaria a uma melhoria quantificável da capacidade de resposta às necessidades dos utentes, reduzindo a procura nas urgências hospitalares.

O desenvolvimento da atual rede de cuidados continuados deve ser intensificado face à clara insuficiência na resposta e centralização dos serviços prestados, que não chegam a todos os que necessitam, libertando camas hospitalares tão necessárias e dando resposta às populações.

A gestão dos recursos humanos continua a ser uma área central para o sucesso da modernização deste sector. A adequação dos recursos humanos às necessidades reais é uma prioridade. A não renovação dos quadros, a não implementação integral da redução para as 35 horas de trabalho semanais, bem como o recurso às horas extraordinárias para colmatar a falta de pessoal, levam a que os trabalhadores deste sector se encontrem em exaustão física e psicológica, o que dificulta a manutenção de uma boa prestação de cuidados.

A forte desmotivação e a degradação das condições de trabalho têm estado na origem de um fluxo emigratório sem precedentes entre os profissionais de saúde, agravando ainda mais as dificuldades de funcionamento do sector.

Não podemos também deixar de manifestar a nossa total oposição à tentativa de suprir a necessidade de recursos humanos na área da saúde pelo recurso à contratação de empresas de prestação de serviços, em clara violação dos princípios legais e constitucionais, e a que estas contratações se administrem pela regra do mais baixo custo.

A UGT considera que a adequação dos recursos humanos tem necessariamente de passar pela via do diálogo com as partes envolvidas. No que respeita ao diálogo com os trabalhadores do sector, não podemos de deixar de expressar apreensão pelo de facto de nesta, como noutras

áreas da Administração Pública, continuar a não existir uma dinâmica negocial adequada. Entendemos ser fundamental uma participação efetiva, não apenas dos trabalhadores, mas de todas as partes interessadas.

### **PONTOS DE AÇÃO**

32. Defender a universalidade e equidade no acesso ao SNS;
33. Melhorar a articulação entre os vários níveis do SNS, nunca privilegiando a redução dos custos em detrimento da racional utilização destes;
34. Colmatar os enormes vazios gerados pela extinção de unidades hospitalares e de saúde;
35. Melhorar os cuidados de saúde primários, através do reforço no investimento nas USF e Centros de Saúde, dotando os Centros de Saúde de meios complementares de diagnóstico;
36. Apostar no desenvolvimento da rede de cuidados continuados;
37. Defender a legalidade e a regularização dos processos de recrutamento de recursos humanos, os quais devem ser realizados através de concursos internos e não pelo recurso a empresas de prestação de serviços;
38. Exigir uma participação efetiva dos representantes dos trabalhadores nas políticas de reestruturação do SNS e o respeito pelo direito à negociação coletiva enquanto elemento central para a promoção de uma política de recursos humanos adequada e de promoção de condições de trabalho digno no sector.

### **Justiça**

A boa aplicação da Justiça constitui o sustentáculo efetivo dos valores constitucional e legalmente consagrados e é frequentemente o elemento mais próximo e evidente para os cidadãos na salvaguarda das suas liberdades e direitos.

Dignificar e prestigiar o Sistema de Justiça deve assim constituir uma indubitável prioridade na atuação política e de todos aqueles com responsabilidades na concretização do ideal do Estado de Direito Democrático.

A Justiça não apenas é um pilar fundamental para a efetivação dos direitos legalmente consagrados, e sobretudo entre aqueles cuja maior vulnerabilidade os torna mais facilmente vítimas da ilegalidade e do desrespeito, como é o caso dos trabalhadores, como se constitui hoje igualmente como um fator central no quadro das discussões sobre a criação de um modelo de social e económico do País. Num contexto como aquele em que nos encontramos, e em que ainda não se recuperou totalmente dos efeitos da crise económica e de emprego, a discussão de um modelo produtivo e económico diferente, que deve apostar também na melhoria da competitividade interna e internacional, não poderá passar ao lado da problemática da eficácia da Justiça.

No entanto, a nossa Justiça continua a debater-se com problemas estruturais graves, sendo que a morosidade, a imprevisibilidade e o custo têm os seus impactos mais significativos entre aqueles que se encontram em situação de maior fragilidade, como é o caso dos trabalhadores.

A crescer a tais problemas estruturais, o sector da Justiça vivenciou, com efeitos particularmente gravosos, os impactos das medidas de austeridade, com a redução de meios humanos e materiais a comprometer uma atuação adequada e atempada, tendo inclusivamente tal política conduzido a reformas que a UGT contestou desde o primeiro momento, nomeadamente por se revelarem prejudiciais para um efetivo acesso à Justiça.

A UGT não deixou de manifestar a sua preocupação face à Reforma do Mapa Judiciário, não apenas pela insuficiente preparação da mesma, que se traduziu em problemas diversos (o mau funcionamento do CITIUS e as condições em que passaram a operar muitos tribunais foram apenas os reflexos mais visíveis), mas pelos efeitos que evidenciou ter, nomeadamente por via do encerramento de muitos tribunais, para uma justiça que se quer cada vez próxima dos cidadãos.

E tais efeitos, sempre o dissemos, seriam sempre particularmente prejudiciais no caso da Justiça Laboral, em que os trabalhadores, e sobretudo aqueles cuja subsistência se encontra colocada em causa pelo litígio, dificilmente poderão suportar os custos acrescidos de uma justiça que deles se distancia.

Diga-se aliás que o clima de constantes reformas que visam afrontar a crise do sector não deixa de criar, por si, mais entraves e entropias, ao prejudicar as necessárias estabilidade e previsibilidade do sistema.

No entanto, e face ao que considerámos um retrocesso na boa aplicação da Justiça, a UGT não deixou de saudar a reabertura, com o atual Governo, de vários tribunais e o reforço previsto do número de oficiais de justiça, conforme a UGT vinha reivindicando.

A UGT deve porém lembrar que este é um sector em que muito há ainda a fazer.

Desde logo, e face à sobrecarga da via judicial, deve ser lembrada a importância que os mecanismos extrajudiciais de resolução de litígios podem assumir, desde que não comprometam o acesso aos tribunais por parte dos cidadãos. Os Parceiros Sociais estiveram, no que concerne à justiça laboral, na criação do Sistema de Mediação Laboral, mas este não conheceu ainda o impulso necessário, sendo reduzida a adesão, sobretudo por parte dos empregadores, o que deverá levar a refletir sobre soluções que invertam tal situação.

Mais, não deve ser esquecida a situação dos trabalhadores do sector, cujas necessidades de formação, de reforço dos seus números e de dignificação do seu estatuto são hoje condições para um esforço de construção de uma Justiça moderna e eficaz.

Esta e outras mudanças terão de ser objeto de um diálogo sério que permita que às reformas a realizar seja garantido um consenso alargado e uma indispensável estabilidade. Um diálogo que, não podendo deixar de passar pelos atores judiciais nas matérias que lhes são próprias, deve envolver cada vez mais os representantes dos utilizadores da Justiça, como é o caso dos parceiros sociais.

## **PONTOS DE AÇÃO**

39. Defender um diálogo político potenciador do estabelecimento de um quadro de segurança e previsibilidade no sector da Justiça, que ultrapasse o âmbito de cada legislatura, com o necessário envolvimento dos atores judiciais e dos sindicatos, evitando reformas avulsas ou realizadas de forma precipitada;
40. Aprofundar o diálogo social no sector da Justiça, nomeadamente em matérias como o reforço dos meios humanos e materiais e da formação e qualificação dos seus profissionais – o que exige uma dotação orçamental adequada -, o aprofundamento

da especialização dos Tribunais e a melhoria da sua gestão ou mesmo a digitalização do sistema de forma a garantir mais e melhor justiça (com maior eficácia, celeridade e previsibilidade). Defender a reativação do Conselho Consultivo da Justiça como fórum importante para esses fins;

41. Garantir a melhoria do acesso à Justiça dos cidadãos em geral, e dos trabalhadores em particular, por via de uma política de maior proximidade e de maior especialização, de uma redução dos custos (apoio judiciário e sistema de custas), de uma revitalização dos mecanismos extrajudiciais de resolução de litígios (como o Sistema de Mediação Laboral), da melhoria dos serviços a montante do sistema judicial (auditorias, fiscalização, inspeção) e do reforço da legitimidade processual dos sindicatos na defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
42. Defender a simplificação dos processos, libertando os atores judiciais para as tarefas essenciais que lhes cabem, de forma a garantir uma maior celeridade dos processos e uma maior efetividade dos direitos dos trabalhadores;
43. Estabelecer mecanismos de acompanhamento e avaliação e eventual apresentação de propostas de reformulação da Reforma do Mapa Judiciário, com o envolvimento dos operadores judiciais, da Assembleia da República e dos Parceiros Sociais.

## **IV.2. Lutar por uma sociedade inclusiva**

### **Reduzir a pobreza e as desigualdades sociais e de rendimentos**

A pobreza e a desigualdade na distribuição de rendimentos são problemas persistentes na nossa sociedade e que se agravaram significativamente nos últimos anos, fruto das políticas de austeridade, que atingiram mesmo os segmentos da população mais vulneráveis e com menores rendimentos, invertendo os progressos que se vinham realizando no período anterior.

A pobreza atinge particularmente grupos como os idosos, as famílias monoparentais e, de forma cada vez mais acentuada, as crianças, mas não pode ser encarada como um fenómeno associado apenas a grupos fragilizados, à inatividade ou ao elevado nível de desemprego.

É importante ter presente que uma percentagem crescente da população empregada se encontra em risco de pobreza, devido aos baixos salários e à precariedade laboral, sendo cada

vez mais atual falar dos *working poors*. Diga-se que o risco de pobreza mais do que duplica para os trabalhadores com contratos precários face aos restantes trabalhadores, o que é particularmente preocupante num País com uma das mais elevadas taxas de contratação não permanente da UE.

Naturalmente, e face à evolução do desemprego, que diminui ainda a um ritmo lento, este é um fator que terá de merecer uma atenção prioritária, na medida em que se continua a verificar a necessidade de reforçar medidas que respondam a situações como as dos jovens e dos DLD, que não estão ou deixarão de estar abrangidas pela proteção no desemprego, potenciando um crescente risco de pobreza de um grande número de pessoas e seus agregados.

O enfraquecimento das políticas sociais, quer no que se refere aos valores – por via das alterações à condição de recursos, redução de montantes e não atualização do IAS – quer no que concerne aos beneficiários, não deixou de ter consequências gravosas em termos de pobreza e em termos da redução da desigualdade, acrescentando a outros fatores como as reduções salariais e das pensões e o brutal aumento da carga fiscal, originando uma significativa perda de poder de compra.

Na definição de políticas, importará ter presente que as transferências sociais - por via do Rendimento Social de Inserção, Complemento Solidário de Idosos; abono de família - desempenham um papel importante na redução da pobreza extrema, pelo que deve ser considerada positiva a recente atualização dos valores e o alargamento dos beneficiários naqueles regimes.

Por outro lado, e sem colocar em causa a importância que as transferências sociais têm já na redução do risco de pobreza, importa ter em conta que estas têm um efeito marginal na redução das assimetrias e desigualdades, que em Portugal atingem dos mais elevados níveis da UE.

Nesse sentido, não deve ser esquecido que o papel do Estado no combate à pobreza e às desigualdades não se pode esgotar nas políticas sociais, as quais devem necessariamente ser articuladas e complementadas com uma adequada política de rendimentos e com as políticas fiscais, que são um instrumento central da política redistributiva. A justiça fiscal encontra-se ainda comprometida não apenas pela perpetuação da elevada carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho e pelo desequilíbrio face à tributação de outros rendimentos mas, ainda e sobretudo, pela perda de progressividade do IRS verificada com a redução do número de escalões e a subidas das taxas de imposto.

As políticas futuras de combate à pobreza deverão ter em conta todo o conjunto de fatores que contribuem esse fim, de forma integrada e transversal, e ser encaradas como um investimento com retorno económico e social. A UGT não aceitará que se retorne a uma abordagem, como muitas vezes no passado recente, com uma perspetiva meramente assistencialista e com uma visão estigmatizadora do beneficiário, que tinha como principal propósito a redução de despesa pública.

## **PONTOS DE AÇÃO**

44. Implementar políticas que garantam a articulação da atribuição de rendimentos adequados a uma vida digna com instrumentos de promoção da inclusão no mercado de trabalho, promovendo, pela empregabilidade, condições de saída da situação de pobreza;
45. Defender a justiça redistributiva, por via da articulação entre a proteção social e a política fiscal;
46. Criar um novo programa de combate à pobreza infantil, em que se integrem diferentes vertentes – melhorar os apoios financeiros às famílias (tendencial universalização do abono de família), reforçar o apoio escolar (transportes, livros e alimentação), garantir o acesso às TIC, apoiar o acesso a uma habitação digna, reforçar a rede de equipamentos sociais gratuitos desde a 1ª infância;
47. Criar um programa de combate à pobreza na 3ª idade, potenciando um trabalho em rede interinstitucional (Juntas de Freguesia, IPSS, forças de segurança...) e garantindo uma adequada cobertura de equipamentos como centros de dia, cuidados integrados e lares de qualidade a preços acessíveis;
48. Lutar por medidas que respondam à situação dos trabalhadores em situação de pobreza, mediante a construção de políticas que atendam à concreta situação dos seus agregados, mais do que à situação perante o trabalho.

### **Promover a Igualdade de Género. Combater todas as discriminações.**

Promover a igualdade e a não discriminação é um imperativo ético, jurídico e constitucional que se enquadra na defesa e garantia dos direitos humanos fundamentais.

Os desafios que hoje se colocam à promoção da Igualdade exigem um modelo de organização social assente num novo paradigma das relações sociais entre as pessoas. Um mundo que nos devolva o lugar de comunidade, valorizando a vida quotidiana e a proximidade. Um modelo social estruturado em relações sociais de género que assegure que homens e mulheres vivam, de facto, em igualdade, quer na esfera pública, quer na privada, e que tome em consideração as diferentes formas como uns e outras sofrem as discriminações por razões de ordem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual ou identidade de género.

A disparidade salarial, a precariedade laboral, a dificuldade de conciliação entre trabalho, família e vida privada e o aumento da violência sobre a mulher continuam a ser realidades incontornáveis da sociedade em que vivemos, levando-nos a concluir que é fundamental e urgente a tomada de medidas para desenvolver e implementar estratégias que possam diminuir o impacto negativo que recai sobre as mulheres.

Não podemos também esquecer que as mulheres há muito participam no mercado de trabalho de forma ativa, mais do que em muitos outros países, essa participação não acarretou a diminuição das suas responsabilidades nas tarefas domésticas, nos cuidados às crianças, aos idosos, aos familiares com doenças graves e aos deficientes dependentes. Pelo contrário, as mulheres acabaram por acumular uma multiplicidade de responsabilidades, sendo a participação masculina neste tipo de tarefas ainda residual, persistindo os preconceitos que continuam a atribuir papéis sociais desiguais a umas e a outros.

Contrariar esta situação para promover a igualdade entre homens e mulheres, como exigem a Constituição e os tratados internacionais que vinculam Portugal, implica criar condições para erradicar uma normatividade social violadora do Estado de direito democrático e prejudicial à economia, à coesão e ao desenvolvimento.

A UGT está ciente de que um conjunto de medidas concebido para fazer faces aos problemas da natalidade, da conciliação e das discriminações nos locais de trabalho só surtirá efeito se for amplamente aceite pela sociedade e executado de forma continuada ao longo de várias legislaturas e se a dimensão de género for integrada de forma transversal em todos os domínios.

Assim, a UGT reitera que as medidas a adotar só poderão ter o seu apoio se contribuirão de forma positiva para a igualdade de género no mercado de trabalho e na sociedade, contribuindo em particular para o reforço da empregabilidade das mulheres, a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres, a criação de mecanismos de conciliação entre a vida



profissional e a vida familiar e/ou para o aperfeiçoamento dos já existentes, a maior mobilidade vertical das mulheres, quer no sector privado quer no sector público.

É importante que se garanta o combate aos estereótipos de género e a todas as formas de violência contra as mulheres, incluindo a violência e o assédio no trabalho. É necessário garantir políticas locais promotoras de igualdade e de inclusão como forma de reforço da coesão social.

Mas a igualdade de oportunidade e o combate às discriminações implica igualmente agir sobre todas as outras formas de discriminação, designadamente em razão da classe ou origem social, nacionalidade, orientação étnica ou raça ou cultura, língua, condição familiar, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual ou identidade de género, devendo ser dada particular atenção ao combate às discriminações, por vezes múltiplas, em pleno respeito de direitos fundamentais e de concretização de um modelo de sociedade que se quer não apenas inclusiva, mas competitiva e sustentável, cientes de que tal apenas será atingido pondo termo a todas discriminações.

#### **PONTOS DE AÇÃO**

49. Prosseguir, nas políticas públicas, a transversalização da dimensão da igualdade de género (mainstreaming de género) e da não discriminação, passando pela sensibilização/ capacitação dos próprios decisores políticos, e promover uma avaliação de impacto das medidas e políticas adotadas, mediante a criação de instrumentos e procedimentos adequados;
50. Combater as desigualdades salariais, nomeadamente por via da criação e aperfeiçoamento de mecanismos de acompanhamento e controlo de todas as componentes de rendimento auferidas;
51. Combater todas as formas de discriminação nos locais de trabalho, desde o acesso ao emprego e à formação, ao desenvolvimento das carreiras e valorização de competência até à própria cessação dos vínculos laborais;
52. Promover o acesso das mulheres a lugares de chefia direção, alta direção e nos conselhos de administração das empresas, nomeadamente pela introdução de um critério de paridade, nos sectores público e privado;
53. Assegurar o aprofundamento dos direitos de paternidade enquanto valor social

eminente;

54. Criminalizar o assédio moral e sexual no local de trabalho;
55. Reforçar o quadro de “infraestruturas e equipamentos” para a vida quotidiana promotoras de igualdade e de inclusão - equipamentos comunitários, de saúde, de educação, de infância, de cultura, desporto e lazer de proximidade, com horários flexíveis e adequados, e uma rede de transportes públicos de maior eficácia;
56. Apoiar instituições públicas e privadas que criem, dentro das suas instalações, condições para receber as crianças dos seus trabalhadores, operando sob um horário flexível, ajustado ao funcionamento da instituição;
57. Introduzir nos currículos escolares e nos percursos formativos conteúdos no âmbito da cidadania, nomeadamente combate a todas as discriminações, violência de género e igualdade de género, que se debrucem especificamente sobre os papéis e os estereótipos sociais, de modo a educar para um desempenho social menos diferenciado e menos redutor;
58. Reforçar o papel da negociação coletiva no combate a todas as discriminações, de forma a promover ativamente um tratamento igualitário em termos salariais, valorização de competências e progressão nas carreiras ou acesso a formação profissional;
59. Promover a adoção de Planos para a Igualdade nos locais de trabalho, desde os organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, ao Sector Empresarial do Estado até às empresas e organizações privadas;
60. Reforçar a intervenção sindical nas empresas com vista à deteção, denúncia e correção das situações de discriminação, atentas as particulares fragilidades de ação por parte de muitos dos trabalhadores que delas são alvo.

### **Promover uma verdadeira Política de Juventude**

A situação dos jovens portugueses continua, apesar da melhoria registada nos níveis de desemprego jovem, a merecer da UGT uma grande preocupação. Os problemas estruturais de uma economia com um crescimento frágil, em que apenas agora os níveis de criação de emprego superam os de destruição, dificultam uma eficaz integração no mercado de trabalho.

Para além duma taxa de desemprego de 28% no final de 2016, os jovens portugueses continuam a ser o grupo mais vulnerável no que diz respeito à qualidade do emprego. A precariedade, os falsos recibos verdes e os baixos salários atingem sobretudo os jovens e são realidades crescentes em Portugal, numa tendência que se manteve em 2016.

No 4.º trimestre de 2016, do total de 2 263,0 mil jovens dos 15 aos 34 anos, 13,0% (294,7 mil) não estavam empregados, nem a estudar ou em formação.

Estes valores, mesmo que com tendência decrescente, continuam a representar um enorme desperdício de recursos humanos altamente qualificados, que deveriam estar ao serviço da recuperação económica e da sustentabilidade social.

Para a UGT, a mobilidade dos jovens, seja esta nacional ou internacional, é encarada de forma positiva, em contexto educativo e profissional, pressupondo o cariz puramente voluntário como base de decisão. Tal não é porém o que se verifica hoje, com os elevados níveis de emigração a encontrarem as suas principais justificações na ausência de emprego, nas reduzidas condições de trabalho e na falta de perspetivas de futuro, pessoais e profissionais.

O facto de estarmos perante a geração mais qualificada de sempre obriga-nos enquanto país a reunir as condições necessárias para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, o que implica reforçar a aposta na educação, na formação e requalificação profissionais, assim como promover uma transição entre a escola e o emprego assente na qualidade do emprego e não na precariedade ou nos baixos salários.

As recentes alterações às medidas ativas de emprego - depois de anos a serem marcadas por uma revisão em baixa dos apoios financeiros concedidos e pelo redesenho de muitas das medidas e programas, contribuindo para a sua fragilização, em especial nos estágios profissionais – devem ser consideradas positivas ao operar uma recentragem e uma diferenciação dos apoios que contribuem de forma mais efetiva para a criação de emprego permanente. Tal será porém um caminho que deve ser aprofundado e generalizado.

Será ainda necessário garantir, a todo o momento, uma dotação financeira adequada para as políticas ativas de emprego e, em geral, para a política de juventude, para que a poupança de hoje não seja o fardo de amanhã para as gerações futuras.

A política de emprego jovem não pode estar dissociada de uma *“Agenda para a Emancipação”* mais abrangente, que englobe as questões da habitação, da educação, do desenvolvimento

sustentável e que realce a importância do diálogo intergeracional e a defesa intransigente do Estado Social. É uma agenda que não pode ser contruída apenas para os jovens mas também com os jovens.

## **PONTOS DE AÇÃO**

61. Exigir uma “nova” Garantia Jovem, com financiamento e meios adequados, de forma a alcançar o fim a que se propõe: assegurar a todos os jovens uma oportunidade de emprego, de formação ou aprendizagem, pautada pela qualidade da oferta, antes de atingirem os 4 meses de desemprego;
62. Reforçar os apoios financeiros aos jovens concedidos no quadro das medidas ativas de emprego que lhes são destinadas, como é o caso dos estágios profissionais;
63. Combater o abandono escolar precoce - fenómeno que conheceu um retrocesso em 2016 -, com vista a potenciar uma inserção de qualidade no mercado de emprego;
64. Reforçar os mecanismos de ação e fiscalização da ACT e procedimentos que garantam uma maior celeridade judicial no combate ao falso trabalho independente;
65. Reforçar a sinalização dos jovens NEET (jovens sem emprego e sem estarem integrados num percurso escolar ou oferta formativa), mediante a criação de incentivos efetivos para esse efeito, de forma a permitir o reencaminhamento e integração dos mesmos em processos de reinserção social e profissional;
66. Combater a precariedade, promovendo a contratação permanente em todos os sectores, penalizando o empregador que recorra a contratação não permanente;
67. Desenvolver políticas de habitação que facilitem o arrendamento ou a aquisição de habitação a custos controlados;
68. Promover soluções intergeracionais, rejeitando em absoluto uma visão de conflito com os direitos adquiridos das gerações mais velhas, promovendo o nivelamento por cima;
69. Defender o maior envolvimento dos jovens na definição das políticas de juventude.

## Defender os trabalhadores migrantes

Nos últimos anos, em resultado da crise económica, os fluxos migratórios para Portugal estagnaram mas, pelo mesmo motivo, o número de trabalhadores portugueses que decidiram procurar no estrangeiro oportunidades de emprego aumentou de tal forma que apenas pode ser comparado ao fenómeno migratório que se verificou nos anos 60 e 70 do século passado.

Os emigrantes que hoje tentam a sua sorte sobretudo na Europa e um pouco por todo o mundo, bastando que lhes sejam dadas oportunidades de trabalho, têm frequentemente uma qualificação académica que lhes permite almejar uma integração no mercado de trabalho e na sociedade de acolhimento, mas há ainda um número considerável de trabalhadores nos sectores da construção civil e agricultura – muitos dos quais são trabalhadores destacados ou trabalhadores sazonais - que são vítimas frequentes de empregadores pouco escrupulosos e de práticas ilegais, pelo que necessitam de uma atenção especial.

Não obstante os progressos verificados em termos de condições de trabalho e de proteção social, as migrações intracomunitárias continuam ainda a conhecer fortes entraves, sendo necessário assegurar não apenas o fim das situações de exploração mas a plena aplicação da negociação coletiva e a portabilidade de direitos sociais, de forma a que a liberdade de circulação de trabalhadores seja uma realidade plenamente associada à justiça e dignidade das condições de vida e de trabalho.

A crise económica afetou particularmente alguns grupos mais vulneráveis, sendo que, no caso dos imigrantes a trabalhar em Portugal e das suas famílias, tal foi particularmente gravoso se considerarmos que os sectores em que estes se concentram foram particularmente atingidos pela crise.

Apesar da legislação portuguesa poder ser considerada exemplar no que toca à integração dos imigrantes – no mercado de trabalho; anti-discriminação; residência; reunificação familiar; acesso à educação e à saúde, etc. – e dos índices oficiais serem geralmente positivos, a prática nem sempre é tão modelar, pelo que ainda há um longo caminho a percorrer, sobretudo tendo em conta as alterações no mercado laboral.

Um fenómeno que não pode hoje ser ignorado, pela sua magnitude e por estar em causa o respeito por direitos humanos fundamentais, é o da chamada crise dos refugiados.

A UGT contestou sempre a resposta tardia e desadequada por parte da União Europeia e por parte de vários dos seus Estados-membros, os quais assumiram sobretudo uma postura protecionista, sendo porém de salientar que tal não foi o caso de Portugal, em que deve ser saudada a postura humanista e as condições criadas para um acolhimento e uma integração com a indispensável dignidade. Esta é uma questão perante a qual se exigem políticas e medidas integradas e abrangentes e à qual teremos de dedicar uma especial atenção.

## **PONTOS DE AÇÃO**

70. Exigir uma “nova” Garantia Jovem, com financiamento e meios adequados, de forma a alcançar o fim a que se propõe: assegurar a todos os jovens uma oportunidade de emprego, de formação ou aprendizagem, pautada pela qualidade da oferta, antes de atingirem os 4 meses de desemprego;
71. Promover uma política de integração efetiva, não esquecendo que o trabalho é um elemento primordial para que este objetivo seja atingido;
72. Defender o acesso dos migrantes e dos seus familiares aos direitos de cidadania, em conformidade com o ordenamento jurídico nacional e no respeito pelos acordos bilaterais e disposições do direito internacional (convenções ONU e OIT, instrumentos do Conselho da Europa, direito comunitário);
73. Defender condições de igualdade no acesso ao mercado de trabalho, à formação, à educação, saúde e segurança;
74. Combater a imigração ilegal e todas as formas de exploração e tráfico de seres humanos que lhe estão frequentemente associados;
75. Lutar contra e denunciar todas as formas de discriminação, designadamente as derivadas da nacionalidade, etnia, religião ou língua;
76. Defender a livre circulação no espaço da UE e garantir direitos ao nível de condições de trabalho, da segurança social, saúde e reconhecimento de qualificações;
77. Defender uma política europeia e nacional em matéria de refugiados que dê primazia ao respeito pela vida e pelos direitos humanos fundamentais;
78. Exigir que os serviços inspetivos tenham meios adequados para atuar em situações em que os trabalhadores migrantes são vítimas de práticas ilegais e, ou, criminais;

79. Desenvolver e aprofundar relações com as centrais sindicais dos principais países de emigração /imigração, e particularmente com as nossas congéneres dos países de língua portuguesa, como forma de melhor proteger os migrantes. A UGT continuará a dar especial atenção à celebração de protocolos bilaterais com as Centrais Sindicais desses países;
80. Valorizar o diálogo social tripartido como forma de garantir a integração dos trabalhadores migrantes/refugiados no mercado de trabalho.

### **Dignificar os cidadãos séniores**

Os séniores continuam a ser, no nosso país, um dos grupos mais vulneráveis à exclusão social, situação que se agravou particularmente no período da crise, sendo particularmente atingidos pelo desemprego de longa duração, pela quebra de rendimentos e da proteção social, incluindo por via do congelamento de pensões ou do esforço adicional da contribuição extraordinária de solidariedade, facto que não deixa de ser igualmente evidenciado pelo aumento da pobreza (face ao período pré-crise) nas faixas etárias superiores.

Por outro lado, e numa tendência sem precedentes, aqueles que retiveram capacidade económica suficiente foram chamados a ser o suporte financeiro, muitas vezes único, dos seus descendentes e respetivos agregados.

As medidas de contenção orçamental provocaram restrições no acesso a prestações sociais (nomeadamente com base no rendimento dos filhos, mesmo que não residente com o idoso), o que não pode deixar de ser alvo de particular apreensão e que ainda não foi corrigido.

Não obstante a manutenção de prestações que consideramos importantes, como é o caso do Complemento Solidário para Idosos, de que é de saudar o aumento operado com o Orçamento do Estado para 2017, continua a verificar-se que as políticas existentes não são ainda suficientes para garantir um adequado e digno nível de vida a muitos idosos.

A baixa participação social e cívica e o isolamento físico e social, a exposição a situações de violência ou a ausência de apoio familiar são problemáticas, com tendência para conhecer um agravamento, sobretudo num cenário de progressivo envelhecimento da população, que urge ainda colmatar e combater.

As deficiências e dificuldades ao nível da habitação, muitas vezes conducentes ao desenraizamento dos idosos, e ao nível da saúde, em que a ausência de uma eficaz rede de cuidados continuados ou de alternativas como o apoio domiciliário se destacam, não poderão deixar de ser acompanhadas e objeto de um esforço real de construção de políticas adequadas e integradas.

O envelhecimento ativo e a integração dos idosos no mercado de trabalho são temas que assumem cada vez mais relevância nas sociedades europeias e, num País como Portugal, tal assume maior acuidade se considerarmos que o baixo nível de habilitações e a fragilidade da formação ao longo da vida tornam os trabalhadores mais idosos especialmente vulneráveis a uma perspetiva empresarial que os encara como o primeiro alvo de qualquer despedimento.

As competências e conhecimentos, muitas vezes informais, não são reconhecidas e valorizadas e perdem-se com uma saída, muitas vezes precoce, do mercado de trabalho, sem que sequer se tenham criado condições à transmissão das mesmas às gerações mais jovens.

Tal saída precoce, fruto das condições que os trabalhadores séniores conhecem nos seus locais de trabalho e com custos pessoais, económicos e sociais adversos, tornam necessária a criação de condições adequadas à sua manutenção voluntária no mercado de trabalho, mediante políticas que assegurem uma igualdade de oportunidades e a participação no processo de desenvolvimento económico, social e cultural, em detrimento da visão do idoso como um agente passivo.

## **PONTOS DE AÇÃO**

81. Defender uma política pública integrada e transversal de apoio aos idosos, fundada na solidariedade intergeracional;
82. Incentivar o envelhecimento ativo, em condições de trabalho dignas e ajustadas às necessidades específicas dos idosos, promovendo a manutenção voluntária no mercado de trabalho, nomeadamente por via de políticas ativas de emprego, de formação e de programas que potenciem a transição para a reforma sem perda de conhecimentos e competências para as organizações;
83. Garantir um rendimento adequado, por via de uma justa atualização anual dos montantes das pensões e das prestações sociais que visem apoiar os idosos e sua família;



84. Assegurar condições de vida dignas aos idosos, nomeadamente por via do aumento da cobertura das infraestruturas de apoio aos idosos (apoio domiciliário, centros de dia, rede social de apoio ao idoso);
85. Combater o isolamento, pela criação de condições de acesso à cultura e à ocupação de tempos livres, de uma política ajustada de transportes e de reforço dos programas de proximidade aos idosos, conduzidos nomeadamente pelas forças de segurança;
86. Defender a efetiva operacionalização das tarifas sociais no consumo energético e nos transportes para idosos em situação de manifesta carência económica;
87. Defender um melhor acesso dos idosos aos cuidados de saúde, designadamente por via do reforço dos apoios à aquisição de medicação, do não pagamento de taxas moderadoras e do desenvolvimento da Rede Nacional de Cuidados Continuados, atendendo especialmente aos idosos com maior fragilidade económica.

## V. UM ESTADO AO SERVIÇO DE TODOS. GERAR CONFIANÇA - MODERNIZAR SEM DESTRUIR.

### V. 1. (Re)Valorizar Administração Pública

A prossecução dos objetivos de política e a própria concretização do Estado Social, pilar da democracia, exigem um Estado que disponha de uma Administração Pública capaz de responder, com eficácia e eficiência, aos desafios subjacentes ao modelo social e económico.

O contexto de crise serviu de pretexto a cortes cegos, que colocaram em causa não apenas a capacidade de resposta dos serviços públicos mas o próprio modelo de Administração Pública, avançando-se cada vez mais numa lógica de uma intervenção de mínimos e de demissão do Estado relativamente a funções que não lhe podem ou devem ser songadas e, consequentemente, de uma resposta à altura às necessidades das pessoas e das organizações.

É necessário um Estado que intervenha na economia, não somente em termos de regulação mas também de investimento público e criação de emprego, que assuma plenamente as suas funções de soberania e a resposta a necessidades individuais e coletivas, numa lógica de maior proximidade, promovendo uma economia mais forte e uma sociedade inclusiva.

Estas são opções que não são compatíveis com um enfraquecimento dos serviços públicos, com a degradação da qualidade e do acesso aos mesmos, linha de força de uma reforma do Estado que, não sendo assumida de forma clara, foi imposta sub-reptícia e unilateralmente nos últimos anos.

Para a UGT, qualquer projeto de desenvolvimento da Administração Pública deve necessariamente assentar em algumas premissas fundamentais, inalienáveis e que estarão sempre presentes em qualquer proposta ou ação que a Central ou os seus sindicatos venham a adotar, nomeadamente:

- a recuperação do discurso do “público” como essência da democracia, visto que a qualidade da mesma depende do desenvolvimento dos serviços públicos, bem como dos ideais de igualdade distributiva e justiça social;
- a assunção integral do princípio do bem comum e do interesse geral, procurando sempre a preservação da propriedade comum e de todos os recursos comuns, mantendo-os na esfera pública para usufruto das gerações futuras;

- os serviços públicos essenciais devem respeitar princípios de universalidade, qualidade e equidade no acesso, devendo ser assumido que a responsabilidade primeira da prestação desses serviços pertence ao Estado, sendo desejável a existência de uma delimitação clara entre essa incumbência e aqueles que, no setor privado, possam prestar serviços equiparados;
- o bem-estar dos cidadãos deve ser visto também como um fator de competitividade, contribuindo para a eficiência económica do país. A segurança laboral e a proteção social garantem a coesão social;
- as administrações públicas devem pautar-se pela transparência e pelo escrutínio público da sua qualidade, titularidade, gestão e financiamento;
- a necessidade de se operar uma reforma no sentido de respeitar a autonomia e as competências do poder local e a administração local, dotando-as dos meios necessários para a prestação de serviços públicos de qualidade, privilegiando a proximidade aos cidadãos;
- assegurar a estabilidade e a dignidade do emprego público como garantias da qualidade dos serviços públicos básicos e fundamentais, com uma forte dimensão social.

Em suma, a UGT exige, por um lado, que os serviços públicos sirvam objetivamente o bem comum e assumam um papel estruturante no Estado de Direito Democrático em que vivemos e que temos a obrigação de, constantemente, melhorar, e, por outro, que se motive e respeite os trabalhadores em funções públicas, de modo a garantir o desenvolvimento do bem-estar de todos.

A organização, a previsibilidade, a estabilidade e a dignificação do trabalho e dos trabalhadores da Administração Pública não podem, nesse quadro, deixar de ser consideradas prioridades para qualquer Governo. Só assim o País poderá contar com trabalhadores motivados e preparados para a prestação de serviços públicos de excelência e para dar plena concretização das funções do Estado.

As Pessoas são o ativo mais importante de qualquer organização e o enfoque do Estado não é nem pode ser num mero exercício orçamental e contabilístico.

É por isso essencial que o Estado, personificado nos seus governantes, assuma alguns compromissos com os seus trabalhadores, compromissos esses que vão contribuir para o

regular funcionamento das instituições e para o cabal cumprimento das funções que a Constituição da República lhes atribui.

Nesse quadro, é primordial assumir o movimento sindical como basilar nesse processo de construção, desenvolvendo cada vez mais o diálogo social e a negociação coletiva como ferramentas para impedir a ofensiva desreguladora e regressiva que tem procurado, progressivamente, individualizar as relações de trabalho e ignorado necessidades centrais como a valorização das carreiras e a formação profissional.

Tem de haver uma aposta no envolvimento dos sindicatos nos processos de informação, consulta, participação e negociação que conduzem à tomada de decisões. Uma cultura de envolvimento e de co-responsabilização dos sindicatos é uma mais-valia para a democracia que contribui em grande medida para a coesão e para a paz social.

A UGT não pode deixar de salientar que, após o período de ajustamento, em que a negociação não conheceu qualquer impulso e em que se geraram inclusivamente obstáculos à negociação coletiva (veja-se o caso da publicação dos ACEPs, bloqueada durante anos pelo Ministério das Finanças), se tem verificado uma reversão de medidas gravosas assumidas (cortes salariais, aumento do período normal de trabalho para 40 horas, congelamento do subsídio de refeição) e uma maior abertura negocial do Governo em 2016 e 2017, o que tem permitido estabelecer acordos para uma agenda com os sindicatos sobre as matérias e áreas prioritárias de intervenção. Tal deverá conduzir porém ainda a resultados concretos e de uma forma mais imediata do que o Governo vem estabelecendo.

## **PONTOS DE AÇÃO**

1. Aprofundar o caminho de por fim a uma política centrada na redução de despesas e na imposição unilateral de medidas, introduzindo um paradigma assente no diálogo social e na negociação coletiva como forma de promover uma Administração Pública forte, eficaz e eficiente e com real capacidade de responder e intervir de forma cada vez mais simplificada, transparente e próxima aos desafios das pessoas e da economia, com real valorização do seu papel fundamental para a concretização do Estado Social e da Democracia;
2. Travar de forma firme e decidida o ímpeto privatizador de sectores essenciais do Estado, como sejam a segurança social, as águas, a saúde, a educação, entre outros. Há que ter a coragem de optar pelo caminho mais difícil, ou seja, o caminho da boa gestão pública,

com rigor, transparência e fiscalização permanentes;

3. Retomar uma política salarial que concorra para a progressiva melhoria das condições de vida dos trabalhadores, abolindo por completo os congelamentos e os cortes;
4. Adotar um vínculo público único, terminando com situações discriminatórias e injustas de convivência injustificada de regimes. Não pode admitir-se que num mesmo local de trabalho, serviço ou organismo, trabalhadores que desempenham as mesmas funções tenham horários de trabalho diferentes, salários diferentes e regimes laborais diferentes;
5. Valorizar e dignificar as carreiras da Administração Pública;
6. Adotar, na Administração Pública, uma tabela de profissões equiparada à tabela nacional de profissões, uma vez que a promoção da polivalência, levada a cabo devida às políticas economicistas que vêm sendo seguidas, apenas tem contribuído para a diminuição da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços prestados às populações;
7. Maximizar a elevada qualificação dos trabalhadores da Administração Pública – que é, em média, mais alta do que a dos trabalhadores do setor privado –, estabelecendo como regra o recurso aos meios humanos existentes em detrimento da contratação de serviços externos, permitindo não só alcançar poupanças significativas nos gastos do Estado, como também dar um contributo inquestionável para a motivação dos próprios trabalhadores;
8. Apostar definitivamente na formação. Atribuir uma verba intransferível nos orçamentos dos organismos destinada à formação, valorizando o INA e o CEFA como organismos centrais de formação, por excelência, de modo a contribuir para garantia do direito à formação dos trabalhadores dos diversos setores da Administração;
9. Garantir a concretização do processo de eliminação da requalificação/mobilidade especial, fomentando soluções que passem por uma mais correta gestão da distribuição de trabalhadores por via da mobilidade negociada entre organismos, serviços das várias Administrações Públicas, sem penalização para os trabalhadores;
10. Tomar todas as medidas no sentido de eliminar a precariedade laboral no setor público.

O Estado, enquanto maior empregador do país, deve assumir-se como uma referência quanto ao respeito pelos direitos dos trabalhadores e à promoção da igualdade, da dignidade e da solidariedade, integrando todos os trabalhadores e trabalhadoras que desempenham funções essenciais para o funcionamento dos serviços;

11. Pôr termo à ocupação abusiva de postos de trabalho, nomeadamente pela utilização indevida dos estágios profissionais e, sobretudo, dos contratos emprego-inserção;
12. Manter a ADSE na esfera pública, com financiamento e gestão partilhados pelos beneficiários e pelas entidades empregadoras públicas, uma vez que é um subsistema de saúde que resulta das relações de trabalho existentes entre o Estado e os seus trabalhadores;
13. Valorizar a CGA, no respeito pelas pessoas e contribuições dos trabalhadores, considerando importante assegurar a participação dos representantes dos trabalhadores na gestão do sistema de proteção social;
14. Apostar na regionalização, desconcentração e descentralização como forma de tornar os serviços públicos mais eficientes e próximos dos cidadãos.

## **V. 2. Sector Empresarial do Estado. Garantir serviços de qualidade e de proximidade.**

O Sector Empresarial do Estado (SEE), responsável pelo emprego de um número significativo de trabalhadores, confrontou-se durante largos anos, com constrangimentos inaceitáveis, resultantes da imposição de medidas que consideramos injustas, injustificadas e gravosas para os trabalhadores do sector.

Além da imposição de muitos dos constrangimentos que foram aplicados à Administração Pública por via de regimes imperativos que negaram os direitos resultantes de negociação coletiva - cortes salariais, não progressão nas carreiras, limitações à contratação de trabalhadores, congelamento e cortes de ajudas de custo, trabalho suplementar e noturno ou subsídio de refeição -, as alterações introduzidas pelo novo regime jurídico do SEE, em que o poder do acionista passou a ser exercido, em exclusivo, pelo Ministro das Finanças, limitaram significativamente os poderes dos ministros responsáveis pelos sectores de atividade e a autonomia de gestão das próprias empresas.

Todas estas alterações bloquearam os processos negociais em quase todo o sector, acrescentando quase sempre às mesmas uma clara falta de vontade negocial por parte das administrações das empresas do SEE.

Tendo-se verificado uma reversão gradual em matérias importantes (reposição de prestações como os complementos de reforma em algumas empresas, fim dos cortes salariais em 2016 ou ainda a previsão, por via do Orçamento do Estado para 2017, da reposição de muitos dos direitos resultantes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho), já a manutenção da limitação à autonomia negocial das administrações continua a constituir um obstáculo ao normal funcionamento do sector, com efeitos e impactos prejudiciais para os trabalhadores e os utentes dos serviços.

A UGT conseguiu ainda assim, no “Compromisso para um Acordo de Médio Prazo”, que o Governo assumisse expressamente um compromisso de dinamização da negociação coletiva em todos os sectores em que é empregador, incluindo o SEE, bem como o de não se virem a verificar novas caducidades de convenções coletivas durante um período de 18 meses.

A UGT deverá assumir necessariamente uma postura intransigente na defesa e no respeito por esses compromissos e por uma efetiva dinamização da negociação coletiva num sector em que os trabalhadores foram particularmente sujeitos a injustificados, e mesmo abusivos, sacrifícios e em que os cidadãos sentiram no seu dia-a-dia a degradação dos serviços prestados.

Mais, o sector foi marcado por uma intensificação dos processos de privatização ou concessão de serviços a privados, os quais, mesmo sem termos uma oposição de fundo ou ideológica aos mesmos, sempre nos mereceram fortes reservas nas empresas ou sectores em que pudessem ser colocados em causa interesses nacionais, nomeadamente interesses estratégicos, ou comprometida a prestação de serviços de qualidade aos cidadãos.

Nunca é demais referir que sempre acompanhámos com atenção, mas igualmente com forte apreensão, os processos de privatização e reestruturação de empresas sob a alçada do Estado, tendo sempre manifestado a nossa oposição quando tais processos assentaram em critérios meramente financeiros, tendo como consequência a degradação do acesso das populações aos serviços e da qualidade dos serviços prestados.

Por outro lado, a UGT, enquanto estrutura sindical, sempre traçou uma linha vermelha clara em todos os casos em que os processos levados a cabo tiveram como consequência a perda de postos de trabalho, nomeadamente quando tal se verificou sem um diálogo responsável com os

sindicatos, e em que os direitos contratuais dos trabalhadores e o direito à negociação coletiva não fossem assegurados.

A UGT regista positivamente que, no período mais recente, as políticas assumidas tenham vindo ao encontro das nossas reivindicações e no sentido do cumprimento dos princípios que sempre estabelecemos como fundamentais.

A reversão de concessões a privados nos transportes coletivos, a concretização de acordos em empresas sujeitas a privatização, como foi o caso nos transportes aéreos, ou mesmo a salvaguarda da autonomia financeira da RTP foram conquistas importantes para garantir serviços de qualidade às populações, proteger o emprego e as condições de trabalho e mesmo o interesse nacional. Mas não deixamos de ter presente o mau exemplo que foi a privatização dos CTT, que comprometeu a qualidade dos serviços prestados e o acesso dos cidadãos ao que sempre foi um importante serviço de proximidade, que em muito excede área postal.

O tempo e a ação incansável deram razão às posições assumidas pela Central e pelos seus Sindicatos, tornando claro que os princípios e valores que regeram a nossa atuação nos processos de privatização deverão continuar a presidir à nossa atuação futura.

## **PONTOS DE AÇÃO**

15. Defender a qualidade dos serviços prestados e a sua dignificação, incluindo das condições de trabalho, o adequado acesso dos cidadãos aos mesmos e a salvaguarda dos interesses estratégicos do País;
16. Rever o Regime Jurídico do Sector Público Empresarial (Decreto-Lei nº 133/2013), fator de criação de constrangimentos à autonomia na gestão das empresas (transformadas em “Direcções-Gerais” das Finanças) e à liberdade da negociação coletiva e de distorção da concorrência face ao sector privado;
17. Dinamizar a negociação coletiva no Sector Empresarial do Estado, dando efetivo cumprimento ao Compromisso tripartido assumido pelo Governo perante os parceiros sociais;
18. Assegurar a adequada participação dos sindicatos nos processos de privatização/concessão a privados que venham eventualmente a ser equacionados, com vista à obtenção de consensos quanto às condições de funcionamento dos sectores e de prestação dos serviços



às populações, sempre no pleno respeito pelos direitos dos trabalhadores e do direito à negociação coletiva existente e futura;

19. Defender uma intervenção mais eficiente e eficaz das entidades reguladoras e supervisoras.

## VI. DEFENDER A CONCERTAÇÃO SOCIAL. PILAR DA DEMOCRACIA.

O período do presente mandato que coincidiu com o período de ajustamento económico e financeiro foi marcado por uma insustentável desvalorização do papel da concertação social, tendo-se verificado que, após o importante mas difícil acordo de 2012, se converteu numa sede de mera auscultação sujeita aos interesses e agenda do Governo e perdendo a sua faceta de órgão de efetiva discussão e consensualização de políticas.

Com efeito, não apenas assistimos à inexistência de diálogo e à introdução de medidas à margem dos Parceiros Sociais, mesmo em matérias que a estes primeiramente dizem respeito (como é o caso da Segurança Social, nomeadamente o seu regime contributivo), como a abordagem de assuntos em sede de concertação se tornou um processo errático, não continuado e mesmo inconsequente.

Por outro lado, foi desvalorizado o esforço e o sentido de responsabilidade dos Parceiros Sociais, com acordos globalmente importantes a serem implementados de forma parcial, e sempre nas medidas mais penalizadoras para os trabalhadores (veja-se a legislação laboral, em que a reforma foi rápida e até precipitada), esquecendo muitas das medidas mais estruturais e estruturantes (política de emprego, investimento e crescimento) e assistindo-se mesmo ao desrespeito de compromissos assumidos (com medidas como a redução das compensações ou a alteração aos despedimentos por extinção de posto de trabalho a serem realizados sem o necessário consenso).

Apenas a saída da Troika, cuja intervenção em muito condicionava o diálogo social, trouxe um clima de maior abertura que possibilitou nomeadamente um primeiro acordo sobre o salário mínimo nacional, o qual pecou por tardio, uma vez que o consenso existente em torno da necessidade de uma atualização era já notório e incontornável.

Face à proximidade de um processo eleitoral, em 2015, a UGT alertava para a necessidade de preparar, com os Parceiros Sociais, uma agenda para a concertação social que incidisse sobre as questões estruturais para o País, não apenas de curto mas também de médio e longo prazo - nomeadamente o crescimento económico, o emprego, a política de rendimentos, a segurança social, o Estado Social, as políticas de investimento ou a política fiscal – e de rediscussão, com carácter de urgência, de muitas das medidas implementadas durante a Troika e que apenas tinham tido o seu fundamento na situação de exceção para o País.

A mudança de ciclo político trouxe à concertação social um novo dinamismo, com o estabelecimento de uma agenda ambiciosa que integrava muitas das matérias que considerávamos prioritárias mas, ainda assim, a discussão das mesmas foi sendo sucessivamente adiada, sendo de salientar nesse período sobretudo a celebração de novos e importantes acordos em matéria de salário mínimo.

O recente “Compromisso para um Acordo de Médio Prazo” não deixou assim de inaugurar uma nova fase para a concertação social, uma vez que, associado a novo aumento do salário mínimo, se conseguiu um acordo de carácter mais global que atribui prioridade e urgência à discussão de matérias importantes para os trabalhadores, como a dinamização da negociação coletiva (suspensão da caducidade nos sectores público e privado por 18 meses; discussão dos regimes das portarias de extensão; do princípio do tratamento mais favorável e da caducidade), o combate à precariedade e a implementação de medidas para a promoção do crescimento e do emprego, muitas das quais vinham merecendo resistência por parte das confederações patronais.

Mas o recente processo associado a tal acordo tripartido, com a queda em sede parlamentar de uma das medidas que o integrava, não deixou de expor o atual quadro em que se desenvolve a concertação social, em que as pressões das forças que a tentam desvalorizar e levar para o parlamento as matérias centrais da esfera dos parceiros sociais não deixam de exigir uma redobrada necessidade de, sobretudo por parte do Governo, reunir simultaneamente apoio social e político para os consensos obtidos.

Na situação em apreço, a concertação social e os parceiros sociais, mais uma vez, deram um exemplo de responsabilidade e de verdadeiro empenho na procura de soluções que valorizassem não apenas aquele acordo, mas a própria Concertação Social.

Tal não deixará porém de obrigar, no futuro, a uma reflexão profunda sobre o próprio sistema de relações de trabalho, sobre a articulação entre os seus múltiplos níveis e dimensões, sobre a preservação da natureza autónoma e independente da concertação social e a forma de tornar mais efetivos os consensos e compromissos atingidos nessa sede.

A UGT, no pleno respeito pelo papel dos diferentes espaços da nossa democracia, deverá ser intransigente na defesa da ideia de que a Concertação Social não pode, e não deve, ser ignorada e de que deve antes ser plenamente assumida, tal como ocorreu desde a consagração do seu papel constitucional, como base fundamental do esforço de construção de um Portugal mais justo e solidário e respeitador do princípio do tripartismo praticado na OIT.

Não o fazer, significará sempre premiar aqueles que sempre se colocaram contra o diálogo e a concertação social ou que nunca contribuíram para as soluções ou obtenção de compromissos nessa sede.

A UGT deve ainda salientar que será igualmente necessário valorizar o diálogo social noutras sedes, sendo que um deficiente ou inexistente funcionamento é sentido de forma mais ou transversal nas várias instâncias de participação em que a UGT tem assento e mesmo perante a extinção de alguns órgãos consultivos. Esta é uma situação que compromete as bases de uma verdadeira democracia participativa.

Hoje como sempre, a UGT defende que apenas por via de um diálogo social forte se criarão os pilares sustentáveis de uma necessária mudança de políticas, gerando um necessário clima de confiança nos cidadãos e na economia, que garanta que Portugal comece desde já a crescer e a criar empregos, num quadro de verdadeira coesão social.

#### **PONTOS DE AÇÃO**

1. Valorizar a concertação social como pilar fundamental do Estado de Direito Democrático e defender a sua autonomia e a efetividade dos consensos e compromissos obtidos nessa sede;
2. Reforçar o papel da CPCS na definição das políticas económicas e sociais estruturais de curto, médio e longo prazo, exigindo uma participação de todas as áreas governativas na concertação social, assumindo que a intervenção dos Parceiros Sociais nesta sede não se esgota nas matérias diretamente ligadas ao mundo laboral;
3. Discutir e implementar os compromissos alcançados em sede de concertação social, assumindo como urgente a construção de consensos em matérias de especial relevância para os trabalhadores e para o País como a negociação coletiva, a legislação laboral, o combate à precariedade, a formação profissional, a melhoria da proteção social ou as políticas de combate à pobreza;
4. Valorizar o diálogo bilateral em matérias que dizem primeiramente respeito aos parceiros sociais sindicais e patronais, como é o caso da negociação coletiva, da legislação laboral, das políticas de emprego ou da formação profissional;
5. Reforçar a articulação entre os diferentes níveis do diálogo social nacional: da

concertação social tri ou bipartida à negociação coletiva de sector/empresa e ao diálogo social europeu;

6. Assegurar, reforçar e dinamizar o funcionamento dos organismos consultivos e demais instâncias de participação, consulta e diálogo, aos diferentes níveis, em que os parceiros têm assento, essenciais para a definição, implementação e acompanhamento de políticas.

## VII. UMA EUROPA MAIS SOCIAL. UMA GLOBALIZAÇÃO MAIS JUSTA.

### VII. 1. Relançar o Modelo Social Europeu. Um crescimento inclusivo com diálogo social.

Nos seus mais de 65 anos de existência o poder de atração do projeto europeu residiu na sua capacidade de respeitar os direitos sociais fundamentais e de promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos seus cidadãos paralelamente ao fomento do desenvolvimento sustentado e uma economia resiliente.

A crise económica que se abateu sobre a Europa, nos últimos anos, trouxe novos desafios que se revelaram terreno propício para a desilusão e o ceticismo. O projeto Europeu precisa de um novo fôlego para poder continuar a representar, para os cidadãos europeus, um horizonte de bem-estar, paz e prosperidade.

O Livro Branco sobre o Futuro da Europa, apresentado recentemente pelo Presidente da Comissão Europeia, enuncia os principais desafios e oportunidades com que a Europa se debate nos próximos anos e identifica um conjunto de cenários para o espaço comunitário, confrontando os responsáveis políticos e os Estados com a necessidade e urgência de fazerem opções quanto à Europa que pretendem para o futuro.

A UGT continuará a defender a nível nacional e europeu que é necessário que os cidadãos se sintam parte integrante da Europa, da sua Europa e, para isso, há que assegurar a participação e o envolvimento dos cidadãos nos processos de decisão, recentrando e reforçando as políticas dirigidas aos problemas com que os trabalhadores se confrontam: desemprego, precariedade e pressões para a desregulação social.

Nesse sentido, a União Europeia tem de avançar com um quadro em que as preocupações financeiras e macroeconómicas sejam efetivamente compatibilizadas com os objetivos fundamentais dos Tratados, colocando a dimensão social a par das preocupações económicas e integrando-a com a necessária transversalidade em todos os domínios de atuação.

É preciso, mais do que nunca, reafirmar a grande marca europeia que todos partilhamos: o Modelo Social Europeu. A existência de serviços públicos de qualidade, um alto nível de proteção social, saúde e educação, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e do papel dos sindicatos, um sistema desenvolvido de relações laborais e elevados níveis de diálogo social devem continuar a ser a aposta do projeto europeu.

A construção da Europa deve assim conseguir harmonizar uma economia resiliente e os direitos sociais.

Mais, a Europa tem de resolver os seus problemas internos, particularmente visíveis nos contextos de crise, em que a resposta tardia e mesmo a incapacidade de apresentar soluções adequadas, que têm no Brexit e na má gestão da crise dos refugiados apenas os seus reflexos mais visíveis.

Tal é porém um problema mais profundo e estrutural, bem evidenciado na manutenção de uma visão ideológica rígida e na falta de solidariedade europeia que se traduziram na incapacidade de ter políticas ajustadas às realidades de vários dos seus Estados-membros – como Portugal – e mesmo de adotar medidas que permitissem minimizar os impactos da crise mundial e acelerar a saída dessa mesma crise, ignorando as pessoas em todo o processo e a necessidade de manter estímulos que dessem espaço a um crescimento mais forte e sustentável e à criação de emprego. A aplicação rígida e restritiva de regras como as do Pacto de Estabilidade e Crescimento e do Tratado Orçamental foi certamente um dos fatores que mais contribuiu para a ausência de respostas adequadas.

À mudança de discurso das instâncias europeias, ainda que pouco sensível e coerente, tem de corresponder a uma atuação e a políticas diferentes, não sendo admissível que, como se verifica no quadro do Semestre Europeu, se continue a insistir nas soluções que falharam no passado.

É inaceitável que, mesmo reconhecendo os problemas vivenciados por Portugal (redução dos custos do trabalho, salários a crescer abaixo da produtividade, desemprego elevado, aumento da pobreza, particularmente entre trabalhadores no ativo), se insista em soluções que continuam a passar pelo controlo dos salários (incluindo o salário mínimo, revelando inclusivamente algum desrespeito pelo diálogo social), por entraves à negociação coletiva, pela maior flexibilização do mercado de trabalho, numa lógica que continua a dar primazia à competitividade a todo o custo e à necessidade de controlo orçamental.

As crises recentes não podem ainda servir de pretexto para fazer perigar uma verdadeira política de coesão, a qual tem de dar uma resposta satisfatória aos desafios que se colocam e contribuir decisivamente para a diminuição das disparidades entre os Estados membros e entre as várias regiões, promovendo uma maior convergência quer em termos de rendimentos e riqueza, quer de bem-estar das populações.

A construção dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento não pode esquecer aqueles objetivos, o mesmo devendo estar presente em outros instrumentos comunitários que se vêm desenvolvendo, como o Plano Juncker - um importante mas ainda assim insuficiente impulso ao investimento.

Também instrumentos como o Pilar Europeu dos Direitos Sociais devem ser valorizados, assim sejam verdadeiramente assumidos como meios para recolocar a União Europeia no seu caminho para a convergência e para o progresso social, refirmando a atualidade e a imprescindibilidade do Modelo Social Europeu.

A igualdade de género, o combate à precariedade e ao trabalho não declarado, a liberdade circulação dos trabalhadores na UE, o emprego jovem, a não discriminação e a tolerância, a melhoria das condições de saúde e segurança no local de trabalho são vantagens competitivas em que a Europa tem de apostar para melhorar o seu desempenho económico.

No quadro da necessária mudança de políticas, o diálogo social europeu deve ser assumido como um instrumento fundamental para conciliar de forma efetiva a melhoria da competitividade com a solidariedade e o progresso social.

É ainda um meio de antecipar e gerir as alterações sociais, como as que enfrentamentos com a digitalização da economia e as novas formas de trabalho, em que a implicação dos parceiros deve ser encarada como garantia de uma melhor governação da União Europeia.

É incontestável que, mesmo no mundo do trabalho, existem novos desafios e que se perfilam novas realidades, mas é também incontestável que a vertente social é o pilar sobre o qual assenta a originalidade do projeto europeu e aquele que pode ser a chave da sua continuidade.

O princípio do diálogo social assente na capacidade de autorregulação dos parceiros sociais ou na regulação tripartida envolvendo o Estado, trabalhadores e empregadores em diferentes níveis e modalidades negociais, é uma via imprescindível para a construção da dimensão social da globalização e a defesa do modelo social europeu.

A desaceleração e o desincentivo que tem conhecido o diálogo social europeu, notórios sobretudo na ausência de acordos que deem origem a instrumentos legislativos, exigirão que a Comissão Europeia e os parceiros patronais europeus acompanhem o empenho que tem sido



revelado pela Confederação Europeia de Sindicatos e pela UGT e os seus sindicatos, em todos os processos – transversais e sectoriais - em que estiveram envolvidos.

Não podemos ainda deixar de referir a participação dos parceiros sociais no quadro do Conselho Económico e Social Europeu (CESE), organismo em que a UGT tem estado envolvida ao mais alto nível e que tem dado um importante contributo – frequentemente crítico – para um maior equilíbrio das políticas europeias.

## **PONTOS DE AÇÃO**

1. Defender e apoiar políticas que reforcem a dimensão social europeia e o combate à desregulação social e laboral e que representem para os trabalhadores uma convergência positiva. A UGT apoia nomeadamente a proposta da CES de um Contrato Social para a Europa e a luta por uma política de melhoria generalizada de salários, de modo a combater a injusta distribuição de rendimentos;
2. Repensar a UEM e todo o quadro de políticas orçamentais, ajustando e flexibilizando as regras à situação dos Estados-membros, criando margens essenciais à dinamização do crescimento e do emprego;
3. Estimular a participação dos sindicatos na governação económica, incluindo no âmbito do Semestre Europeu. A UGT continuará a empenhar-se para influenciar o Relatório e as Recomendações Específicas para Portugal;
4. Exigir, de forma transversal em todas as políticas da UE e no quadro de um verdadeiro Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo a negociação coletiva, a igualdade de oportunidades, a dignidade do emprego, a proteção social e a livre circulação de trabalhadores com proteção adequada;
5. Exigir, de forma particular, o pleno respeito pelos direitos de ação coletiva e à negociação coletiva no quadro europeu, não sendo aceitável a sua subordinação (incluindo pelo Tribunal de Justiça da União Europeia) aos ditames económicos do mercado único;
6. Reforçar as políticas estruturais da UE, garantindo que os fundos estruturais respondam de uma forma eficaz aos princípios fundamentais de cooperação entre Estados-membros, combatendo as fragilidades no domínio da coesão social e

territorial e contribuindo para uma convergência no tocante ao rendimento e bem-estar das populações. A necessidade de respostas concretas a problemas como o desemprego jovem, o desemprego estrutural e a melhoria e reconhecimento de competências e conhecimentos dos trabalhadores deve merecer especial e urgente atenção;

7. Defender uma política de cooperação europeia que garanta o reforço da solidariedade à escala global e a salvaguarda da dimensão social e dos valores fundamentais da União Europeia;
8. Defender a revitalização do diálogo social europeu e o papel dos parceiros sociais, nos seus múltiplos níveis (transversal, sectorial, negociação coletiva, direitos de informação, consulta e participação), como instrumentos fundamentais para a construção de uma Europa diferente, em que o envolvimento, a participação, a solidariedade e a coesão e uma visão social de progresso e bem-estar tornem a estar no centro das políticas.

## VII. 2. Uma globalização com dimensão social

O processo de globalização tem sido marcado por assimetrias e desigualdades, as quais se sentem não apenas em termos geográficos, com países a beneficiarem de forma mais acentuada de uma abertura das trocas mundiais, mas também na clara primazia de uma internacionalização económica que não devidamente acompanhada pela transnacionalidade da dimensão social.

A UGT nunca foi defensora de movimentos e políticas protecionistas, as quais se vêm afirmando nos tempos mais recentes, mas sempre nos batemos por uma globalização diferente, com concorrência leal (combatendo a pura especulação financeira) e com instrumentos que garantam o pleno respeito por regras sociais e ambientais, incluindo pelos direitos fundamentais do trabalho e por um envolvimento mais efetivo dos parceiros sociais.

Para tal objetivo, dando um novo rumo à globalização, importa desde logo que os grandes espaços económicos assumam uma visão social da globalização na sua vida interna e nas suas relações externas.

Particular responsabilidade não pode deixar de ser acometida aqui à União Europeia, que deve retomar o seu ensejo do passado de “exportar” o seu Modelo Social, que sempre foi um dos motores que lhe permitiu afirmar-se como um dos espaços económica e socialmente mais desenvolvidos.

Num cenário internacional multipolar e caracterizado pela instabilidade e pelo ressurgimento de movimentos extremistas e populistas, de que os processos eleitorais recentes ou em curso na Europa e no continente americano são um exemplo notório, a União Europeia pode e deve manter-se como um referencial de estabilidade, de solidariedade e de progresso social, sobretudo num quadro em que o equilíbrio geopolítico e geoestratégico que conhecemos pode estar em causa.

O movimento sindical não pode estar alheio a estas realidades e a UGT, nomeadamente no quadro da sua filiação nos seus espaços naturais de pertença internacional (CES, CSI e TUAC), deverá deixar bem claras as suas apreensões face a estas novas realidades, sempre na defesa de um mundo global mais justo e solidário.

Mais, não pode e não deve ser desvalorizado – como muitas vezes se tem verificado num quadro de primazia do económico – o papel de instituições como as Nações Unidas e, em especial, da OIT.

Importa que instituições como a OCDE, a OMC, o FMI ou o Banco Mundial não apenas articulem com outras organizações como integrem espaços de diálogo que garantam uma intervenção diferente. A inclusão de cláusulas sociais e de não reversão de direitos nos acordos comerciais mundiais, a assunção de uma dimensão social nos programas de intervenção ao nível nacional (emprego, qualificações, rendimentos), a exigência transversal de respeito pelos instrumentos internacionais respeitantes a direitos fundamentais, incluindo as Convenções da OIT, são exemplo do que poderá ser uma mudança de rumo verdadeiramente global.

Importará nomeadamente que a voz da OIT nessas instituições seja de facto ouvida e atendida, o que não se vem verificando.

A OIT é o fórum mundial do diálogo social tripartido. Aqui nasceu o trabalho digno, que hoje mobiliza trabalhadores, empregadores e Governos, com um papel chave na construção de uma globalização justa e no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Não

há trabalho digno com desregulação social, com concorrência desleal e com agravamento das desigualdades sociais.

Neste quadro, a UGT continuará fortemente empenhada no aprofundamento da solidariedade sindical internacional, privilegiando os espaços naturais da nossa filiação como a CES, o TUAC e a CSI, atuando transnacionalmente face a empresas que já o fazem e reforçando a participação sindical junto das grandes instituições económicas mundiais, visando sempre fazer ouvir a voz dos trabalhadores e do mundo do trabalho na construção de uma globalização diferente.

Apenas por essas vias conseguiremos avançar para uma globalização em que os mais elementares direitos políticos, sociais e sindicais sejam respeitados, pondo termo aos abusos e violações de que continuam a ser alvo por todo o mundo. Uma globalização impulsionadora de progresso económico e social à escala mundial e de criação de condições para a promoção da estabilidade e da paz.

#### **PONTOS DE AÇÃO**

9. Defender o papel das Nações Unidas enquanto instituição mediadora da paz e da segurança entre Nações e a sua maior relevância na governação da globalização, com realce para algumas das suas Organizações, nomeadamente a OIT – Organização Internacional do Trabalho;
10. Defender que a União Europeia seja um motor para a prossecução de objetivos de desenvolvimento mundial, especialmente através das suas políticas externas e na prossecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas;
11. Lutar contra a proliferação de movimentos protecionistas, populistas e extremistas que – dentro e fora da Europa - colocam em risco uma globalização mais solidária e humanista e a própria estabilidade política, social e económica à escala mundial, nomeadamente no quadro da nossa intervenção no seio da CSI, CES e TUAC;
12. Exigir uma atuação diferente da Organização Mundial do Comércio, com maior transparência e respeito pela dimensão social, nomeadamente por via do reforço do trabalho conjunto com a OIT;
13. Defender a integração das recomendações, orientações e preocupações da OIT nas políticas a adotar, nomeadamente no que respeita à promoção do Trabalho Digno, no quadro da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa;

14. Defender a imposição de cláusulas sociais para o acesso aos mercados internacionais assentes, nomeadamente, nas 8 Convenções Fundamentais da Organização Internacional de Trabalho;
15. Impor cláusulas ambientais, de modo a evitar que a destruição do meio ambiente seja utilizada como fator competitivo;
16. Defender uma regulação e governação global da área financeira e do comércio mundial, com reforma das organizações Internacionais e supranacionais, especialmente das de cariz económico-financeiro, exigindo o reforço da participação e do envolvimento do movimento sindical, nomeadamente por via da CES, TUAC e CSI;
17. Promover a aplicação das normas das Nações Unidas sobre as responsabilidades das empresas transnacionais e a prossecução das orientações da OCDE para as empresas multinacionais;
18. Defender a criação de Comités Sindicais nas empresas multinacionais, com direitos de informação, consulta e negociação.

## VIII. ORGANIZAÇÃO SINDICAL. REFORÇAR A UGT E OS SEUS SINDICATOS NUM MUNDO EM MUDANÇA

Os sindicatos têm, hoje como sempre, um lugar próprio no seio dos sistemas democráticos. O movimento sindical não deve e não pode ser correia de transmissão do poder. Não pode também procurar afirmar-se como um contra-poder, como uma mera força de bloqueio ou somente de sustentada oposição.

Os sindicatos são um poder em si, tem o seu papel claramente definido na Constituição e na Lei, papel esse que se afirma pelas competências que lhes estão acometidas, pelos direitos que lhes estão conferidos e pelos direitos de que são guardiões.

Têm portanto uma agenda própria, a qual se afirma prioritariamente pelas vias do diálogo social e da negociação coletiva, sempre visando a melhoria das condições dos trabalhadores e dos direitos políticos, económicos e sociais que lhes garantem proteção.

Temos porém bem presentes os desafios que o movimento sindical hoje enfrenta, num mundo laboral em profunda e cada vez mais rápida mudança, que – sem esquecer os nossos princípios e valores e a extrema mais-valia da nossa intervenção secular - exigem dos sindicatos respostas diferentes das do passado.

Respostas que visem corresponder às novas expectativas dos trabalhadores, indo também ao encontro daqueles que mais dificilmente têm conhecido uma adequada aproximação aos sindicatos, como é o caso dos trabalhadores atingidos pela precariedade, dos trabalhadores independentes, dos que exercem a sua atividade em novas formas de trabalho, dos habitualmente são designados de “outsiders” mas que não devem estar condenados a sê-lo.

Será necessário encetar discussões sérias que nos deverão conduzir a uma redefinição do próprio conceito de trabalhador e a encontrar formas de representar os que estão mais vulneráveis às represálias que podem resultar da filiação sindical ou mesmo aqueles a quem nos é atualmente negada legitimidade para assumir essa responsabilidade.

Estamos conscientes que temos de ter uma mensagem e uma atuação distintas, usando meios distintos, para quem enfrenta problemas que até ao início deste milénio não eram sequer antecipáveis.

Esta é uma discussão que se encontra em curso, nomeadamente no quadro das Comemorações do Centenário da OIT e da sua iniciativa para o Futuro do Trabalho, e na qual a UGT se empenhará e em que terá de contar com o empenho e envolvimento dos seus sindicatos, uniões e federações.

Uma discussão que conhecerá um momento importante com a realização da conferência internacional associada a este XIII Congresso, mas que deverá ter continuidade e conhecer um acompanhamento constante ao longo de todo o próximo mandato, não esquecendo temas como o desaparecimento de profissões e o aparecimento de novas profissões, novas formas contratuais, a relevância crescente de novos sectores (economia digital, economias verde e azul) ou a maior relevância da qualificação/reconversão de trabalhadores, associada nomeadamente a I&D.

Não obstante os efeitos da crise sobre o movimento sindical se terem feito sentir de forma particularmente gravosa no nosso País, em virtude sobretudo do aumento significativo do desemprego e da redução drástica dos rendimentos, a UGT ainda assim, fruto de uma intervenção cada vez mais ativa e próxima dos trabalhadores, conseguiu não registar quebras significativas dos níveis de sindicalização.

Porém, sabendo que a força do movimento sindical advém sempre, e em primeira linha, do número de trabalhadores que se agrega em torno dos sindicatos, a aposta na sindicalização (e na nova sindicalização) terá de constituir sempre uma prioridade da nossa atuação.

O reforço da nossa presença nos locais de trabalho e a aposta na negociação coletiva, bases indispensáveis do nosso trabalho sindical, terão cada vez mais de ser complementados com serviços e ofertas estratégicos que favoreçam a atratividade para os trabalhadores. A formação profissional e uma educação precoce para a cidadania e para o sindicalismo terão aqui um papel especial, nomeadamente por via do CEFOSAP e da Associação Agostinho Roseta.

A UGT tem presente que é necessário encontrar hoje novas formas de comunicar a mensagem sindical e de, muitas vezes, a adaptar em função dos públicos e das plataformas utilizadas. Este é um esforço que vem sendo realizado e que irá continuar, modernizando o discurso e assumindo um papel educativo sobre o que são os sindicatos num mundo em mudança e o que é o sindicalismo moderno, de proposição e de compromisso que a UGT protagoniza em Portugal.

É importante ir mais longe na lógica da unidade na ação. Seremos tão mais efetivos na nossa intervenção quanto maior for a nossa capacidade de encontrar pontos de encontro com os tradicionais e novos parceiros face aos desafios da sociedade e, em particular, do mundo do trabalho.

Com os sindicatos não filiados na UGT, sempre que tal for possível e mesmo conscientes das diferenças e das dificuldades que nos separam mas dando enfoque à defesa dos trabalhadores que nos une.

Com as estruturas da sociedade civil, das quais os sindicatos são ainda as mais representativas, que têm um papel crescente no aprofundamento de uma democracia participativa, destacando aqui necessariamente o fórum ímpar que constitui o Conselho Económico e Social, no qual a UGT se tem empenhado profundamente desde a sua criação, enquanto espaço privilegiado de diálogo dos diferentes grupos de interesse aí representados.

Num mundo cada vez mais global, numa economia cada vez mais global, face a empresas que agem de forma global, impõe-se cada vez mais reforçar a articulação da UGT com o movimento sindical internacional e intensificar a nossa participação em todas as sedes em que estamos presentes no plano supranacional.

A CSI, a CES, o TUAC – filiações naturais para o sindicalismo livre, democrático e solidário que a UGT preconiza – mas também o Conselho Económico e Social Europeu e mesmo os conselhos de empresa europeus e os conselhos transfronteiriços deverão continuar a ser espaços privilegiados da construção de uma estratégia sindical que responda aos problemas dos trabalhadores que ultrapassam as nossas fronteiras.

Especial empenho e especial responsabilidade marcará sempre o nosso envolvimento com as nossas congéneres sindicais dos países de língua portuguesa, quer nas relações bilaterais que mantemos quer no seio da CSPLP, sobretudo num momento em que a UGT reassume o Secretariado Executivo da organização.

Mas para uma Central de Sindicatos como é a UGT, não deve ser esquecido que a nossa força resultará sempre também da nossa capacidade para nos organizarmos e reorganizarmos com vista a prosseguir os fins a que nos propomos, sempre no respeito pelos princípios de alternância democrática, do respeito da liberdade de expressão e do direito de tendência, que encontram acolhimento no seio da UGT. A unidade na diversidade tem sido sempre o



elemento que não apenas nos permitiu sobreviver mas tornar-nos sempre cada vez mais fortes.

A aposta no reforço da articulação entre as várias estruturas que compõem a UGT – sindicatos, federações e uniões – foi o rumo que temos vindo a trilhar nos últimos anos, devendo ser aprofundadas as dinâmicas e as sinergias (reestruturações, fusões, cooperação, protocolos, partilha de estruturas, frentes sindicais) que, sempre que se revelaram necessárias e possíveis e da vontade dessas estruturas, nos têm permitido uma ação sindical cada vez mais forte, representativa e unida nos sectores e empresas.

São processos que cabem, dentro do respeito pela autonomia de cada um, a essas estruturas, mas que a UGT não deixará de acompanhar e de apoiar sempre que a tal for chamada.

### **PONTOS DE AÇÃO**

1. Organizar a presença diária de sindicalistas nos locais de trabalho e desenvolver uma ação planificada e com objetivos de crescimento, tendo em especial atenção os trabalhadores não-sindicalizados e grupos específicos como as mulheres, jovens, imigrantes e precários;
2. Valorizar os serviços que prestamos, dando prioridade à Sindicalização;
3. Assegurar a deteção de problemas individuais e coletivos de pessoas sindicalizadas, que podem resultar em possíveis renúncias antes que eles ocorram;
4. Priorizar a intervenção sindical nas pequenas e médias empresas, nos sectores privado e público;
5. Reforçar a transversalidade da nossa atuação, aproximando-nos da população em geral - trabalhadores na empresa e fora dela, empregados e desempregados e jovens;
6. Aprofundar a reflexão sobre o Futuro do Trabalho, a nível interno e internacional, atendendo especialmente às novas dinâmicas do mundo do trabalho (novos trabalhadores, conceito de trabalho, impactos da digitalização, economias verde e azul), de forma a assegurar uma cada vez melhor, mais ampla e mais específica representação sindical. Especial empenho deverão merecer o acompanhamento e o envolvimento nos trabalhos da OIT;

7. Desenvolver uma intervenção sindical mais precoce no meio escolar e novas formas de organização sindical, de forma a favorecer a adesão ao sindicato no momento de entrada no mercado de trabalho;
8. Reforçar a Formação Profissional e Sindical, em particular por via do CEFOSAP e da Associação Agostinho Roseta, e o desenvolvimento de projetos de Formação e Estudos com outras Associações e Confederações Sindicais, visando dinâmicas inovadoras;
9. Integrar o desenvolvimento de estratégias de associação e recrutamento sindical na formação sindical;
10. Reforçar a estratégia de comunicação UGT, aperfeiçoando e aprofundando as plataformas informativas dirigidas às Associações Sindicais filiadas e aos trabalhadores, dando maior visibilidade ao trabalho da UGT, incluindo nos novos meios de comunicação (informação online, redes sociais);
11. Promover uma maior coordenação da intervenção dos filiados a nível de setores e empresas, em particular e sempre que for pertinente na área da reorganização sindical por via de fusões e associações diversas e criação de frentes sindicais;
12. Apoiar a ação das Federações, como estruturas fundamentais na negociação coletiva, na ação sindical, a nível nacional e internacional, e na integração de novos sindicatos;
13. Reforçar o papel das Uniões, apoiando-as nas suas iniciativas, sobretudo na promoção de um sindicalismo de proximidade, em áreas como a sindicalização, a informação e o seu papel institucional;
14. Reforçar a unidade de ação com as organizações sindicais não filiadas na UGT (confederações, federações, sindicatos), sempre que seja possível construir objetivos comuns e plataformas de entendimento igualitário, e com as demais estruturas representativas dos trabalhadores;
15. Aprofundar a nossa relação e intervenção conjunta com as nossas congéneres de outros países, com vista a assegurar uma ação transnacional mais efetiva, sobretudo no quadro da CSI, da CES, do TUAC e, muito especialmente, da CSPLP;

16. Prosseguir a cooperação com os Comitês Europeus de Empresa, apoiando em especial os representantes integrados nos Sindicatos filiados, bem como apoiar a ação dos Conselhos Sindicais Inter-Regionais;
17. Reforçar a nossa cooperação com as organizações da sociedade civil e manter a nossa aposta no diálogo realizado no seio do Conselho Económico e Social.