



GUIÃO PARA A LEGISLATURA 2015-2019

**Um Contributo da UGT para a
Dignificação do Mundo do Trabalho**

Abril de 2015

A UGT, enquanto Central Sindical livre, autónoma, democrática e plural, nunca se envolveu, nem envolverá nos processos eleitorais em curso, entendendo que essa é uma matéria que, sendo importante, cai claramente fora do seu importante papel no sistema democrático.

No entanto, não podemos ignorar, enquanto Central reivindicativa e propositiva, os ciclos eleitorais, porque também eles, e as opções assumidas em cada novo ciclo governativo, influenciam e determinam a nossa intervenção sindical.

Neste momento, em que se encontra em curso o processo que conduzirá às eleições legislativas, e em que necessariamente os vários partidos políticos se encontram a preparar os seus programas eleitorais, os órgãos da UGT entenderam ser fundamental congregar num único documento aquelas que são as suas propostas, reivindicações e opções fundamentais e estruturantes para o período da próxima legislatura.

Este é assim um documento que, em primeira linha, é dirigido aos partidos políticos que, no exercício de funções governativas e na sua actividade parlamentar, serão, como lhes compete, os responsáveis pela elaboração e implementação das políticas que determinarão o curso e o posicionamento de Portugal nos próximos 4 anos.

Mas este é um documento que é também dirigido à sociedade em geral, constituindo-se como um contributo para a discussão e o debate democráticos.

E, não esqueçamos nunca, este é um documento dirigido também a todos os trabalhadores portugueses, que representamos e que defendemos, junto dos quais reafirmamos também a posição da UGT como um parceiro responsável, credível, propositivo e empenhado no futuro do País e na defesa dos seus direitos e na concretização de uma sociedade em que o trabalho digno para todos seja uma realidade.

Ao apresentar este Guião, a UGT reafirma aquelas que são as grandes opções e linhas de actuação que resultaram do seu último Congresso, realizado em Abril de 2013.

Muito aconteceu desde então, muitas foram as situações que conseguimos minimizar e inverter, mas sobretudo sentimos que muitos foram os sacrifícios impostos aos trabalhadores, reformados e pensionistas, agravando a pobreza e as desigualdades no nosso País, importando visitar e dar actualidade às prioridades da Central.

Findo o programa de ajustamento, e tendo presente a maior margem de soberania que terá o próximo Governo, este documento reapresenta aquela que sempre foi a estratégia central da UGT, de aposta no crescimento e no emprego como a única saída viável para Portugal e para a Europa, como alternativa a uma austeridade cega e imposta sempre aos mesmos.

As alterações à legislação laboral, prejudiciais para os trabalhadores, as mudanças unilaterais na segurança social, o empobrecimento dos portugueses, o ataque aos trabalhadores da Administração Pública e do Sector Empresarial do Estado, as pressões para o desmantelamento do Estado Social, a insustentável carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho e a desvalorização do diálogo social são hoje realidades inquestionáveis e que não podem deixar de estar presentes no debate imediato e na definição das opções políticas para os próximos anos.

O documento congrega e consolida, num trabalho da UGT em que o espírito democrático resulta também da ampla participação dos sindicatos filiados na sua elaboração, as nossas

soluções e propostas prioritárias para a próxima legislatura e para os problemas concretos dos trabalhadores.

Mas este Guião extravasa o próprio quadro da próxima legislatura, na medida em que defendemos que hoje, porventura mais do que nunca, se impõem a criação de consensos e assumpção de compromissos de mais longo prazo, os quais exigem um diálogo político e um diálogo social sérios que garantam a estabilidade e a previsibilidade necessárias nas áreas centrais do Estado Social, que todos defendemos e queremos preservar.

Nesse sentido, acima de tudo, este Guião é um desafio. Um desafio a todos e para todos.

Para os partidos políticos, para a sociedade civil, para os trabalhadores, para os nossos parceiros patronais, para todo o movimento sindical e, porque nos vemos como parte da solução, para a própria UGT.

Este Guião para a Legislatura é a forma da UGT afirmar que estará presente com a disponibilidade, o empenho, a responsabilidade e o compromisso que fazem parte da sua matriz sindical.

Hoje como sempre, na defesa de Portugal e dos trabalhadores portugueses.

O SECRETÁRIO-GERAL DA UGT



CARLOS SILVA

I. UM NOVO CICLO, UMA NOVA GOVERNAÇÃO – APOSTAR NO CRESCIMENTO E NO EMPREGO

I.1. A aposta no crescimento e no emprego _____	5
I.2. Um novo rumo para as políticas nacionais _____	7
I.3. Uma Europa mais solidária – Defender uma Governação Social _____	9
○ Crescimento e Emprego como prioridades da Governação Económica _____	9
○ Diálogo Social Europeu _____	12

II. AS PESSOAS NO CENTRO DAS POLÍTICAS – POR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E EQUITATIVA

II. 1. Uma política de rendimentos para as pessoas _____	13
II. 2. Uma política fiscal justa e equitativa _____	16
II.3. Uma Sociedade Inclusiva _____	18
○ Reduzir a pobreza e as desigualdades sociais e de rendimentos _____	18
○ Promover a igualdade e a não discriminação _____	20
○ Promover uma verdadeira Política de Juventude _____	23

III. EMPREGO COM DIREITOS – PRIVILEGIAR O DIÁLOGO SOCIAL

III.1. Relançar o diálogo social _____	26
III.2. Combater o desemprego e promover o trabalho digno _____	28

III.3.Reforçar as Políticas Activas de Emprego e proteger os desempregados _____	30
III.4. Promover a qualificação das pessoas _____	32
III.5. Respeitar e Dinamizar a Negociação Colectiva _____	35
III.6.Defender uma legislação laboral justa e adequada para os trabalhadores e as empresas _____	39
III. 7. Promover melhores condições de segurança e saúde no trabalho ____	41
III. 8. Garantir a efectividade da Lei. O reforço dos serviços inspectivos ____	44

IV. O ESTADO SOCIAL - PILAR DA DEMOCRACIA

IV.1. Segurança Social _____	47
IV.2. Educação _____	51
IV.3. Saúde _____	54
IV.4. Justiça _____	56

V. UM ESTADO AO SERVIÇO DO PAÍS E DAS PESSOAS - GERAR CONFIANÇA. MODERNIZAR SEM DESTRUIR

V.1. Administração Pública _____	58
V.2. Sector Empresarial do Estado _____	62
V.3. Sector financeiro _____	65
V.4. Coesão social e territorial _____	69

I. UM NOVO CICLO, UMA NOVA GOVERNAÇÃO – APOSTAR NO CRESCIMENTO E NO EMPREGO

I.1. A aposta 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 contracção 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 contracção 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, constitui actualmente um constrangimento a um maior nível de investimento e de actividade económica.

Como tem ficado cada vez mais claro, a austeridade pela austeridade não só tem impactos profundamente negativos em termos sociais, como não é uma solução sustentável para os desequilíbrios externos e para a consolidação das finanças públicas, pois condiciona o próprio crescimento económico.

O quadro social com que nos deparamos é suficientemente revelador da gravidade dos problemas e da urgência em implementar uma mudança de políticas, recentrando as respostas na promoção do crescimento económico, do investimento, na criação de emprego e na correcção das injustiças e desigualdades.

Num momento em que, com o fim do PAEF, o País retomou a sua autonomia na condução das políticas nacionais, a UGT não pode aceitar que a discussão continue a ser feita a em torno de graus de maior ou menor austeridade e da redução do défice público, como objectivo central das nossas políticas económicas e sociais.

Não podemos aceitar que, uma vez mais, os sacrifícios se mantenham, continuando a recair sempre sobre os mesmos, especialmente num quadro em que começam a ser implementadas medidas que visam desagravar encargos para alguns sectores, como o caso da redução do IRC para as empresas ou da anunciada eliminação da sobretaxa fiscal sobre o sector energético.

Continuaremos, como sempre o fizemos, a defender o rigor orçamental e a consolidação das contas públicas, mas apenas enquanto dimensão de uma estratégia que simultaneamente promova 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, retomando nomeadamente uma trajectória de convergência com a União Europeia.

Manter uma política de austeridade só contribuirá para gerar mais incertezas, inseguranças e perda de confiança e para manter o País num caminho que, por comprometer as bases do nosso tecido produtivo e do Estado Social, não só penaliza o presente, como compromete o seu futuro.

Restaurar plenamente a confiança das pessoas e dos agentes económicos só será possível se forem reconhecidos os erros cometidos e encontradas soluções que os corrijam e que consigam responder às expectativas das pessoas e aos principais desafios que enfrentamos.

As reivindicações da UGT

- Defender uma mudança de políticas, recentrando-as no crescimento, no investimento e no emprego, recusando a continuidade das políticas de austeridade e a sua transformação num objectivo de política;
- Defender o crescimento, a dinamização da actividade económica e o emprego como via essencial para gerar receitas públicas;
- 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;
- Encetar um diálogo social sério 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. Um novo rumo para as políticas nacionais

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 torna assim 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 factores de competitividade, tais como a inovação, a qualificação das pessoas, a I&D e o investimento imaterial, se encontram fortemente condicionados pela matriz de austeridade que marca aquela estratégia.

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 factores 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 de novas políticas que, apostem na modernização dos sectores de bens e serviços transaccionáveis, reconhecendo o seu papel para a melhoria das exportações, mas que aposte também nos bens e serviços não transaccionáveis, 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 transaccionáveis 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 actividades 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.

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 por parte do Governo e das autoridades nacionais, lembrando que o grande objectivo daqueles é o da promoção da coesão económica e social entre e em cada um dos Estados-membros.

As reivindicações da UGT

- Reforçar o investimento público em áreas estruturantes da economia e da sociedade-tais como energia (energias renováveis, diversificação e autonomia energéticas...), rede de transportes, infra-estruturas, qualificação, inovação e ambiente, promovendo a coesão social e territorial;
- 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 actividades económicas;
- 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;
- Apostar em sectores com forte potencial de criação de emprego e fomento de exportações/ substituição de importações, tais como o agro-alimentar, o mar, a exploração de recursos hídricos;
- Defender o desenvolvimento da economia social, sobretudo em áreas onde persistem ou

surgem novas carências sociais, o que implica melhorar e diversificar os serviços prestados às populações, mas também assegurar adequadas condições de trabalho a todos os que trabalham neste sector;

- Exigir uma regulação / supervisão mais eficaz dos sectores estratégicos e de interesse geral;
- Realizar uma utilização eficaz e racional dos FEEI, em articulação com a disponibilização dos recursos nacionais, de modo a garantir uma resposta efectiva à necessidade de mudança de modelo de desenvolvimento, assegurando a coordenação entre as diferentes áreas de política;
- 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).

I.3. Uma Europa mais solidária – Defender uma Governação social

O Governo português tem de ter uma política para a Europa que não se pode limitar às questões financeiras e não pode correr o risco de se conformar sucessivamente com as decisões emanadas de Bruxelas.

Sendo certo que a UE condiciona a nossa política externa, mas também as opções de políticas públicas, é um saudável exercício de democracia que o Governo português defina publicamente as suas prioridades e estimule o debate sobre as negociações que em cada momento se vão fazendo. Os Parceiros Sociais e a sociedade portuguesa devem ser envolvidos num debate participativo e alargado.

Crescimento e Emprego como prioridades da Governação Económica

O Mercado Único europeu e a Eurozona precisam de regras comuns para coordenar as políticas económicas nacionais. A Governação económica europeia reflecte desequilíbrios que precisam de ser enfrentados.

Nos últimos anos, a grande prioridade da Europa tem sido a estabilidade orçamental

(equilíbrio do défice e da dívida públicos) e os cortes nos custos do trabalho. No entanto, objectivos como o crescimento sustentável, a retoma, o emprego de qualidade e a coesão social e territorial têm ficado em segundo plano.

A União Económica e Monetária não poderá acontecer sem uma união económica reforçada e sem uma verdadeira união política, onde nomeadamente os pequenos países como Portugal tenham, mesmo no quadro de uma Europa mais forte, uma palavra a dizer. Se isso não acontecer, será impossível construir verdadeiras alternativas políticas e sociais e todo o peso das reformas continuará a recair sobre os salários e as condições de trabalho.

As reivindicações da UGT

- A defesa de uma política de maior solidariedade entre os Estados-membros da União Europeia é essencial para dar continuidade ao aprofundamento de um verdadeiro projecto europeu, à defesa do Modelo Social Europeu, na linha do Contrato Social para a Europa, defendido pela Confederação Europeia de Sindicatos, que a UGT apoia plenamente. Portugal deve assumir-se como um porta-voz dessa solidariedade, particularmente importante para os Estados objecto de processos de ajustamento financeiro e com um peso menor no quadro dos equilíbrios a construir na UE;
- A Governança Económica Europeia necessita de uma aproximação “simétrica”: não é aceitável continuar a colocar todo o peso do ajustamento sobre os devedores. Os países com *superavit* devem contribuir também para o equilíbrio do euro;
- Os Tratados Europeus e a Carta dos Direitos Fundamentais contêm um número de princípios sociais fundamentais que promovem o emprego e harmonizam as condições de vida e de trabalho dentro da União Europeia (TFEU, artigo 151), e que promovem a justiça social e a protecção (TEU, artigo 3). Há também um conjunto de cláusulas que obrigam a UE a manter um elevado grau de emprego, a garantia de protecção social adequada, a luta contra a exclusão social, a promoção da educação e da saúde e ainda o Protocolo de Serviços de Interesse Geral. O sistema de governança económica deve ter em consideração os direitos sociais na hora de definir e implementar as políticas, sendo necessário:
- Estabelecer limites ao sistema de governança económica que respeitem os princípios sociais estabelecidos nos Tratados e na Carta;

- Garantir que os princípios dos Tratados Europeus são cumpridos relativamente, às cláusulas de salvaguarda salarial e ao respeito pelos diferentes sistemas de relações laborais.

A Europa necessita de Governos comprometidos com a Justiça económica e social. Neste âmbito, Portugal deverá defender, ao nível europeu, medidas reforçadas de regulação financeira, nomeadamente contra os paraísos fiscais, a evasão e a fraude fiscal e o trabalho não declarado e uma harmonização das bases de incidência fiscal.

- O investimento é uma condição necessária para que haja crescimento sustentado e emprego de qualidade, sendo necessário um verdadeiro plano de investimento solidário a longo prazo, que:
 - Tenha uma adequada afectação de recursos (na ordem dos 2% do PIB europeu);
 - Zele pelo princípio da coesão económica e social, pelo que é de vital importância acautelar-se devidamente a distribuição do investimento;
 - Assegure uma flexibilidade orçamental que permita que o investimento estratégico escape à rigidez da disciplina orçamental (“Golden Rule”) e não seja considerado para o cálculo do défice;
 - Promova investimentos em áreas estratégicas como educação e formação, o desenvolvimento e inovação industrial, os serviços públicos, a habitação social e requalificação urbana ou a rede de transportes e infraestruturas de transportes, situação não plenamente assegurada com o Plano Juncker;
- O Governo português deverá bater-se por uma política de investimento e por uma política comercial, ao nível dos acordos bilaterais e multilaterais, capazes de transcender os interesses económicos e projectar os valores europeus. É importante que nestes acordos haja um compromisso sério quanto à implementação dos Direitos Fundamentais da OIT, das Directrizes para as Multinacionais (OCDE) e dos Princípios sobre Empresas e Direitos Humanos (ONU), bem como o respeito pelo ambiente e os Direitos dos Consumidor.

A crise pôs a descoberto as dificuldades da UE para gerir adequadamente a governação económica e social. Ficou patente a fragilidade do Modelo Social Europeu e da ideia de integração que ele comporta quer, por via da correção das assimetrias regionais e da coesão social quer, através da participação dos cidadãos no processo de decisão.

O Diálogo Social e Negociação Colectiva são uma parte fundamental do Modelo Social Europeu e a chave do seu sucesso.

As reivindicações da UGT

- Revitalizar o diálogo social a todos os níveis (nacional e europeu, entre sindicatos e empregadores, governos e instituições da UE);
- Valorizar a participação efectiva dos Parceiros Sociais na governação europeia e nas políticas da UE que tenham impacto directo ou indirecto sobre o emprego, o mercado de trabalho, condições de trabalho e a qualidade de vida;
- Respeitar a autonomia dos Parceiros Sociais a nível nacional e europeu a fim de estimular a criação de emprego de qualidade e o crescimento;
- Promover a participação informada de forma a devolver a confiança dos cidadãos nas instituições nacionais e europeias.

II. AS PESSOAS NO CENTRO DAS POLÍTICAS – POR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E EQUITATIVA

II. 1. Uma política de rendimentos para as pessoas

Alterar a trajectória de crescimento económico do nosso País é um imperativo da maior urgência, mas que só será alcançado com uma verdadeira mudança de políticas económicas e sociais e, muito em particular, a política de rendimentos e de distribuição de riqueza.

Consideramos que as opções políticas de redução de salários e pensões, de empobrecimento das pessoas e de agravamento da pobreza e exclusão, que têm vindo a ser adoptadas e justificadas como essenciais à competitividade e à recuperação económica, são, para a UGT, não apenas socialmente inaceitáveis, como inviáveis a médio prazo em termos económicos.

A UGT rejeitará qualquer solução onde os salários continuem a ser utilizados como variável de ajustamento económico-financeiro e de promoção de competitividade internacional, recusando por conseguinte, um modelo de crescimento sustentado em baixos salários e em empregos de fraca qualidade. Pelo contrário, defendemos um modelo de crescimento económico, cuja produtividade e competitividade se sustentem em factores como a inovação, a qualificação das pessoas, a diferenciação de produtos e serviços; defendemos, por conseguinte, um modelo socialmente mais justo, eficiente em termos económicos e sustentável no tempo.

Para a UGT, o urgente crescimento do rendimento das famílias é, não só um factor determinante para o bem-estar das pessoas e melhoria da coesão económica e social, como assume, no quadro actual, um papel decisivo para o relançamento 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 actividade económica.

Assim, a UGT bater-se-á por aumentos salariais que garantam a melhoria do poder de compra dos trabalhadores, em linha com os ganhos de produtividade, pela melhoria das pensões e prestações sociais e por uma política fiscal mais justa e equitativa, factores indissociáveis da reposição de justiça social na distribuição de rendimentos e de riqueza a nível nacional que urge fazer.

Importa aqui lembrar o agravamento do fenómeno da pobreza entre os que trabalham (“working poors”), com cerca de 10% dos trabalhadores a viverem com rendimento abaixo do “limiar da pobreza”, situação para a qual têm contribuído as políticas de austeridade, que visaram desvalorizar o custo do trabalho.

Nesse quadro, a UGT atribui especial relevância a todo um conjunto de medidas que potenciem e garantam a melhoria, especialmente, dos salários mais baixos, combatendo a pobreza e garantindo condições dignas de vida e de trabalho.

Foi nesse sentido que a UGT se bateu pela actualização do salário mínimo ainda em 2014, tendo sido alcançado um acordo para o seu aumento para os 505€ até ao final de 2015 e é com os mesmos objectivos gerais e com o mesmo empenho que continuaremos a defender a sua actualização para os próximos anos e a zelar pelo papel social deste rendimento, nomeadamente como instrumento de combate à pobreza.

Para a UGT, um consenso social tripartido sobre uma política de rendimentos de médio prazo, que crie um quadro de estabilidade e de confiança para os trabalhadores e famílias, que promova a justiça social e a qualidade de vida e que seja simultaneamente um instrumento para a dinamização económica, o investimento e a criação de emprego, afigura-se-nos um desafio central para a próxima legislatura.

As reivindicações da UGT

- Promover uma actualização salarial adequada, que promova o 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;
 - Da reposição urgente dos níveis salariais 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 adopção de mecanismos de combate a todas as formas de discriminação salarial, nomeadamente que garantam uma efectiva capacidade da acção inspectiva para verificação destas situações, a par de uma negociação colectiva mais preventiva, desafio que os sindicatos têm vindo a assumir;
- 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, defendendo a UGT:
 - Que seja elaborado e discutido com os Parceiros Sociais o Relatório interministerial sobre a avaliação dos impactos sociais e económicos do aumento do salário mínimo, sustentando a discussão tripartida e atempada sobre a actualização do valor da RMMG, que deve passar a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2016. A UGT não deixará de apresentar, em Setembro, uma proposta de actualização do salário mínimo, no quadro da sua política reivindicativa;
 - A clarificação e revisão do conceito legal de Retribuição Mínima Mensal Garantida, de modo a pôr termo às situações de injustiça entre trabalhadores que o conceito actual tem gerado.
- Lutar por um aumento justo das reformas e pensões de velhice e de invalidez, das prestações e apoios sociais, invertendo a trajectória de redução dos montantes operada nos últimos anos e promovendo a recuperação do seu poder de compra. A UGT rejeita liminarmente que o Governo continue a tomar decisões unilateral e casuisticamente, desrespeitando inclusive anteriores compromissos assumidos em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS). Considera-se especialmente urgente:
 - Aumentar todas as reformas e pensões de velhice e invalidez, e não apenas as pensões mínimas, com efeitos a Janeiro de 2016;

- Rever as disposições que estabelecem regras automáticas de actualização das pensões e reformas, adequando-as ao actual contexto social e económico, garantindo sempre o crescimento real das pensões, pelo menos, para os dois escalões mais baixos;
- Eliminar a contribuição extraordinária e de quaisquer outros mecanismos que visem reduzir o valor das reformas e pensões em pagamento;
- Repor as regras de atribuição do CSI - Complemento Solidário para os Idosos, instrumento de combate à pobreza junto de reformados e pensionistas, o que implica discutir e rever conceitos como o de “carência económica”;
- Actualizar o IAS - Indexante de Apoios Sociais, base de cálculo da generalidade das prestações e apoios sociais bem como para a determinação de situações de carência económica, cujo valor se encontra suspenso em 419.22€ desde 2009, o que tem provocado a erosão do poder de compra em grupos especialmente vulneráveis.

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.

O “colossal” aumento de impostos dos últimos anos, para além dos desequilíbrios e injustiças fiscais que gerou, com um impacto especialmente adverso para os trabalhadores, reformados e pensionistas, levou a uma carga fiscal das mais elevadas no contexto europeu e que se configura, actualmente, como um constrangimento para o próprio crescimento do País e para o bem-estar das pessoas, situação que importa corrigir.

As reivindicações da UGT

- Promover uma reforma transversal do sistema fiscal português que assegure justiça e

equidade fiscais, eliminando as distorções actualmente existentes, reafirmando que os princípios de neutralidade fiscal, tão enaltecidos nas reformas recentemente implementadas, não são por si só geradores de equilíbrio e justiça, aliás como facilmente se verifica pelas alterações ocorridas em termos de peso relativo de cada área fiscal – trabalho, capital, consumo, património;

- Promover, em diálogo social, uma ampla reforma do IRS – longe de estar concluída com as alterações introduzidas em 2014 - visando sobretudo reduzir a carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho. A UGT rejeita que continuem a ser implementadas reduções de impostos para as empresas, como no caso do IRC, sem que se operem paralelamente descidas de imposto em sede de IRS. É especialmente urgente:
 - a eliminação da sobretaxa de IRS;
 - o alargamento do número de escalões, bem como a descida das taxas, visando sobretudo desagravar os baixos e médios rendimentos.
- Promover uma maior moralização na aplicação efectiva do IRC, nomeadamente por via de uma racionalização do sistema de isenções fiscais e estabelecendo uma taxa mínima efectiva de imposto;
- Repor em 13% a taxa de IVA a aplicar às actividades de hotelaria e restauração, na defesa do emprego e da sustentabilidade dos estabelecimentos e empresas desses sectores, posição que reúne, aliás, um grande consenso social, nomeadamente do lado sindical e patronal;
- Assegurar, no imediato, uma cláusula de salvaguarda no IMI, similar à que existiu até 2014 e que visava proteger os proprietários, em especial os de baixos rendimentos, de aumentos muito significativos do imposto, resultantes do processo de reavaliação dos seus imóveis, na medida em que poderá estar em causa, inclusive, o princípio da capacidade contributiva. Este mecanismo deve abranger, em primeira linha, o imposto sobre a habitação própria permanente. A médio prazo, deve efectuar-se uma reflexão mais profunda sobre a configuração e a própria estrutura do IMI;
- Prosseguir o combate à fraude e evasão fiscais, bem como à economia informal, promovendo a transparência do processo, bem como a efectiva participação dos Parceiros Sociais em todas as suas fases;

- Em articulação com os Parceiros Sociais, estabelecer uma “consignação” dos ganhos do combate à economia informal e à fraude, ou pelo menos de parte destes, à redução da carga fiscal sobre as famílias e ao orçamento da Segurança Social, em linha com a defendida diversificação das suas fontes de financiamento;
- Exigir uma posição firme do Governo português na defesa de uma maior harmonização da política fiscal comunitária e de uma taxa sobre as transacções financeiras especulativas, que desincentive o 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.

II. 3. 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 encarado como um fenómeno associado apenas a grupos fragilizados, à inactividade ou ao crescente 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 actual 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 a 3ª maior taxa de precariedade da UE.

Naturalmente, e face à evolução do desemprego, este é um factor 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 protecção 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 actualização do IAS – quer no que concerne aos beneficiários, não poderá deixar de ter consequências gravosas em termos de pobreza e em termos da redução da desigualdade, acrescendo a outros factores como as reduções salariais e das pensões e ao brutal aumento da carga fiscal, originando uma significativa perda de poder de compra.

Na definição de políticas futuras, importará ter presente que, se as transferências sociais (por via do Rendimento Social de Inserção, Complemento Solidário de Idosos; abono de família) têm vindo a desempenhar um papel importante na redução da pobreza extrema, as mesmas têm tido um impacto mais reduzido no combate às desigualdades na distribuição do rendimento.

Por outro lado, e sem colocar em causa a importância que as transferências sociais têm já na redução do risco de pobreza, em Portugal esta eficácia é menor do que em termos da média comunitária, o que evidencia a existência de uma margem de melhoria das políticas sociais.

Não deve porém ser esquecido que o papel do Estado no combate à pobreza e às desigualdades não se pode esgotar nas políticas sociais, as quais devem, nesta sede, ser articuladas com as políticas fiscais, que são um instrumento central da política redistributiva, posta em causa pelas políticas dos últimos anos.

As políticas futuras de combate à pobreza deverão ter em conta todo o conjunto de factores que contribuem para o seu combate, de forma integrada e transversal, e não podem passar por uma perspectiva cada vez mais assistencialista e por uma visão estigmatizadora do beneficiário, que se têm vindo a impôr neste período mais recente.

As reivindicações da UGT

- 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;
- Defender a justiça redistributiva, por via da articulação entre a protecção social e a política fiscal;
- 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;

- 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;
- 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 e a não discriminação

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. A actual crise financeira e económica não pode constituir uma desculpa para se desinvestir na Igualdade, um dos pilares em que assenta o nosso Estado de Direito Democrático.

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 persistente descida da natalidade, um dos desafios com que nos confrontamos, é um problema com impacto em toda a sociedade e constitui dever do Estado procurar atenuar os seus efeitos e contrariar a tendência presente em nome do futuro.

Se, durante os últimos anos, os Governos trataram este assunto de forma pouco coerente, criando regras que não contribuíram para resolver o problema ou que acabaram por o agravar, importará ter sempre que as políticas de apoio à conciliação entre a família, o trabalho e a vida

peçoal e os equipamentos e serviços de apoio às famílias deverão assumir valor incondicional de apoio e respeito pela parentalidade, enquanto projeto colectivo, sustentadas numa nova visão social em matéria de igualdade de oportunidades.

Mais, 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 sobretudo nestes grupos mais vulneráveis.

Não podemos também esquecer que as mulheres participam hoje no mercado de trabalho de forma mais activa, mas esta 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 só surtirá efeito se for amplamente aceite pela sociedade e executado de forma continuada ao longo de várias legislaturas. Assim, a UGT reitera que as medidas a adoptar só poderão ter o seu apoio se contribuírem de forma positiva para a igualdade de género no mercado de trabalho e na sociedade, em particular, contribuindo para a) o reforço da empregabilidade das mulheres; b) a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres; c) a criação de mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e/ou para o aperfeiçoamento dos já existentes; d) a maior mobilidade vertical das mulheres quer no sector privado quer no sector público. Estes são princípios que devem estar na base de qualquer articulado de medidas que vise o reforço da natalidade.

É fundamental garantir a transversalidade da promoção da igualdade de género e da não discriminação em todos os domínios de ação política, incluindo todas as formas de discriminação em razão designadamente do sexo, classe ou origem social ou nacional,

orientação étnica ou raça ou cultura, língua, condição social ou familiar, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual ou identidade de género, dando particular atenção aos efeitos das discriminações múltiplas como requisito fundamental de concretização dos direitos fundamentais, da competitividade e da boa governação.

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.

As reivindicações da UGT

- Combater as desigualdades salariais, nomeadamente por via da criação e aperfeiçoamento de mecanismos de acompanhamento e controlo de todas as componentes de rendimento auferidas;
- Incentivar o empreendedorismo das mulheres, assegurando o seu adequado financiamento e uma adequada especificidade das condições de acesso;
- Instituir limiares obrigatórios de paridade nos cargos de chefia, direcção, alta direcção e nos conselhos de administração das empresas, nos sectores público e privado;
- Assegurar o aprofundamento dos direitos de paternidade enquanto valor social eminente, nomeadamente por via das licenças parentais iniciais, prevendo-se a conversão dos atuais 10 dias de licença parental facultativa do pai numa licença obrigatória e incondicional, perfazendo um total de 20 dias, e a conversão da actual licença condicionada de 1 mês em licença exclusiva do pai;
- Criminalizar o assédio moral e sexual no local de trabalho;
- 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;
- 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;

- 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;
- Promover a adopção 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;
- 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 adoptadas, mediante a criação de instrumentos e procedimentos adequados.

Promover uma verdadeira Política de Juventude

A situação dos jovens portugueses continua, apesar de uma ligeira melhoria estatística no que diz respeito à taxa de desemprego jovem, a merecer da UGT uma grande preocupação. Os problemas estruturais de uma economia perto da estagnação dificultam uma eficaz integração no mercado de trabalho, que aliada a uma estratégia política assente principalmente na atribuição de financiamento público directo e indirecto às entidades empregadoras tem tido resultados demasiados ténues e pouco animadores.

Para além duma taxa de desemprego de 34,8% no final de 2014, 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 atravessam todos os trabalhadores mas atingem sobretudo os jovens. Mesmo no estrato da população mais qualificada assistimos a um brutal aumento do desemprego nos últimos 3 anos, chegando a 16,4% a população desempregada com ensino superior e a 26,8% a população desempregada com ensino secundário e/ou pós-secundário.

Estes valores representam um enorme desperdício de recursos humanos altamente qualificados, que deveriam estar ao serviço da recuperação económica e que actualmente apenas encontram a porta da emigração como via alternativa à sua sobrevivência financeira e 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.

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 digna e suave entre a escola e o emprego, assente na qualidade e no combate à precariedade.

As recentes alterações às medidas activas de emprego direccionadas aos jovens ficaram 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, onde a redução do tempo do programa de estágio não contribui para a melhoria da sua qualidade e da sua efectividade e tem até o efeito secundário de levar à exclusão do acesso directo aos regimes de protecção social.

Tal vem colocar a nú as fragilidades da dotação orçamental para as medidas activas de emprego, em especial aquelas no âmbito da Garantia Jovem, que desde o início mereceram fortes críticas da UGT, assim como da OIT, que estimou em 21 mil milhões de euros o montante a aplicar a nível europeu para uma implementação eficaz da Garantia Jovem, ao contrário dos 6 mil milhões disponibilizados pela Comissão Europeia. No entanto, a OIT aponta que a inacção traria custos económicos muito superiores, na ordem dos 153 mil milhões.

É portanto fundamental redefinir as prioridades políticas, para que a poupança de hoje não seja o fardo de amanhã para as gerações futuras, afectando os necessários recursos financeiros, mas também técnicos e humanos, ao combate ao desemprego jovem.

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.

Assim, toda e qualquer medida activa de emprego direccionada à juventude terá forçosamente de estar ligada a um plano de investimento que permita relançar a economia e, antes de mais, promover a criação de empregos de qualidade.

As reivindicações da UGT

- Exigir a aplicação efectiva da Garantia Jovem, assegurando a todos os jovens uma oportunidade de qualidade de emprego, formação ou aprendizagem antes de atingirem os 4 meses de desemprego;
- Reverter a redução dos apoios financeiros concedidos através dos estágios profissionais;
- Combater o abandono escolar e a saída sem qualificações, com vista a potenciar uma inserção de qualidade no mercado de emprego;
- Reforçar os mecanismos de acção e fiscalização da ACT e procedimentos que garantam uma maior celeridade judicial no combate ao falso trabalho independente;
- Reforçar a sinalização dos jovens NEET (jovens sem emprego e sem estarem integrados num percurso escolar ou oferta formativa), mediante a criação de incentivos efectivos para esse efeito, de forma a permitir o reenaminhamento e integração dos mesmos em processos de reinserção social e profissional;
- Combater a precariedade, promovendo a contratação permanente, penalizando o empregador nos contratos a tempo parcial e de duração determinada;
- Desenvolver políticas de habitação que facilitem o arrendamento ou a aquisição de habitação a custos controlados;
- Promover soluções intergeracionais, rejeitando em absoluto uma visão de conflito com os direitos adquiridos das gerações mais velhas, promovendo o nivelamento por cima.

III. 1. Relançar o diálogo social

Temos vindo a assistir a uma insustentável desvalorização do papel da concertação social.

Não é aceitável que a concertação deixe de ser uma sede de efetiva discussão e consensualização de políticas, reduzida a um mero processo de auscultação sujeito aos interesses e agenda do Governo, em que os Parceiros Sociais sejam reiteradamente afastados da discussão de matérias importantes ou mesmo que se verifique o desrespeito de compromissos assumidos.

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 se verifica que a abordagem de assuntos em sede de concertação se tornou um processo errático, não continuado e mesmo inconsequente.

Por outro lado, parece ser 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).

Nos últimos anos, regista-se como positivo o recente acordo sobre o salário mínimo nacional, o qual pecou porém por tardio, já que o Governo (aludindo às pressões da Troika) optou por ignorar as pretensões da UGT e dos demais Parceiros Sociais, uma vez que o consenso existente em torno da necessidade de uma actualização era já notório e incontornável.

O período de assistência externa terminou e, com ele, muitos dos constrangimentos que se afirmava existirem e que foram invocados para obstar ao normal funcionamento dos processos negociais.

Não se tendo aproveitado plenamente as virtualidades do diálogo social naquele período, importa com urgência revitalizar plenamente a concertação social.

É necessário preparar, com os Parceiros Sociais, uma agenda para a concertação social que ultrapasse a actual conjuntura e incida 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.

Neste novo ciclo político, importará ainda que sejam rediscutidas com carácter de urgência medidas que apenas encontraram fundamento numa situação de excepção para o País, como as referentes à legislação laboral e social ou negociação colectiva, bem como muitas medidas assumidas como transitórias e que continuam abusivamente a ser perpetuadas.

Diga-se que a desvalorização do diálogo social ultrapassa a Comissão Permanente de Concertação Social, sendo sentida 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.

As reivindicações da UGT

- 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;
- Reforçar a participação na definição da agenda da concertação social, assumindo como urgente a discussão e a construção de compromissos sobre matérias de especial relevância para os trabalhadores e para o País, como a rediscussão de medidas de legislação laboral, as políticas de investimento, de rendimentos, de emprego, de qualificações e fiscal, a melhoria da protecção social e as políticas de combate à pobreza;
- 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.

III. 2. Combater o desemprego e 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 protecção social para os trabalhadores e suas famílias. Mas este conceito integra também melhores perspectivas de realização pessoal, de integração social e a criação de uma efectiva 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 activas 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 do trabalho, 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, afectando 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.

Por conseguinte, o combate à precariedade laboral deve ser um dos objectivos das políticas públicas, nomeadamente no que concerne às políticas activas de emprego que, salvo situações excepcionalmente graves, devem agora centrar-se no apoio ao emprego de qualidade, à contratação permanente.

Assim, 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 merecerá uma firme oposição por parte da UGT.

As reivindicações da UGT

- Exigir a adopção 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;
- Reforçar o Investimento público em área estruturantes e de elevada intensidade do emprego, como a Reabilitação Urbana, factor essencial para a criação de condições que promovam a melhoria do investimento privado;
- Combater a precariedade e a segmentação do mercado de trabalho, por via de:
 - Discussão sobre a introdução de medidas que penalizem o recurso a contratação precária, nomeadamente em sede de TSU, em linha com os objectivos estabelecidos no Código Contributivo da Segurança Social;
 - Políticas activas de criação/manutenção de empregos permanentes e de qualidade, canalizando prioritariamente as verbas públicas para este tipo de empregos;
 - O reforço dos meios inspectivos a operar na Autoridade para as Condições de Trabalho, garantindo a efectiva 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;
- Assegurar uma participação efectiva dos Parceiros Sociais no Semestre Europeu, nomeadamente na definição, acompanhamento e avaliação do Plano Nacional de Reformas.

III. 3. Reforçar as Políticas Activas de Emprego e proteger os desempregados

Quando bem concebidas, as políticas activas 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 activas 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 inactividade para o emprego e do emprego para o emprego (prevenindo perdas de emprego e reforçando a adaptabilidade dos trabalhadores), tendo como objectivo 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 protecção ao desemprego de que estes beneficiam, o que tem vindo a gerar riscos acrescidos de pobreza e de exclusão social.

Continuam muitos a ser muitos os factores 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 activas de emprego insuficientemente orientado para as necessidades dos actuais desempregados e um funcionamento dos Serviços Públicos de Emprego condicionado pela falta de recursos humanos, mas também fragilizado pela ausência de uma visão estratégica neste domínio.

Mas, para além de promover a redução dos níveis de desemprego, importa igualmente melhorar a protecção 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. Esta é uma situação que deve ser revista.

As reivindicações da UGT

- Reforçar as políticas activas de emprego, com respostas verdadeiramente focalizadas nos públicos mais vulneráveis, nomeadamente os DLD e os jovens, com soluções efectivamente mais personalizadas;
- Definir como prioritária a afectação das verbas públicas à promoção de emprego permanente e de qualidade em detrimento de emprego precário e a termo;
- 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 objectivo ultimo 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;
- Promover, com urgência, uma discussão tripartida sobre o modelo de funcionamento dos Serviços Públicos de Emprego e a sua articulação com o sector privado, sendo particularmente urgente proceder ao acompanhamento e avaliação dos impactos dos projectos-piloto recentemente implementados;
- Implementar um sistema permanente de avaliação das PAE, sustentado não apenas nas metas específicas de cada medida, mas sobretudo em indicadores de resultados, designadamente quanto ao seu efectivo contributo para a criação/ manutenção dos empregos;
- 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 com mais do que um desempregado no agregado;

- Agilizar os procedimentos de processamento e pagamento das prestações de desemprego e demais prestações sociais, reduzindo os tempos de espera;
- Desenvolver políticas integradas de apoio aos desempregados, considerando aspectos como o rendimento, alojamento, saúde, apoio social e escolar, evitando situações de exclusão, quer do desempregado, quer da sua família;
- Assegurar uma real participação dos Parceiros Sociais nos processos implementados ao abrigo do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG).

III. 4. Promover a qualificação das pessoas

Ao longo dos anos, a UGT tem vindo a assumir, de entre as suas prioridades e nos mais diversos fóruns, iniciativas que, de forma estruturada, pudessem contribuir para um eficaz combate ao desemprego, a par da criação de emprego, de forma consistente e sustentada.

O conhecimento profundo deste flagelo advém, naturalmente, da proximidade que mantemos com os trabalhadores, por via da articulação directa com os sindicatos e pela vivência dos problemas que cada vez mais afectam os trabalhadores portugueses, independentemente dos sectores de atividade, seja no sector público, seja no sector privado.

As medidas restritivas que foram sendo impostas, gerando um conjunto de fortes iniquidades e injustiças sociais, foram combatidas com propostas construtivas e de suporte estruturante para o futuro.

Se são públicas as tomadas de posição da UGT sobre o impacto que as políticas globais originaram, não podemos deixar de evidenciar os contributos que temos emprestado para a construção de medidas que invertam a situação em que nos encontramos.

Há muito que pugnamos pela implementação coerente e articulada de medidas de carácter económico, a par de uma elevada componente de respeito social, por forma a combater o elevado desemprego (jovens e DLD, especialmente) e promover a capacidade de incentivo à criação de emprego (estruturado, com qualidade, digno e duradouro), a competitividade das

empresas (por via da dotação de competências enriquecidas), o enriquecimento dos postos de trabalho, o apoio a contratação bem como o aproveitamento / potenciação da capacidade reconhecida de jovens qualificados, reforçando:

- A aprendizagem ao longo da vida
e
- A qualificação – certificação profissional, no posto de trabalho, na organização e face às necessidades do mercado real e competências ajustadas às necessidades efetivas e valorização das carreiras profissionais.

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.

As medidas avulsas, que por vezes são desenhadas, servem para atacar um segmento do problema, sem que se tenha, no horizonte, uma visão integrada da sua razão de ser.

O recente estudo da OCDE, “Uma estratégia de Competências para Portugal”, mais não fez do que elencar um défice de competências, na sua globalidade, (e alguns constrangimentos) e alertar para a necessidade de nos focalizarmos naquilo que é determinante para o futuro – tornarmo-nos competentes, eficazes e eficientes.

A vantagem deste processo foi a de ter envolvido o Universo das relações laborais – setor público, setor privado, escolas, Parceiros Sociais (empresariais e sindicais).

Com base em mais este diagnóstico, todos os operadores estão cientes da mesma realidade.

A UGT, na defesa intransigente do pleno emprego e trabalho digno, continuará determinada a intervir na defesa dos trabalhadores portugueses ativos, empregados ou desempregados.

A formação profissional continuará a ser vista como motor da valorização das competências dos trabalhadores portugueses, de forma a estarem adequadamente preparados para um desempenho de nível superior que, para além de uma valorização pessoal, possa constituir uma valorização profissional.

No caso dos trabalhadores desempregados, deverá ser vista como uma ferramenta que, por via da aquisição ou reforço de competências, lhes permita um mais rápido regresso ao mercado de trabalho, ou, ainda, pela reorientação do percurso profissional.

Importa, pois, assinalar que trabalhadores com um nível de formação criteriosamente adequado e enriquecido, impactam diretamente na óbvia necessidade de ter empregos de qualidade, com o conseqüente reforço da capacidade técnica da empresa onde trabalham e, maior competitividade desta.

Por outro lado, na situação dos desempregados, para além da valorização, anteriormente referida, ao dotá-los das competências que lhes permitam um regresso ao mercado de trabalho, no âmbito de políticas integradas com as empresas, não são mensuráveis os custos sociais e pessoais que é viver esta situação, particularmente quando comparado com os “investimentos” em políticas integradas de criação de emprego permanente e qualificado.

Acreditamos que, devidamente ponderadas em função dos resultados que se pretendem obter, áreas como a Educação e os Cursos de Dupla Certificação e os Programas de ensino e formação profissional – cursos tecnológicos, ensino artístico especializado e cursos profissionalizantes - deverão merecer uma particular atenção, na implementação de medidas futuras.

As reivindicações da UGT

- 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 currícula às necessidades do mercado de trabalho;
- Apostar verdadeiramente na formação contínua e na melhoria das competências e qualificações dos portugueses, nomeadamente daqueles que já se encontram no mercado de emprego, afectando os necessários recursos financeiros para o efeito. Caberá ao Estado acautelar tal situação, nomeadamente por via do acesso ao Fundo Social Europeu, bem como garantir que todas as empresas cumpram as disposições legais em matéria de obrigação de formação anual aos seus trabalhadores;
- 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;
- Reforçar a introdução, no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, de

percursos alternativos de educação e qualificação profissional para alunos em risco de abandono;

- 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;
- Assegurar uma efectiva dupla certificação e validação de competências pelos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP), 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;
- Alargar as Escolas de Referência do Ensino Profissional (EREP) a todo o território nacional e a sectores da economia considerados prioritários;
- 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;
- Assegurar a implementação dos instrumentos europeus de transparência e qualidade, com a participação activa dos Parceiros Sociais, de forma a facilitar a mobilidade dos trabalhadores no espaço europeu.

III. 5. Respeitar e Dinamizar a Negociação Colectiva

Os últimos 4 anos foram marcados por uma mudança abrupta do paradigma 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 colectiva sucederam-se a ritmos significativos e, mesmo quando em compromissos, a governação assumiu agir para dinamizar a negociação colectiva, logo surgiam medidas em sentido oposto.

Todas as medidas tomadas nos últimos anos 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 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.

Três alterações que, simplesmente, feriram gravemente a contratação colectiva. Os números falam por si. No fundo, uma pretensão que mostra um completo desconhecimento do que efetivamente foi a evolução histórica das relações de trabalho em Portugal e é desconhecer também a realidade laboral no nosso país, cujo tecido empresarial é constituído, em mais de 90%, por micro, pequenas e médias empresas.

A situação geral do sector privado é de instabilidade a todos os níveis, sendo marcada pela ausência de diálogo social e pela falta da regulação que a negociação colectiva proporciona e, conseqüentemente, também, pela degradação das condições gerais de trabalho.

Com situações idênticas e outras acrescidas, como sejam a redução de salários, a Administração Pública continua à espera da publicação de acordos concluídos com várias entidades públicas, relativos nomeadamente a horários de trabalho, num claro desrespeito pelo direito à negociação colectiva.

Paralelamente, no Sector Empresarial do Estado, e embora a negociação colectiva se reja pelas regras do sector privado, não deixou de ser fortemente atingida pela austeridade imposta na

esfera pública, paralisando os processos negociais, sem que se vislumbrem ainda quaisquer medidas para a resolução deste bloqueio.

Basta termos em conta os vários Orçamentos do Estado, cujas medidas restritivas, aplicadas ao sector, tendem a deslizar rapidamente para o sector privado, e as sucessivas alterações introduzidas Código do Trabalho tendentes a anular ou a suspender as disposições consagradas nos instrumentos de regulamentação colectiva para que seja claro o papel bastante negativo que se tem tido face à necessidade de promoção e dinamização da contratação colectiva.

Embora algumas destas normas tenham sido travadas pelo Tribunal Constitucional, o Governo continua a persistir na sua política de coartar a negociação colectiva e de restringir normas livremente negociadas entre as partes.

O Estado, também enquanto empregador, deve dar o exemplo na promoção da negociação colectiva, em vez de, através de legislação avulsa, revogar unilateralmente normas de convenções em vigor.

No que se refere aos mecanismos de resolução de conflitos, no âmbito da DGERT, e quando seria de esperar um maior investimento assistimos antes à sua fragilização.

Em primeiro lugar, é notório que nos serviços do Ministério faltam meios humanos e materiais. Daí que a intervenção da DGERT tenha vindo a ser cada vez menos eficiente.

É fundamental reforçar o papel dos conciliadores, eventualmente reforçando as suas competências legais para obrigar as partes a evoluir nas suas propostas.

Deve-se caminhar no sentido de dignificar a mediação, se necessário, recorrendo a mediador externo quando existirem condições para a mediação ser requerida em conjunto. Esta figura está prevista no Código do Trabalho e a mediação poderá ter outro valor se o mediador for uma personalidade com reconhecido mérito.

As arbitragens são fundamentais como última via, esgotada a negociação, para resolver o conflito.

As reivindicações da UGT

- Valorizar a negociação colectiva sectorial, nomeadamente pelo reforço do papel que legalmente lhe é atribuído, enquanto instrumento fundamental para uma regulação

efectiva das relações de trabalho, sobretudo no quadro das PME;

- Operacionalizar a entrada em funcionamento do Centro de Relações Laborais, com a missão de apoio à negociação colectiva nas vertentes da informação socioeconómica, na formação de negociadores e na análise de conteúdos negociais, era essencial (e continua a ser para a UGT) para a promoção da contratação colectiva;
- Dignificar as fases de mediação e conciliação, dotando a DGERT de meios humanos e materiais adequados;
- 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 colectiva, a nível sectorial, nem a negociação de acordos de empresa a partir das convenções sectoriais;
- Reanalisar e rediscutir os prazos de sobrevivência e caducidade, à luz dos reais efeitos da sua redução sobre a negociação colectiva;
- 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;
- Eliminar dos sucessivos diplomas legais os critérios de imperatividade que afastam as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva, garantindo assim a liberdade negocial das partes;
- Repor todos os cortes, congelamentos e suspensões que se verificaram no Sector Público Empresarial, nomeadamente ao nível do trabalho suplementar, subsídio de refeição. A negociação do Setor Público Empresarial tem sido sistematicamente posta em causa, destruindo equilíbrios que a mesma foi criando na relação entre as partes ao longo dos anos;
- Publicar os Acordos Colectivos de Empregador Público, cujo bloqueio pela tutela é inaceitável.

III. 6. Defender uma legislação laboral justa e adequada para os trabalhadores e as empresas

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 objectivo 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 colectiva, com um forte ímpeto liberalizador e desregulador.

Apesar do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, com a acção 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 objectivos 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.

No entanto, muitas das medidas assumidas apenas encontram o seu fundamento num contexto específico e nas consequentes imposições, continuando a UGT a considerar que as mesmas são manifestamente injustificadas na medida que não se encontram alicerçadas em quaisquer necessidades efectivas do mercado laboral.

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

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, continuamos a assistir à manutenção de regimes excepcionais e transitórios, nomeadamente por via dos Orçamentos do Estado, tal como se verifica com o regime excepcional de renovação de contratos precários, a que importa definitivamente por termo.

Mas importará não apenas reverter muitas das medidas assumidas mas igualmente retomar uma lógica de real regulação do mercado de trabalho e eliminar os desequilíbrios gerados pelas mais recentes alterações legislativas.

O combate a fenómenos como a precariedade excessiva e abusiva que se verifica em Portugal e o reforço do efectivo papel da negociação colectiva, reconhecendo-a como a via privilegiada para a regulação laboral e garantindo a inexistência de vazios legais, assumem nesse quadro uma relevância fundamental para que a legislação laboral deixe de ser vista como um mero custo de contexto e para que continue a desempenhar o seu verdadeiro papel: assegurar a protecção dos trabalhadores e promover a dignidade do trabalho.

As reivindicações da UGT

- Rediscutir e reverter medidas impostas em resultado do processo de ajustamento em curso cuja manutenção seja manifestamente injustificada e resultam numa flexibilização selvagem, como a redução do pagamento do trabalho suplementar, as discricionariedades do despedimento por extinção do posto de trabalho, as compensações por despedimento, a supressão de feriados e majoração das férias;
- Por termo a regimes excepcionais e transitórios, nomeadamente o da renovação extraordinária de contratos a termo, geradores de incerteza e de desregulação das condições de trabalho;
- 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:
 - Redução da precariedade legal, reconduzindo os fundamentos de contratação às reais situações de necessidades transitórias das empresas;
 - 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;
 - Reforço da protecção legal, nomeadamente da protecção social, dos trabalhadores precários e atípicos;
- Reforçar o papel legal conferido à negociação colectiva 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;

- 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;
- Instaurar procedimentos que garantam a célere ratificação/transposição de instrumentos internacionais e comunitários, como as directivas comunitárias e as convenções da OIT, sobretudo nas áreas em que esteja em causa a promoção de condições de trabalho dignas;
- 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. 7. 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, tem tido em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, colocando em causa o normal exercício das competências que lhe estão cometidas.

Espera-se assim que a tutela preste mais atenção à atividade inspectiva em matéria laboral, indispensável para garantir, preventiva e punitivamente, a aplicação das disposições legais em vigor relativamente às condições de trabalho e à protecção 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 directamente 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 directo com os trabalhadores, pois os sindicatos são estruturas privilegiadas para promover a prevenção nos locais de trabalho.

Para a concretização da Nova Estratégia para a SST será fundamental, por exemplo, dispormos de estatísticas credíveis, actualizadas e harmonizadas entre as várias entidades responsáveis pela elaboração das mesmas, que nos permitam fazer um retrato tanto quanto possível exacto das condições de trabalho dos portugueses, nomeadamente das circunstâncias em que ocorrem os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

O Inquérito 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 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. Vários anos decorridos após a assumpção deste compromisso, os Parceiros Sociais continuam a aguardar a sua realização.

Acresce ainda o facto de que, desde 2012, não temos uma política estratégica nacional de prevenção de Segurança e Saúde no Trabalho, o que nos coloca num vazio relativamente a compromissos por parte do Governo nesta matéria.

A actualização da Tabela das Doenças Profissionais é igualmente urgente, uma vez que se verifica que a última data de 2007, o que significa que, desde então, não são consagradas novas doenças profissionais. A UGT entende que os riscos psicossociais têm que ser incluídos nesta actualização, pois existe uma relação directa entre a exposição dos 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 activado o Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais (CNPRP), onde os Parceiros Sociais tivessem uma participação activa e um efectivo poder de decisão, quando hoje apenas têm assento como membros do Conselho de Apoio para os Assuntos de Protecção 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 Protecção Contra os Riscos Profissionais).

As reivindicações da UGT

- Reforçar a ACT, dotando-a dos meios humanos, técnicos e financeiros adequados e indispensáveis ao desempenho cabal das suas funções em matéria de SST (inspecção e prevenção);

- Dignificar a especificidade da prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho no quadro da ACT, nomeadamente mediante uma estratégia clara e a afectação de recursos humanos e materiais próprios;
- Exigir a continuação da realização de campanhas nacionais sectoriais de promoção e prevenção de SST e combate à sinistralidade laboral com a participação efectiva dos sindicatos;
- Promover a disponibilização de informação fiável e actual 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 processo sobre Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal, resultante de um cumprimento do compromisso assumido com os Parceiros Sociais e em curso na ACT, de forma a dispor de uma base sólida para efeitos de tomada de decisão e de adopção de estratégias de prevenção;
- Defender a inclusão e o aprofundamento da prevenção nos programas escolares e formativos, na medida em que só desta forma se poderá criar uma verdadeira cultura de prevenção;
- 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 e a exposição a novos riscos emergentes, como sendo as nanotecnologias;
- 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;
- Elaborar um plano de implementação de medidas para o efectivo rastreio e notificação das doenças profissionais;
- Assegurar a participação das estruturas sindicais no Conselho Nacional de Saúde Mental;
- Valorizar a Contratação Colectiva como instrumento essencial também na área da

Segurança e Saúde no Trabalho;

- Rever o actual 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 sector privado e público;
- 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 actuar e um cronograma de intervenção.

III. 8. Garantir a efectividade da Lei. O reforço dos serviços inspectivos

A efectividade 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 actual funcionamento de muitos serviços inspectivos, 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 inspectores e demais funcionários se traduziram numa progressiva redução da sua capacidade de intervenção nas vertentes preventiva, inspectiva e punitiva.

Assistimos com muita preocupação à redução drástica do número de Inspectores de Trabalho, sobretudo por saídas por aposentação, existindo atualmente 308 Inspectores de Trabalho. Não deve ser esquecido que o rácio da OIT para Portugal aponta para um número de 451 Inspectores de Trabalho.

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

É particularmente importante garantir que os inspectores se centrem efectivamente na actividade inspectiva, não continuando a ser forçados, pela ausência de quadros de pessoal adequados, a realizar um conjunto de tarefas acessórias.

Tal não pode deixar de ser considerado particularmente negativo num contexto socioeconómico como o que atravessamos, em que o aumento da perda de postos de trabalho e do encerramento de empresas, muitas vezes de forma fraudulenta, e a degradação das condições de trabalho colocam desafios que acrescem aos problemas mais estruturais do nosso mercado de trabalho e da nossa economia, como o elevado índice de informalidade.

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 inspectivos dos diversos Ministérios em matéria de segurança e saúde no trabalho.

A UGT entende que esta é uma mudança que merece particular atenção, uma vez que a matéria da segurança e saúde no trabalho sempre foi especialmente deficitária na AP, sendo os trabalhadores da Função Pública discriminados em relação aos restantes trabalhadores. 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, deve proceder-se ao imediato cumprimento da legislação comunitária de Segurança e Saúde do Trabalho (SST), uma vez que a Directiva-Quadro de SST, a Directiva 89/391, estipula, inequivocamente, que o seu âmbito de aplicação se estende a todos os sectores de actividade, privados ou públicos.

A acrescer ao incumprimento generalizado da legislação de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública, a retirada de competências à ACT parece-nos desajustada e desprovida de qualquer lógica, pois nenhum dos corpos inspectivos para os quais foram transferidas as competências tem conhecimentos nesta matéria, o que potenciará o agravamento das deficiências profundas já existentes e colide nomeadamente com o estipulado na Convenção 155 da OIT.

As reivindicações da UGT

- Estabelecer um consenso tripartido em sede de concertação social que assegure:

- Um reforço da articulação entre sindicatos, empregadores e a ACT, de forma a estabelecer prioridades da acção preventiva e inspectiva, aproximar a inspecção do terreno e criar um sistema rápido de alerta e intervenção;
- Um plano de médio prazo para o reforço dos meios humanos (inspectores 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 efectividade e reconduzindo cada interveniente às suas funções nucleares;
- Garantir a articulação e a troca de informação e experiências entre os diversos serviços com competências inspectivas na área laboral e destes com o Ministério Público, de forma a garantir uma maior celeridade e efectividade de intervenção;
- 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;
- Adoptar o cumprimento da legislação laboral, acompanhada de uma fiscalização efectiva 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);
- 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;
- Reconcentrar na ACT as competências em matéria de inspecção/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. O ESTADO SOCIAL - PILAR DA DEMOCRACIA

A UGT não pode aceitar que o Governo insista na prossecução de políticas de desmantelamento do Estado Social, guiadas por critérios estritamente economicistas e que têm subjacente um modelo ideológico, cujo objectivo é tornar Portugal um Estado de serviços mínimos.

O encerramento de serviços públicos em sectores fundamentais, como são a Educação, a Saúde ou a Justiça, mas também outros essenciais como as Finanças, contribuem 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.

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 objectivos 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.

IV. 1. 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 protecção 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.

Temos presente que na próxima legislatura esta matéria constará no programa de Governo. No nosso entendimento, esta reforma só se impõe se for efectivamente 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 actualmente 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 eficiência dos sistemas e a sua sustentabilidade social e financeira.

Não admitimos que, em nome da redução da despesa pública, as únicas soluções apresentadas passem 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 protecção 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 activa e empregada, por via da forte redução da natalidade, do aumento da emigração e da redução da imigração, do envelhecimento demográfico, e, por outro lado, de factores conjunturais como a destruição de emprego, as políticas de recessão e de baixos salários assentes em relações de trabalho precárias e o fraco crescimento económico.

Com este documento pretendemos apresentar algumas medidas que visam promover uma maior solidariedade intra e intergerações, assegurando um envelhecimento digno e uma efectiva cobertura das eventualidades, promover uma sociedade mais igualitária e inclusiva, restabelecendo-se desta forma o equilíbrio do sistema de segurança social e a coesão social.

As reivindicações da UGT

- Defender um sistema de segurança social público e universal, assente no primado da responsabilidade pública:
 - em que se assegure a sustentabilidade e autonomia do regime contributivo, garantindo adequados níveis de protecção e a solidariedade geracional, num quadro de forte e permanente avaliação e acompanhamento entre Governo e Parceiros Sociais;
 - em que o Estado respeite plenamente as suas obrigações de financiar, por via do Orçamento do Estado, os sistemas não contributivos ou fracamente contributivos;
- Restabelecer o princípio da confiança que deverá estar na base da relação entre Estado e Cidadãos e que tem vindo a ser seriamente posto em causa, nomeadamente pela imprevisibilidade e ausência de continuidade nas medidas adoptadas, as quais têm visado exclusivamente a redução do défice, pondo em causa a sustentabilidade social e a própria democracia;

- 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;
- Exigir uma participação activa dos Parceiros Sociais na gestão do regime contributivo da Segurança Social e da Caixa Geral de Aposentações;
- Pugnar pela transparência do sistema, exigindo o acesso a informação, nomeadamente à informação desagregada, e o efectivo funcionamento das instâncias tripartidas existentes, nomeadamente a imediata reactivação do Conselho Nacional da Segurança Social;
- Encetar uma negociação que vise uma convergência gradual de regimes, sem que a mesma ponha em causa os direitos dos actuais pensionistas;
- Exigir a adequação das pensões e demais prestações do regime contributivo (descongelamento da actualização de pensões, reposição do valor do subsídio de doença) e do regime não contributivo (por via da actualização do valor do IAS e revalorização de valores e cobertura);
- Facilitar o acesso a prestações como o Rendimento Social de Inserção e Complemento Solidário para Idosos, simplificando o respectivo 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;
- Rejeitar todas as medidas que tenham como consequência o corte no valor das pensões já atribuídas, exigindo para o efeito a revogação da contribuição de sustentabilidade que ainda afecta alguns reformados e pensionistas;
- Reforçar os mecanismos de protecção social numa perspectiva de maior activação das políticas de reinserção no mercado de trabalho, principalmente no que respeita aos desempregados longa duração e aos trabalhadores portadores de invalidez relativa;
- Reforçar a protecção social dos trabalhadores com vínculos atípicos e com carreiras irregulares;
- Rever e regulamentar as profissões de desgaste rápido, dando cumprimento ao

acordado em sede de concertação social, em 2006;

- 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;
- 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, da criação de infraestruturas com custos acessíveis e horários alargados e pelo aumento do valor e da cobertura, de forma a abranger todas as crianças que vivam em Portugal, do abono de família;
- Introduzir uma majoração na contagem do tempo para a reforma que atenda ao número de filhos;
- Redefinir o modelo em que actualmente 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;
- Incentivar a constituição de fundos de pensões profissionais, designados como Segundo Pilar, por via da negociação colectiva, nomeadamente pela atribuição de benefícios fiscais;
- Rejeitar qualquer medida que ponha em causa a sustentabilidade financeira da Segurança Social;
- 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.

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 factores indirectos, 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 perspectiva rejeita uma concepção 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 actualização.

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 interacção 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 rupturas 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 objectivos 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.

As reivindicações da UGT

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

- Garantir condições para o aumento do número de alunos a frequentarem o ensino superior;
- Eliminar a Prova de Avaliação de Conhecimentos e Capacidades (PACC).

IV. 3. 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 actual 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 actual 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 e a intensificação dos horários de trabalho para as 40 horas 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, o que dificulta a manutenção de uma boa prestação de cuidados.

A falta de diálogo e efectiva negociação colectiva, o congelamento da progressão nas carreiras e a não renovação dos quadros desmotivam os profissionais de saúde, o que tem levado a números de emigração destes profissionais sem precedentes no nosso País.

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 qualquer verdadeira dinâmica negocial. Entendemos ser fundamental uma participação efectiva, não apenas dos trabalhadores, mas de todas as partes interessadas.

As reivindicações da UGT

- Defender a universalidade e equidade no acesso ao SNS;
- Melhorar a articulação entre os vários níveis do SNS, nunca privilegiando a redução dos custos em detrimento da racional utilização destes;
- Colmatar os enormes vazios gerados pela extinção de unidades hospitalares e de saúde;
- 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;

- Apostar no desenvolvimento da rede de cuidados continuados;
- 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;
- Exigir uma participação efectiva dos representantes dos trabalhadores nas políticas de reestruturação do SNS e o respeito pelo direito à negociação colectiva enquanto elemento central para a promoção de uma política de recursos humanos adequada e de promoção de condições de trabalho digno no sector.

IV. 4. Justiça

A boa aplicação da Justiça constitui o sustentáculo efectivo 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 actuação política e de todos aqueles com responsabilidades na concretização do ideal do Estado de Direito Democrático.

Mais, a Justiça constitui-se hoje igualmente como um factor cada vez mais fundamental ao desenvolvimento do modelo social e económico do País. Num contexto como aquele em que nos encontramos, e em que urge fazer face à 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.

No momento mais recente, a UGT não deixou de manifestar a sua preocupação face à Reforma do Mapa Judiciário, não apenas pela insuficiente preparação da mesma, que se tem traduzido em problemas diversos (o mau funcionamento do CITIUS e as condições em que operam muitos

tribunais serão apenas os reflexos mais visíveis), mas pelos efeitos que tal poderá ter, nomeadamente por via do encerramento de muitos tribunais, para uma justiça que se quer cada vez próxima dos cidadãos.

Diga-se aliás que um 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.

A UGT deve relembrar a importância que os mecanismos extrajudiciais de resolução de litígios podem assumir. 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 reflectir sobre soluções que invertam tal situação.

As reivindicações da UGT

- 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 actores judiciais e dos sindicatos, evitando reformas avulsas ou realizadas de forma precipitada;
- Aprofundar o diálogo social no sector da Justiça, nomeadamente em matérias como o reforço dos meios humanos e materiais, a formação e qualificação dos seus profissionais, o aprofundamento da especialização dos Tribunais e a melhoria da sua gestão, de forma a garantir uma maior eficácia, celeridade e previsibilidade da administração da Justiça;
- 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) e de uma revitalização dos mecanismos extrajudiciais de resolução de litígios, como o Sistema de Mediação Laboral;
- Estabelecer mecanismos de acompanhamento, 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. Os resultados dessa avaliação deverão ser concluídos em 2016.

V. UM ESTADO AO SERVIÇO DO PAÍS E DAS PESSOAS – GERAR CONFIANÇA. MODERNIZAR SEM DESTRUIR

V. 1. Administração Pública

A prossecução dos objectivos 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 tem servido de pretexto a cortes cegos, que colocam 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 sonegadas e, conseqüentemente, 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 colectivas, 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, tem sido imposta sub-reptícia e unilateralmente nos últimos anos.

Esta é uma via que a UGT rejeita e devemos sublinhar que não aceitaremos uma reforma do Estado centrada em objectivos economicistas e meramente orçamentais, caminho que apenas levará a uma inaceitável destruição do papel da Administração Pública e do próprio Estado Social.

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.

É por isso essencial que o Estado, personificado nos seus governantes, assumira 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.

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

Também é inegável que os últimos anos de crise corresponderam à total desagregação da gestão dos recursos humanos, com reformas e reorganizações interrompidas, retrocessos de direitos, medidas temporárias que ameaçam converter-se em definitivas, suspensão da formação e do processo de avaliação e seus consequentes benefícios, etc.

Foi gradualmente retirado o conjunto de mecanismos que ainda permitiam uma boa governança dos recursos, privilegiando-se a lógica do desinvestimento nas pessoas, numa visão economicista da redução de custos, sem a necessária avaliação dos respetivos impactos.

Estas medidas levaram à degradação das competências dos trabalhadores e trabalhadoras (a não evolução, nesta sociedade em constante mudança, representa sempre, por si só, uma degradação), à desmotivação crescente e mesmo à desmobilização face à missão e objectivos das organizações.

A preocupação com a qualidade e com a motivação dos trabalhadores é o primeiro passo para que a política de gestão das pessoas tenha sucesso nas organizações e na qualidade da prestação do verdadeiro serviço público que afirme e defenda o Estado Social.

As reivindicações da UGT

- Inverter a lógica de uma política centrada na redução de despesas e na imposição unilateral de medidas, introduzindo um paradigma assente no diálogo político e social 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;
- Apostar no desenvolvimento de uma verdadeira política de gestão das Pessoas, a qual deve passar por:

- Repor as disposições referentes ao funcionamento das carreiras – regular o desenvolvimento das carreiras, das alterações de posições remuneratórias, passando por prever um regime de transição de recuperação do tempo congelado;
- Rever as Carreiras como forma de motivação e dignificação dos trabalhadores e premiação do mérito em funções públicas retomando as profissões, já que só por essa via se pode dignificar mais e melhor o trabalho;
- Adotar e melhorar o sistema de avaliação (SIADAP), com vista a: em primeiro lugar, permitir gerir méritos e competências: impõe-se assim retomar os efeitos de premiação de mérito que o SIADAP gerava, seria assim estratégico, para aumentar a produtividade, aumentando as percentagens de mérito; em segundo lugar, garantir uma intervenção do trabalhador no sistema da sua própria avaliação: importa assim reforçar as medidas que impõem, em devido tempo, uma real negociação dos objectivos e das competências objecto de avaliação, seguida de uma monitorização efectiva, salvaguardando o direito do trabalhador ir sendo informado com regularidade sobre o seu desempenho (ao fim ao cabo é esse o verdadeiro papel de um chefe/dirigente), gerando em ambos os casos cominações legais para o incumprimento; e, por último, integrar a avaliação de desempenho de forma global no ciclo da gestão: repor a anualidade da avaliação de modo a que esta esteja associada ao desempenho organizacional e de dirigentes, bem como aos instrumentos de gestão consubstanciados, em primeira linha, no plano de actividades e orçamento das organizações. Torna-se assim um imperativo esta reposição, embora se ressalve a necessidade da mesma ser efectuada aligeirando a carga burocrática;
- Apostar definitivamente na formação. Atribuir uma verba intransferível nos orçamentos dos organismos destinada à formação, um montante igual ou a 2% das despesas fixas com pessoal e valorizar 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;
- Criação de um “Estatuto do Serviço Público”, promovendo um calendário de negociação para o efeito;

- Eliminar a requalificação/mobilidade especial, fomentando soluções que passem por uma mais correcta gestão da distribuição de trabalhadores por via da mobilidade negociada entre organismos, serviços das várias Administrações Públicas, sem penalização para os trabalhadores;
- Repor o período mínimo de 25 dias de férias;
- Rediscutir o processo de nomeação de cargos de direcção superior, visando situações de maior transparência e estabilidade no funcionamento dos serviços;
- Pôr termo à ocupação abusiva de postos de trabalho, nomeadamente pela utilização indevida dos estágios profissionais e, sobretudo, dos contratos emprego-inserção;
- Eliminar a precariedade do emprego na Administração Pública, integrando todos os trabalhadores e trabalhadoras que desempenham funções essenciais para o funcionamento dos serviços;
- Pôr fim a uma política de desvalorização do valor do trabalho dos funcionários, o que passa por:
 - Reposição imediata das remunerações e pensões reais a 2010;
 - Reposição das 35 horas de trabalho semanal por Lei;
 - Defender os suplementos (subsídios), impedindo que qualquer revisão das tabelas de suplementos resulte em prejuízos para os trabalhadores;
 - Garantir uma transição para a Tabela Única Remuneratória que não reduza o nível salarial de nenhum trabalhador e sempre após ser feita a revisão das carreiras, com particular atenção para as carreiras específicas, subsistentes e inalteradas;
 - O aumento do subsídio de refeição, inalterado desde 2010;
- Dinamizar e respeitar a negociação colectiva, nomeadamente por via de:
 - Publicação e aplicação dos ACEPs negociados, acabando de vez com o “veto de

gaveta” feito pelo Governo;

- Renegociação do Acordo Colectivo de Trabalho 1/2009 (Acordo Colectivo de Carreiras Gerais), face à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, alargando as matérias passíveis de integrar nos AEP’s;
- Promoção de Acordos de Carreiras Especiais, tanto na Administração Central, Regional e Local, particularmente na Saúde, Inspecção e Fiscalização, Informática, Bombeiros e Registos e Notariado, bem como na área do Emprego, Justiça e da Segurança Social e em todas as que tornem necessárias;
- Criação de uma Comissão Permanente de monitorização e acompanhamento dos resultados dos processos negociais, com poderes de intervenção e cominações legais pelo seu não cumprimento;
- Valorizar a CGA e a ADSE, no respeito pelas pessoas e contribuições dos trabalhadores, considerando como essencial a rediscussão das obrigações de financiamento por parte do Estado, bem como assegurar a participação dos representantes dos trabalhadores na gestão dos respectivos sistemas de protecção social e discutir o enquadramento e abrangência futura (beneficiários potenciais) destes regimes.

V. 2. Sector Empresarial do Estado

O Sector Empresarial do Estado (SEE), responsável pelo emprego de um número significativo de trabalhadores, continua a confrontar-se com constrangimentos inaceitáveis, resultantes da continuação de medidas que consideramos injustas, injustificadas e gravosas para os trabalhadores do sector.

As alterações introduzidas pelo novo regime jurídico do SEE, em que o poder do accionista passa a ser exercido, em exclusivo, pelo Ministro das Finanças, limitando significativamente os poderes dos ministros responsáveis pelos sectores de atividade e a autonomia de gestão das próprias empresas, são bem o exemplo disso.

Este é um sector em que, não pode ser esquecido, as relações de trabalho se regem pelo regime do contrato individual de trabalho, mas em que a aproximação às regras aplicáveis aos trabalhadores do sector público, de cortes sobre cortes, tem sido cada vez maior.

Não obstante o diploma que regula o SEE ter vindo reafirmar que a regra relativamente ao regime laboral aplicável é a do contrato individual de trabalho, veio introduzir normas específicas e excepcionais relativas ao regime retributivo, nomeadamente no que se refere ao subsídio de refeição, ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho nocturno, que a derrogam.

Assim, a um quadro já de si muito difícil de clara falta de vontade negocial por parte das administrações destas empresas, juntou-se uma diminuição de autonomia das mesmas por via das condições laborais estabelecidas imperativamente e da já referida tutela excessiva, nomeadamente por parte do Ministério das Finanças.

Impõe-se, neste contexto, lembrar ao Governo o compromisso que assumiu relativamente à dinamização da negociação colectiva e exigir o seu cumprimento.

Por outro lado, a manutenção das reduções remuneratórias e dos cortes no pagamento do trabalho suplementar vem, na prática, dificultar ainda mais as negociações futuras de revisão salarial.

Mais, a aplicação de muitos desses cortes a empresas do SEE não encontra qualquer fundamento no combate ao défice e, ao contrário do afirmado pelo Governo, promove sim situações de concorrência desleal entre o sector empresarial do Estado e o sector privado e um nivelamento por baixo das condições de trabalho, o que é inaceitável.

Situações como a dos complementos de pensão no Metropolitano de Lisboa e na Carris, não obstante não terem sido afastadas, como seria expectável, pelo Tribunal Constitucional, devem ser objecto de uma negociação efectiva que permita corrigir o que não pode deixar de ser considerado uma flagrante injustiça social para os trabalhadores, que viram postas em causa as suas expectativas de rendimentos e quebrada uma relação de confiança que permitiu reestruturações benéficas à situação daquelas empresas.

A UGT, não tendo uma oposição de fundo ou ideológica aos processos de privatização/concessão a privados, sempre assumiu e nunca escondeu as suas fortes reservas face a tais processos quando os mesmos fossem relativos a 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 colectiva não fossem assegurados.

Processos como o da privatização da TAP ou da concessão dos transportes públicos urbanos de Lisboa e Porto, pela sua relevância, desaconselhariam o seu desencadear ou a sua prossecução em final de mandato e sem que se reúna um suficiente consenso social e político em torno destes sectores estruturantes.

Casos como o dos transportes exigem ainda uma definição do próprio modelo de concessão, o que exige o envolvimento das respectivas autarquias, autoridades metropolitanas, Parceiros Sociais e representantes dos trabalhadores, sob pena de lesar fortemente o serviço público de transporte de interesse fundamental para as populações e utentes.

A UGT continuará a acompanhar atentamente todas as situações em que a preservação do interesse público esteja em causa, como se verifica com a RTP/RDP, cujo serviço é essencial não apenas para o País mas igualmente para a Lusofonia.

As reivindicações da UGT

- Rever o Regime Jurídico do Sector Público Empresarial (Decreto-Lei nº 133/2013), factor de criação de constrangimentos à autonomia na gestão das empresas (transformadas em “Direcções-Gerais” das Finanças), de discriminação dos trabalhadores quanto às condições de trabalho que lhe são aplicáveis (o pior do público, o pior do privado) e de distorção da concorrência face ao sector privado;
- Dinamizar a negociação colectiva no Sector Empresarial do Estado, bloqueada há 4 anos, e a aplicação das normas das convenções colectivas suspensas por força dos vários Orçamentos do Estado, impondo-se nomeadamente:

- Fim das reduções remuneratórias no Sector Empresarial do Estado;
 - Pagamento do trabalho suplementar/folgas/feriados consoante o estabelecido nas respetivas convenções colectivas;
 - Pagamento do subsídio de refeição pelo valor estabelecido nas convenções colectivas, para os trabalhadores do Sector Empresarial do Estado, admitidos após 2011;
 - Repor as fórmulas de cálculo do preço/hora conforme previstas nas convenções colectivas;
 - Repor os Regulamentos de Carreiras Profissionais e consequente descongelamento das progressões/promoções;
 - Retomar o pagamento das anuidades/diuturnidades contabilizando as que foram vencidas durante o seu congelamento;
- Criar um amplo consenso nos processos de privatização/concessão a privados e quanto às condições de funcionamento dos sectores, com pleno respeito pelos direitos dos trabalhadores, nomeadamente os estabelecidos na negociação colectiva. Tal exige não avançar com processos arbitrários e conduzidos apressadamente, de forma a satisfazer as necessidades de garantir um diálogo político sério e o envolvimento efectivo dos sindicatos, essenciais para um futuro com serviços de qualidade e adequados às necessidades dos portugueses;
 - Corrigir a situação de manifesta injustiça social gerada pelo corte imposto aos complementos de reforma para os reformados da Carris e do Metropolitano de Lisboa.

V. 3. Sector Financeiro

Apontado como a causa de todas as crises recentes que têm assolado países de várias regiões do globo, o sistema financeiro foi, é e será, se nada for feito, um instrumento utilizado por interesses que estão muito para além da geografia das crises, sempre com o objectivo de acumulação de proveitos de crescimento exponencial.

Tomando em conta a evolução das taxas de juro a que os países se financiam, constata-se que o que mais as influencia ou justifica são as análises e classificações das agências de rating que actuam sem qualquer controle ou supervisão, e que por vezes se revelam como parte interessada, vide o caso da Goldman & Sachs e a análise que sustentou a entrada da Grécia no Euro

Reconhecido como está o papel determinante que tiveram e têm na dimensão e no aumento das dívidas soberanas, com consequências gravosas nas economias nacionais pela dificuldade de acesso aos mercados de países e dos players do sistema financeiro desses países, há que assumir que as elevadas taxas de juro permitiram assinaláveis ganhos aos credores, sendo certo que a intervenção do BCE relativamente às dívidas soberanas europeias se, por um lado, permitiu o acesso aos mercados aos países intervencionados em condições que se aproximam das dos outros, por outro lado eliminou o risco dos credores e garantiu-lhes o encaixe dos ganhos previstos inicialmente.

No fundo o que tem de se questionar é a capacidade e a forma de o sistema financeiro reproduzir capital e ganhos de capital ilimitadamente e a uma velocidade cada vez maior e cada vez mais desajustada da realidade produtiva. A avidez dessa reprodução entendeu como actividade menor o financiamento da agricultura e da indústria, criadoras de emprego mas de lenta multiplicação de capital, em favor da criatividade de produtos financeiros inovadores, assentes na especulação, de risco variado mas de expectativa de ganhos rápidos. Foi mais longe e criou produtos utilizados pelos próprios Estados como protecção de risco de taxa de juro e de câmbio.

Os movimentos especulativos percorrem os caminhos habituais, do petróleo ao ouro, passando pelas dívidas soberanas e pelos cereais, neste caso acentuando as dificuldades e a fome nas zonas do globo que mais deles dependem.

A interrupção do crescimento económico assente nesses movimentos especulativos e tido como ilimitado, afectou o emprego de forma devastadora, nalguns casos, directa e indirecta.

A crise e a recessão económica daí resultante causaram uma contracção acentuada em toda a economia, com as falências, as múltiplas situações de incumprimento e com a política de austeridade e imposições externas a reflectirem-se no desempenho do sector financeiro português, o qual operou reestruturações sem precedentes, que se traduziram designadamente em fortes restrições à concessão de crédito à economia.

O reflexo no emprego no sector é claro, se atendermos a que a banca portuguesa em quatro anos encerrou cerca de 1.000 agências e eliminou mais de 6.000 postos de trabalho.

As empresas adaptam-se às novas contingências do mercado, criam novos procedimentos, eliminam áreas de negócio, reduzem o número de trabalhadores.

Por sua vez, trabalhadores do sector são desafiados a cumprir objectivos na resolução conflitual da convergência da multiplicidade de interesses que cada vez mais se cruzam no sector.

O sistema ajusta-se ao que o Financial Stability Board pretende: acabar com os “Too Big To Fail” procurando eliminar o risco sistémico perante a falência de um banco ou seguradora.

Identificado esse risco em Portugal, foram desencadeados todos os mecanismos existentes, e criaram-se outros ad-hoc, procurando evitar a devastação que a falência de um banco com a dimensão do BES poderia ter provocado.

A exposição mediática das consequências do caso BES permite, ainda que de forma ligeira, confirmar a utilização indevida do sistema financeiro ou de parte dele, para fins desadequados e de onde resultaram prejuízos nalguns casos assinaláveis para uma parte da população. Permite ainda concluir sobre a iliteracia financeira de um sector da população bastante vasto. A avaliar pelo que é dado a conhecer pelas reportagens televisivas, a ignorância sobre o tipo de produtos financeiros abrange várias gerações e extractos sociais.

Este tipo de iliteracia não depende da formação académica, da relação com os meios informáticos nem da maior ou menor apetência para o risco, mas sim de um profundo facilitismo por parte do investidor, que transfere ou procura transferir para o trabalhador bancário, a responsabilidade pelos resultados negativos do investimento.

Sabendo-se que a actividade financeira tem dimensão global, identificada que está a necessidade de mais regulação e supervisão mas sabendo que estas são definidas a nível europeu ou global, não pode deixar de se considerar que o excesso de regulação poderá impactar de forma profundamente negativa quer na criatividade quer na competitividade no sector, porquanto poderá tender a uniformizar o “negócio”. Se em termos de definição de regras os países não têm grande espaço a nível nacional para alterações terão no entanto o dever de as divulgar.

Perante a redução de efectivos é manifesta a indisponibilidade para o apoio à população, pelo que importa sugerir algumas formas de intervir a nível nacional, no sentido de defender a população em geral e os trabalhadores do sector financeiro em Portugal.

As reivindicações da UGT

- Moralizar a intervenção do sector financeiro e reforçar a imagem de confiança no sector, mediante:
 - Uma supervisão atenta, eficaz e com uma actuação transparente, socialmente responsável e em estreita articulação com os restantes intervenientes do sistema financeiro;
 - Uma regulação que tem de assumir plenamente as suas competências e ser mais actuante e proactiva, inclusivamente junto das populações, garantindo-lhe informação adequada sobre eventuais riscos das aplicações financeiras;
 - A criação de mecanismos simples e eficazes de protecção dos clientes e daqueles que com eles directamente se relacionam (v.g. Eliminar dos planos de objectivos de comercialização os produtos com risco de capital);
- Reforçar a transparência no sector financeiro, tornando o sistema mais acessível à população, nomeadamente por via de estabelecimento de códigos de conduta, de maior informação sobre o sistema financeiro, do estabelecimento de procedimentos que contribuam para uma mais fácil análise dos produtos financeiros (regulação de todos os produtos bancários e da sua comercialização e classificação por cores de acordo com o risco) e da instituição de um plano de bancarização da população;
- Criar mecanismos que permitam corrigir os erros e injustiças de intervenções desadequadas do sistema de supervisão/regulação realizadas no passado, como se verificou no caso do BES/ Novo Banco. A UGT entende que é fundamental que seja salvaguardada a reparação das vítimas de uma actuação eventualmente fraudulenta e que se viram lesados nas poupanças de uma vida, mediante a utilização de instrumentos, nomeadamente de natureza fiscal, que permitam aferir a situação de cada cliente;

- Promoção de acções tendentes a reduzir a iliteracia financeira junto da população portuguesa, manifestando a UGT e os seus sindicatos do sector financeiro total disponibilidade para a construção e promoção das mesmas.

V. 4. 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 correcção de tais assimetrias não podem, sob pena de comprometer os objectivos 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.

Assim, é com forte apreensão que a UGT encara o desmantelamento gradual do Estado Social, com o encerramento de serviços públicos essenciais aos cidadãos e com a privatização de serviços importantes para as populações, que fazem perigar a coesão económica, social e territorial, com especial impacto no interior do País e nas populações mais vulneráveis.

Por outro lado, importa 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 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 correcta utilização dos fundos europeus (de forma transversal e nos especificamente existentes com esse fim) e das verbas nacionais.

As reivindicações da UGT

- 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;
- 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;
- Garantir que sejam realizados os investimentos e obras estruturantes nas regiões em que as mesmas são imprescindíveis para o seu desenvolvimento;
- Assegurar uma adequada cobertura dos equipamentos económicos e sociais, melhorando os Serviços Públicos prestados e garantido uma efectiva igualdade de oportunidade aos cidadãos independentemente da zona em que residam;
- Adequar o sistema de apoios e incentivos às empresas relativos à interioridade, de forma a que estes cumpram os objetivos de coesão, de desenvolvimento regional e de correção das assimetrias;
- 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;
- Promover a cooperação territorial a nível interno, mas também a cooperação inter-regional entre Estados, como é especialmente a situação das regiões transfronteiriças.

Aprovado por Unanimidade e Aclamação
em reunião do Secretariado Nacional de 29 de Abril de 2015