

POLÍTICA REIVINDICATIVA UGT

2021-2022



POLÍTICA REIVINDICATIVA 2021/2022

Depois de um 2020 marcado por uma quebra do PIB estimada em mais de 7%, mais intensa que a média comunitária decorrente da nossa maior exposição e dependência do turismo (um dos sectores mais afectados pela pandemia no plano nacional e mundial), pela quebra acentuada do comércio externo, pela perda de emprego sobretudo em grupos mais vulneráveis como os jovens, precários e menos qualificados e por uma quebra dos rendimentos para muitas famílias, o ano de 2021 apresenta sinais positivos em termos de recuperação.

No 2º trimestre de 2021, a recuperação do PIB foi significativa (das mais fortes da UE), o nível global de emprego superou os níveis registados em julho 2019 e o desemprego permanece, pelo menos por enquanto, em valores relativamente baixos.

Temos presente que a recuperação económica actual não é sentida de igual modo pelos sectores e empresas e que ainda são muitos os trabalhadores e cidadãos que continuam a sofrer dos impactos adversos da pandemia ou que se encontram em risco de verem as suas condições se degradarem perante riscos futuros de desemprego e perda de rendimentos. E temos igualmente presente que impactos mais gravosos apenas têm sido mitigados pelas políticas e medidas excepcionais de apoio ao emprego, empresas e rendimento adoptadas ao longo deste ano e meio de pandemia.

Por isso, para a UGT é essencial que as medidas e apoios excepcionais sejam mantidos e reorientados para os trabalhadores, cidadãos e empresas que continuam a sofrer os impactos da pandemia e que ainda não beneficiam da retoma da economia.

Mas, apesar de uma ainda elevada incerteza decorrente da imprevisibilidade quanto à evolução e controlo da pandemia, são de realçar dois factos marcantes para o actual contexto económico e social.

O primeiro, de que as previsões económicas e sociais para o final de 2021 e para os anos seguintes são claramente mais optimistas que há uns meses atrás.

Quadro 1- Previsões macroeconómicas

Previsões para a Economia Portuguesa

	2020	2021						2022					2023		
		FMI	OCDE	CE	BdP	MF		FMI	OCDE	CE	BdP	MF	FMI	BdP	MF
						OE 2021	PE								
PIB	-7,6	3,9	3,7	3,9	4,8	5,4	4,0	4,8	4,9	5,1	5,6	4,9	2,5	2,4	2,8
Consumo Privado	-5,9	-	3,6	4,0	3,3	3,9	2,8	-	4,0	3,8	4,9	3,7	-	2,3	2,2
Consumo Público	0,4	-	2,1	2,0	4,9	2,4	1,7	-	1,3	1,7	0,4	1,4	-	-0,2	1,2
Formação Bruta de Capital Fixo	-1,9	-	3,7	4,6	7,6	5,3	4,0	-	6,9	6,9	8,2	8,0	-	5,8	8,6
Exportações Bens e Serviços	-18,6	10,8	10,4	10,3	14,5	10,9	8,7	14,3	9,4	8,9	13,1	7,9	6,6	4,8	5,1
Importações Bens e Serviços	-12,0	8,9	9,1	9,5	13,2	7,2	5,4	12,1	7,1	6,0	10,6	6,0	5,8	5,1	6,0
Inflação	0,0	0,9	0,9	0,8	0,7	0,7	0,8	1,2	1,0	1,1	0,9	0,9	1,3	1,0	1,1
Emprego	-2,0	-	-1,8	1,0	1,3	1,0	0,2	-	-	1,2	1,3	1,1	-	0,4	0,8
Taxa de Desemprego (% da pop.)	6,8	7,7	7,4	6,8	7,2	8,2	7,3	7,3	7,0	6,5	7,1	6,7	6,9	6,8	6,4
Saldo Orçamental do SPA (% do PIB)	-5,7	-5,0	-4,8	-4,7	-	-4,3	-4,5	-1,9	-3,4	-3,4	-	-3,2	-1,4	-	-2,2
Dívida Bruta do SPA (% PIB)	133,6	131,4	133,4	127,2	-	130,9	128,0	125,6	130,2	122,3	-	123,0	122,0	-	120,7

Fontes: FMI: World Economic Outlook, 06/04/2021; OCDE: Economic Outlook, 31/05/2021; Comissão Europeia: European Economic Forecast Spring, 12/05/2021 e Summer Interim, 07/07/2021; Banco de Portugal: Boletim Económico de Junho, 16/06/2021; Ministério das Finanças (MF): OE 2021, 12/10/2020; Programa de Estabilidade (PE), 15/04/2021

O segundo, de que dispomos agora de recursos financeiros, disponibilizados pela União Europeia, num valor e forma sem precedentes no passado (nomeadamente por via de subvenções a fundo perdido) e que exigem que sejam asseguradas todas as condições para uma utilização eficiente e eficaz desses montantes.

É nesse contexto, de recuperação económica e de reforçada capacidade financeira, que a UGT desenvolve a sua intervenção e deve enquadrar as suas reivindicações.

Uma intervenção em que afirmamos e deixamos o aviso de que a pandemia não pode continuar a servir de desculpa para adiar a resposta aos problemas estruturais do País e do nosso mercado de trabalho, como o desemprego jovem, a precariedade, as desigualdades, a insuficiente protecção social dos trabalhadores, a melhoria das qualificações dos portugueses, ou ainda a falta de dinamismo da negociação colectiva, problemas que a crise pandémica só veio agudizar e que os desafios globais da demografia, da transição digital e ambiental tornam mais prementes.

Uma intervenção que continuará a passar necessariamente pela defesa de políticas e medidas de valorização dos rendimentos dos trabalhadores e dos pensionistas (para quando a vontade e a coragem de Governo e empregadores para retomar esta discussão em sede de concertação social?), de promoção do emprego digno e de valorização do trabalho, de reforço e dinamização da negociação colectiva, da melhoria da nossa protecção social, do combate à pobreza e às desigualdades e de melhores serviços públicos.

Uma intervenção que será pautada, como sempre o foi no passado, por um sentido de responsabilidade e de disponibilidade para o diálogo social, quer em sede de negociação colectiva,

quer em sede tripartida, visando alcançar soluções consensuais e compromissos que contribuam para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos portugueses, para o crescimento económico e criação de melhores empregos, para um Portugal mais desenvolvido, justo e coeso. O acordo tripartido sobre a formação profissional que a UGT subscreveu no passado mês de Julho demonstra bem a postura da UGT.

Mas uma intervenção que será igualmente indefectível na defesa da melhoria das condições de trabalho e na defesa dos postos de trabalho.

E, num momento em que assistimos nomeadamente a cada vez mais despedimentos, incluindo em grandes empresas fortemente apoiadas pelo Estado, a UGT estará na linha da frente das lutas que se revelarem necessárias contra os abusos e as discriminações perpetradas por empresas contra os trabalhadores e o próprio interesse do País.

A UGT manifesta, desde já, o seu apoio aos cadernos reivindicativos dos seus sindicatos dos diferentes sectores e a sua disponibilidade para os acompanhar e apoiar nas iniciativas e lutas que encetarem na defesa dos trabalhadores que representam.

I. MELHORES SALÁRIOS. MELHORES RENDIMENTOS. MENOS DESIGUALDADES

A valorização dos salários e dos rendimentos dos portugueses e o combate às desigualdades foram assumidas como prioridades pelo Governo desde 2015 e sistematicamente reafirmadas ao longo dos 6 anos já decorridos.

Relembrem-se aqui as recentes declarações do Primeiro-Ministro, proferidas aquando da assinatura do acordo tripartido sobre a formação profissional no final do passado mês de Julho, sobre a importância de um acordo “sobre a valorização salarial, em particular das jovens gerações, sem o qual este esforço de aposta na qualificação não será percebido por quem tem de o fazer como valendo a pena para progredir na respetiva carreira”, ou ainda lembrando “a todos os parceiros da concertação social que o Estado se considera parte no esforço colectivo que a sociedade portuguesa tem de fazer para aumentar o rendimento disponível das famílias”.

Estes compromissos do Governo não podem continuar a ser apenas objecto de declarações e ficar no reino das intenções, devendo antes traduzirem-se em políticas e medidas que assegurem a concretização de tais objectivos e que consubstanciem uma estratégia de médio e longo prazo para a melhoria dos salários e dos rendimentos dos portugueses.

É uma estratégia e um objectivo que todos têm de assumir como seus, e agir em conformidade, enquanto parte indispensável e indissociável de um modelo de desenvolvimento económico e social diferente que se pretende alcançar nos próximos anos.

Os salários e os rendimentos dos portugueses não podem continuar a ser (as) variáveis de ajustamento económico e de competitividade.

E a realidade dos últimos anos, quando analisamos a evolução face ao período pré-Troika, aponta para dois factos indiscutíveis: 1) uma quase estagnação dos níveis salariais, com sistemática perda de peso dos salários na riqueza nacional; 2) para uma fiscalidade sobre o trabalho que permanece, para alguns grupos e em especial para a classe média, muito elevada, uma vez que nunca foi efectivamente corrigido o inesquecível “brutal” aumento de impostos de 2012.

Não agir urgentemente nos rendimentos do trabalho, promovendo a melhoria dos salários dos trabalhadores, melhorando o rendimento disponível das famílias, assumindo as necessidades de uma redução do IRS e de uma melhor distribuição da riqueza, não significa mais que perpetuar uma política de austeridade, ainda que de gradação diferente.

O Governo deve assumir, desde logo, a sua responsabilidade enquanto empregador (o maior do País), assegurando uma valorização dos salários de todos os seus trabalhadores.

E, neste domínio, concordando a UGT com uma atenção especial que o Governo pretende dar aos trabalhadores com mais baixos salários ou aos técnicos superiores e profissionais qualificados (que há mais de uma década perdem poder de compra), será inaceitável uma solução que não passe por um aumento adequado dos salários para todos os trabalhadores da Administração Pública.

Mas também “Estado-Governo”, responsável pela implementação de políticas que determinam e concorrem para a melhoria dos salários e do rendimento disponível das famílias portuguesas, como são as áreas da fiscalidade, da protecção social, de combate à pobreza e às desigualdades, sem esquecer a própria área laboral, não deve alhear-se daqueles desígnios.

O retomar da discussão em sede de concertação social sobre a valorização dos salários e rendimentos continua a ser urgente e apenas se torna mais oportuna e premente tendo presentes os recursos financeiros que o País passa a ter ao seu dispor para a alteração estrutural da economia.

O trabalho, os salários e as pensões não podem ser os “filhos esquecidos” da estratégia de modernização e convergência que Portugal tem de assumir também nos actos.

Nesse contexto, a UGT espera que todos os parceiros da concertação – incluindo o Governo – não fujam a esta discussão e não se escudem, uma vez mais, nas condições económicas e financeiras das empresas e do País e nas incertezas do futuro para travarem ou adiarem uma justa e há muito esperada melhoria dos salários.

Reafirmamos o que dissemos há um ano atrás quanto à necessidade de pôr fim ao discurso de décadas de que, quando estamos mal, não é o momento para aumentar salários e, que, quando estamos melhor, também não é prudente aumentar salários.

Este não é um momento de recuos e receios perante a incerteza que ainda temos pela frente e que alguns responsáveis empresariais usam como argumento para manter tudo na mesma.

É precisamente pelas incertezas subsistentes, e sobretudo pela necessidade de construirmos um caminho de recuperação e relançamento mais forte, mais coeso e inclusivo - onde os salários têm um importante papel na dinamização da economia e do emprego –, que todos temos uma maior responsabilidade também na valorização dos salários, na dignificação das condições de trabalho e de vida.

A valorização dos rendimentos de quem trabalha já tarda e é urgente. O momento já devia ter sido!

Temos uma nova oportunidade e um contexto favorável a que tal se verifique. O momento é agora!

APROFUNDAR A TRAJECTÓRIA DE VALORIZAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO

A UGT rejeita uma discussão sobre a actualização do salário mínimo para 2022 que esteja simplesmente amarrada, como muitos pretendem, ao discurso das dificuldades e constrangimentos do momento de saída desta crise pandémica.

O País apresenta já fortes sinais de recuperação económica e a melhoria do desempenho económico tem necessariamente de ter impactos também na melhoria dos salários e, muito especialmente, nos baixos salários.

A actualização do salário mínimo é indissociável da melhoria das condições de vida, constitui um estímulo ao consumo privado e um estabilizador económico (como aliás esta fase de recuperação económica bem o demonstra) e potencia ainda uma melhoria dos salários em geral, assim as empresas o saibam assumir.

Mesmo desconsiderando o papel social fundamental que o salário mínimo desempenha, e que a nossa Constituição lhe atribui, é necessário que os empregadores portugueses percam a mentalidade de poupar tostões e assumam o aumento do salário mínimo, quanto mais não seja, como um factor impulsionador do consumo e da economia.

A recente Proposta de Directiva sobre Salários Mínimos adequados apresentada pela Comissão Europeia, iniciativa que a UGT apoia desde o primeiro momento, veio colocar um enfoque na relevância económica e social da existência de salários mínimos adequados nos diferentes Estados membros, realçando o seu papel económico na robustez dos modelos económicos em geral e, em particular, destacando o seu contributo em ciclos económicos desfavoráveis.

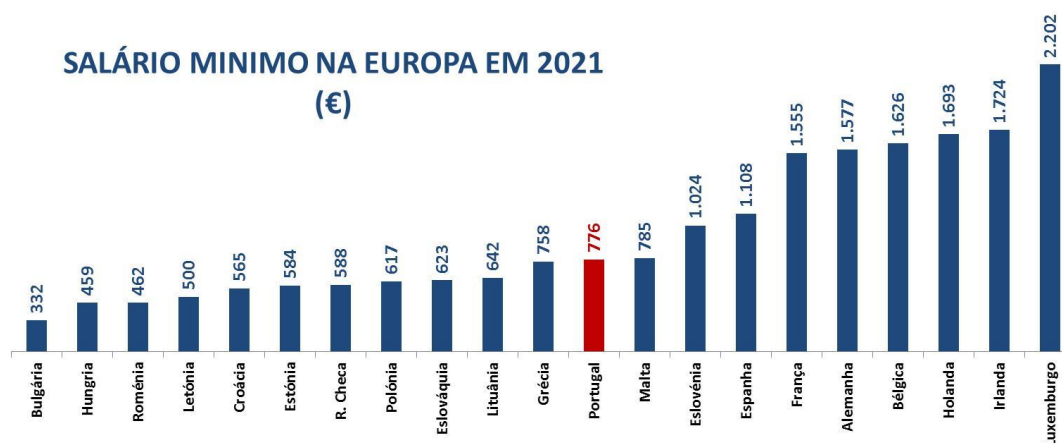
Esta é a visão há muito defendida pela UGT e para a qual procurámos, ao longo dos anos, sensibilizar os decisores políticos e as associações empresariais nacionais.

Quando parece que conseguimos operar alguma mudança numa instituição que sempre se revelou tão céptica e receosa de aumentos do salário mínimo como é a Comissão Europeia, parece-nos que, mais do que nunca, os empregadores portugueses deveriam perceber a mensagem!

Esperamos que, na discussão sobre a actualização do salário mínimo para 2022, o estímulo que a Comissão Europeia pretende dar com esta Directiva em termos de aprofundamento dos direitos sociais e dos direitos dos trabalhadores não seja menosprezado pelo mundo empresarial português e que este saiba assumir as suas responsabilidades.

Até porque a comparação com a União Europeia não nos pode deixar nem tranquilos nem satisfeitos, sobretudo quando comparamos com os países da Zona Euro.

Quadro 1- Salários mínimos na UE



Fonte: Eurostat. Dados para Portugal (e outros) - valor mensal, correspondente a 14 meses por ano

Nesta discussão, mais do que analisar critérios e referenciais técnico-burocráticos (como os 50% ou 60% do salário mediano) ou olhar para o panorama económico de curto prazo, importará sobretudo olhar para as perdas de riqueza que se verificam há décadas e discutir com seriedade se o nível do salário mínimo actual garante aos trabalhadores e suas famílias o acesso a condições dignas de vida e aos bens essenciais.

E aqui, não podemos esquecer o ainda muito elevado risco de pobreza, mesmo para quem tem um emprego em Portugal e que atinge, em 2019, 9,6%.

Temos presente o compromisso do Governo em atingir os 750 Euros no final da legislatura, ainda que consideremos que, face às condições actuais, seria possível ir ainda mais longe.

É necessário aprofundar a trajectória de melhoria contínua e significativa do salário mínimo, objectivo em que sempre acompanhámos o Governo, e definir um caminho ambicioso para a sua valorização, esperando a UGT que a concertação social possa assumir esse compromisso.

Sabemos que, perante a falta de vontade negocial das empresas e do Governo em aumentar salários, o aumento do salário mínimo comprimiu tabelas salariais e “engoliu” níveis salariais, provocando situações de injustiça relativa entre trabalhadores. Esta é uma situação que, por motivos diversos, vem sendo transversal à generalidade dos sectores de actividade, privados e públicos.

Porém, a redução do diferencial entre salário mínimo e salário médio não pode ser, como alguns pretendem, um argumento para bloquear uma mexida no salário mínimo, mas antes um acelerador da valorização dos salários em geral e da recuperação do seu peso na economia portuguesa. A “culpa” não é do salário mínimo e temos antes de apontar armas contra quem se recusa a negociar aumentos salariais efectivos.

Assim, num quadro em que defendemos o aumento generalizado de todos os salários, a UGT defende:

- Uma actualização do salário mínimo para 715 euros a 1 de janeiro de 2022, o que corresponde a um aumento de 50 euros;
- A manutenção do compromisso do Governo do salário mínimo atingir os 750€ (pelo menos) a 1 de Janeiro em 2023;
- Estabelecer uma meta de 1000 euros para a próxima legislatura, valor que deve ser atingido o mais cedo possível e em função das condições económicas e sociais dos próximos anos.

Para a UGT, os objectivos menos imediatos devem ser assumidos como metas mínimas que o País deverá estar sempre aberto a rever em função da melhoria da situação económica, acelerando a correcção das injustiças do passado.

DESAGRAVAR A FISCALIDADE SOBRE SALÁRIOS E PENSÕES. POR UM SISTEMA FISCAL MAIS JUSTO

O actual sistema fiscal padece de um conjunto de ineficiências, distorções e injustiças, que resultam sobretudo das modificações pontuais – e às vezes até erráticas – que foram sendo introduzidas, ano após ano, imposto a imposto, a maioria das quais desligada de uma estratégia fiscal de médio e longo prazo e dos objectivos e princípios que devem presidir ao edifício fiscal.

Temos um sistema em que o peso dos impostos directos tem vindo a cair e a cair sobretudo por via da redução da tributação empresarial em detrimento da tributação sobre o trabalho.

Temos um sistema com muitos elementos de complexidade fiscal (isenções, excepções, benefícios...), que geram distorções, que potenciam situações de evasão e fraude fiscais, que levam a quem pode pouco pague, acarretando perdas de receitas, sempre compensadas por quem não pode fugir ou pela deterioração da qualidade dos serviços públicos.

Não podemos apenas continuar a introduzir alterações e melhorias pontuais, mesmo em sede de IRS, ainda que positivas, sem assegurarmos um real respeito por princípios fundamentais como os de equidade, progressividade e justiça fiscais.

A UGT considera assim que é essencial realizar uma reflexão e uma análise profundas sobre as necessidades fiscais actuais e futuras para o País, de modo a que a política fiscal, enquanto instrumento central da política económica e social, seja efectivamente capaz de responder aos desafios das pessoas e da economia, sendo o actual contexto particularmente desafiante: o sistema fiscal deve contribuir para o desenvolvimento de médio prazo, em articulação com os fundos estruturais (PRR e Portugal 2030) mas também responder eficazmente a novas realidades, nomeadamente por via da ampliação das bases contributivas, em que sejam incorporadas no sistema fiscal novas realidades económicas e sociais como, por exemplo, a digitalização, robotização, as redes de empresas-grupos societários.

A UGT registou positivamente os compromissos alcançados no plano internacional quanto à fixação de uma taxa mínima de imposto sobre as empresas multinacionais (ainda que em valor demasiado baixo-15%), considerando-o um passo importante, mas insuficiente, no combate à fuga de impostos.

É igualmente um sinal de reconhecimento internacional de que os sistemas fiscais nacionais, por múltiplas razões, têm adoptado medidas que promovem a redução da tributação sobre empresas/capitais, gerando desequilíbrios insustentáveis a médio prazo, quer pela quebra de receitas, quer pelas injustiças sociais geradas.

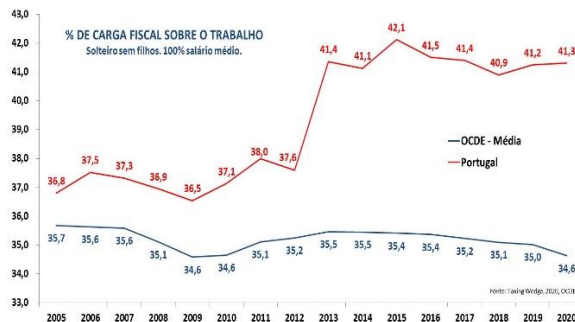
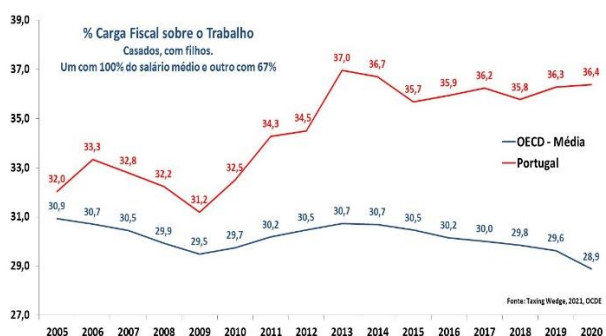
Importa que também no plano nacional esta preocupação encontre concretização. Nesse contexto, para além da necessidade de rever a tributação sobre as empresas e sociedades, importará assegurar que a resposta a novos (e velhos) desafios, como a captação de investimento estrangeiro, a internacionalização ou até os nómadas digitais não venha potenciar novos desequilíbrios e novas situações de injustiça relativa.

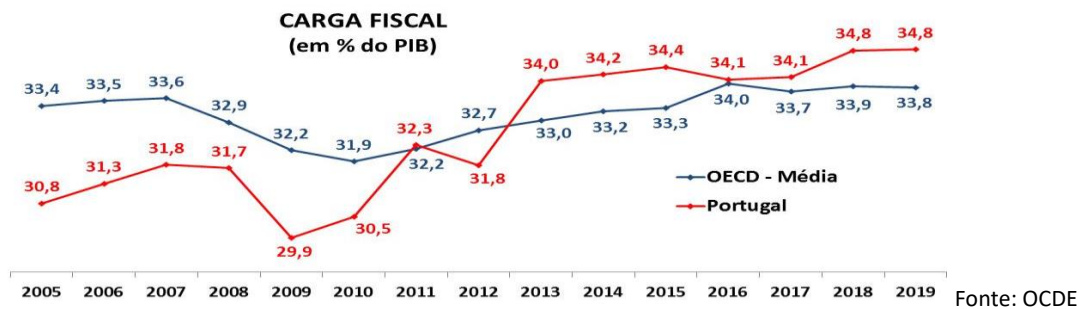
A UGT considera que a questão da fiscalidade não pode passar à margem da concertação social, reiterando a necessidade da sua inclusão no quadro da discussão de um possível acordo sobre a valorização dos salários e dos rendimentos, discussão que aliás urge reiniciar.

No quadro da construção de um sistema fiscal mais justo, uma das prioridades da UGT passa pela redução do peso excessivo da tributação sobre o trabalho.

Nesta matéria, relembramos que Portugal mantém uma carga fiscal sobre o trabalho muito acima da existente antes da crise de 2009 (e da intervenção da Troika) e ainda acima da média comunitária e de muitos Estados-membros com rendimentos muito mais elevados que o nosso, o que fragiliza as famílias portuguesas em termos de rendimento disponível.

Gráficos 2,3,4 – Carga fiscal na OCDE





Fonte: OCDE – OECD Library

De notar, nomeadamente que Portugal é um dos países com mais elevada taxa marginal de IRS, posicionando-se num grupo que integra países como a Áustria, Dinamarca, França e com uma taxa superior às da Suécia ou Finlândia, países onde o rendimento é manifestamente mais elevado.

Falar de taxas de imposto idênticas às de outros países, como o fazem instituições como o FMI ou a OCDE, e ignorar o rendimento que cada um leva para casa no final do mês, não é mais que fugir à realidade.

Registamos que, nos anos mais recentes, foram implementadas algumas medidas visando algum alívio da tributação sobre o trabalho (alívio da tributação para os trabalhadores jovens), as quais registamos como positivas, mas que são insuficientes para assegurar o necessário alívio fiscal para a generalidade dos trabalhadores e pensionistas, muito em particular a classe média. Mas registamos sobretudo que, na maioria dos casos, não estamos mais do que a corrigir ou minimizar medidas assumidas durante a crise financeira anterior e que não deveriam ser mais do que transitórias (aumento do número de escalões, eliminação da sobretaxa de IRS, etc.).

Assim, e insistindo na necessidade de uma revisão mais global do nosso sistema fiscal, como atrás defendemos, a UGT reitera algumas das propostas apresentadas há um ano atrás e que, estando sem resposta, apenas são mais necessárias e urgentes:

- O aumento do número de escalões, com actualização de valores e de taxas de IRS, no sentido de assegurar efectivamente o desagravamento fiscal para todos.

Desdobrar escalões poderá não ser suficiente quando temos trabalhadores a pagar quase mais 10p.p. que antes da Troika.

A UGT defende que nenhum trabalhador deverá pagar mais imposto pelo mesmo nível de rendimento que antes da crise de 2009;

- Ajustamento das tabelas de retenção mensal de IRS para 2022, assegurando que as alterações fiscais que virem a ser introduzidas (como desdobramento de escalões, IRS Jovem e outras) se repercutam integralmente nos rendimentos disponíveis das famílias a partir de janeiro daquele ano;
- A actualização de benefícios e isenções em sede de IRS, pelo menos em linha com a inflação prevista;
- O aprofundamento de uma fiscalidade jovem mais efectiva e abrangente - IRS Jovem, não apenas pelo aumento do número de anos em que se aplica o regime (como parece ser intenção do Governo), mas também pelo aumento da idade dos beneficiários (o limite de 26 anos é demasiado baixo) e pela simplificação e desburocratização do processo;
- A revisão do quadro de benefícios fiscais existentes:
 - garantindo que estes sirvam os fins para que foram criados;
 - assegurando as condições para que mesmo os trabalhadores de menores rendimentos possam de facto ser apoiados e beneficiar destes mecanismos;
 - reforçando os benefícios em áreas centrais para o futuro como a formação profissional e a educação suportadas pelo trabalhador e ainda como a habitação ou a quotização sindical;
 - criando um novo regime fiscal que, de forma articulada com medidas noutras áreas governativas, promova o aprofundamento de regimes complementares de segurança/protecção social criados por via da negociação colectiva;
- A revisão do regime de englobamento dos rendimentos das pessoas, eliminando distorções que têm dado lugar ao enfraquecimento dos princípios da progressividade e equidades fiscais;
- O aprofundamento dos mecanismos fiscais para pessoas individuais e colectivas que incentivem investimento, criação de emprego e a mobilidade/ fixação de pessoas em regiões do interior;
- A reposição do IVA a 6% para todos os bens essenciais.

ALARGAR A PROTECÇÃO SOCIAL. MELHORAR OS NÍVEIS DE PROTECÇÃO. NÃO DEIXAR NINGUÉM DE FORA

A crise pandémica veio pôr em evidência as fragilidades do nosso sistema de protecção social e a existência de um conjunto de trabalhadores e cidadãos completamente desprotegidos pela segurança social, tornando claras insuficiências do próprio modelo de protecção social, sobretudo quando se torna mais necessário.

As medidas de natureza excepcional adoptadas permitiram mitigar alguns dos impactos da crise em termos de emprego e de rendimentos das pessoas e responder a situações de total desprotecção social existentes e, nesse sentido, são de saudar e devem ser mantidas enquanto persistirem as dificuldades na economia, no mercado de trabalho e no dia-a-dia das pessoas.

Contudo, tendo presente que muitas das fragilidades sublinhadas pela crise são de facto de natureza estrutural, é fundamental encetar, desde já, uma profunda discussão sobre o que queremos para o futuro.

Que modelo de protecção social queremos? Como assegurar níveis adequados de protecção para todos? Como reforçar a adequação das prestações sociais aos fins a que se destinam? Como responder às novas realidades económicas e sociais que a digitalização, robotização, a transição ambiental e aos seus impactos nas pessoas e no mundo do trabalho? Como deverá operar-se o financiamento da segurança social? Como incentivar o reforço a protecção social por via da negociação colectiva?

Uma discussão que permita a construção de um sistema de protecção social sustentável, adequado e inclusivo, assegurando melhores níveis de protecção e que ninguém seja deixado de fora.

Essa é uma discussão de fundo que a UGT entende que deve ser realizada em sede de concertação social.

No imediato, com vista a garantir nomeadamente a adequação mínima das prestações sociais, corrigindo distorções introduzidas nos últimos anos mas também assumindo que tal se torna tão mais importante num quadro de resposta à perda de rendimentos e ao aumento da pobreza que o actual contexto origina, defendemos:

- Aumento de todas as pensões a 1 de janeiro de 2022, garantindo pelo menos a manutenção do poder de compra a todos os pensionistas e diferenciando positivamente as pensões de menor valor;

- Revisão da regra de actualização das pensões, garantindo que, independentemente dos ciclos económicos, seja assegurada, pelo menos, a manutenção do poder de compra de todos os pensionistas. A sociedade não pode aceitar que os esforços de redução da pobreza dos reformados prosseguidos nas últimas décadas sejam postos em causa, e que a taxa de risco de pobreza destes, volte a subir (atingindo quase 16% em 2019);
- Revisão do IAS-Indexante dos Apoios Sociais e da respetiva regra de actualização, devendo ser revista a sua utilização na atribuição de apoios substitutivos de rendimentos (como o subsídio de desemprego);
- Melhorar a protecção no desemprego, não apenas em termos de maior cobertura dos desempregados, como de melhoria do valor do subsídio, não sendo aceitável que o risco de pobreza dos desempregados, ainda que com tendência decrescente nos últimos anos, seja ainda de 40,7% (em 2019).
- Eliminar o factor de sustentabilidade para todas as situações de antecipação da idade de reforma, completando assim a reforma destes regimes iniciada há alguns anos e sucessivamente adiada;
- Agilizar os procedimentos relativos ao reconhecimento do estatuto de cuidador informal e revisão dos apoios concedidos quer ao cuidador quer ao beneficiário;
- Iniciar a discussão sobre as profissões de desgaste rápido/ de elevada penosidade, nomeadamente em empresas de laboração contínua com trabalho por turnos rotativos.

II. DINAMIZAR A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA. RENOVAR CONTEÚDOS.

A negociação colectiva é um instrumento fundamental de regulamentação das relações de trabalho e de regulação económica e social, instrumento esse de interesse mútuo para as empresas e para os trabalhadores e trabalhadoras. Nesse sentido, a dinamização da contratação colectiva continua a ser um dos grandes desafios do futuro, porquanto é preciso recuperar o princípio constitucional de direito à contratação colectiva, acreditando, renovando e valorizando o processo negocial e o diálogo entre as partes.

Pretende-se que este seja um processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais e que se oriente pelos princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo. É sabido que se registaram nos últimos anos grandes mudanças no que diz respeito ao paradigma da negociação colectiva agravadas pela pandemia provocada pela Covid 19, mas acreditamos que só uma negociação colectiva pujante, assente numa política de crescimento e recuperação salarial, será capaz de dar resposta aos vários desafios que se avizinham.

Não podemos ignorar que os dados têm apontado para a perda continuada do peso dos salários na riqueza nacional. A valorização e a justiça salariais são primados absolutos e os valores de distribuição da riqueza são prioridades que não serão esquecidas.

Assim, mais do que nunca é absolutamente necessário fixar um referencial salarial anual para servir de orientação nas mesas negociais, dimensão central para a melhoria das condições de vida das pessoas. Não podemos esquecer que existe uma elevada percentagem de trabalhadores que recebem o salário mínimo nacional (acima de 20%) e que é essencial promover a melhoria do salário médio em Portugal.

Assim, a UGT continuará assim a bater-se por uma política de aumentos de salários na Administração Pública e nos sectores privado, social e empresarial do Estado.

Ora, a proposta de actualização salarial que a UGT apresenta neste documento é uma proposta pautada por um grande sentido de responsabilidade, na defesa dos trabalhadores, compaginada com o actual contexto económico e social, nomeadamente a produtividade e a situação específica das empresas e sectores. Assim, considerando:

- ✓ Que o consumo interno será a principal alavanca da economia portuguesa;
- ✓ A necessária convergência em termos salariais com a UE;
- ✓ A forte moderação salarial nos últimos anos que é preciso recuperar;
- ✓ Os efeitos de algumas reformas do mercado de trabalho;
- ✓ Que a actual conjuntura provocada pelo Covid 19 está a afectar radicalmente os mercados e as atividades económicas, mas com intensidades e formas distintas;
- ✓ Que a adaptação tanto dos consumidores, como das empresas despoletou uma transformação na forma e nos hábitos de consumo, com maiores vendas online, entregas à domicílio e outras alternativas; e
- ✓ O compromisso para o aumento do salário mínimo para €750 até 2023.

A UGT propõe um **aumento dos salários, para os sectores privado e público, entre 2 % -4 % garantindo um aumento não inferior a €50 para todos os trabalhadores em 2022.**

A contratação colectiva tem, entre outros, um efeito importante de redução da desigualdade salarial, afigurando-se como um elemento importante de redução da vulnerabilidade dos trabalhadores aos baixos salários. Quando comparada com a negociação individual ou com a determinação unilateral

dos salários, a negociação colectiva está associada a salários mais elevados, maior segurança no emprego e maior igualdade salarial.

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

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

- a) **Reforçar o princípio do princípio do tratamento mais favorável** alargando as matérias que só podem ser afastadas por IRCT, que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores, assegurando um núcleo essencial de protecção legal aos trabalhadores ao aumentar o número de matérias que constituem imperativos mínimos para a negociação colectiva;
- b) **Evitar a caducidade das convenções colectivas.** O regime da caducidade, que pretendia favorecer a renovação cíclica da contratação colectiva, mais não tem sido do que uma forma de provocar um extenso vazio contratual, pois o regime influi tanto sobre a qualidade como sobre os resultados da negociação colectiva. Ou seja, o final do prazo de vigência torna-se neste caso um forte condicionante das negociações, podendo a sua aproximação funcionar como um factor de pressão para aceitação de condições menos favoráveis por parte dos sindicatos – sob pena de perda total em caso de não acordo.

Assim, a par de uma maior exigência de fundamentação para operar a caducidade, afigura-se necessário reforçar as competências dos tribunais arbitrais, bem como a negociação das convenções se poderem manter em vigor por prazos superiores de vigência, valorando a estabilidade do regime da convenção anteriormente acordado, apontando para o regime legal da cessação por caducidade das convenções ser apenas e em grande medida, um regime supletivo.

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

- d) Negociar sistemas complementares de Segurança Social.** Portugal só tem a ganhar com um sindicalismo forte e com uma contratação colectiva robusta que permita que associações patronais e sindicais consigam negociar, como mais frequência, a inclusão, nas convenções colectivas de trabalho de regimes profissionais complementares, para proteger e defender o bem-estar dos trabalhadores, nomeadamente na idade da reforma, com o direito a uma pensão complementar, de iniciativa colectiva.

Para tal, será necessário que o Estado promova os mecanismos complementares de iniciativa colectiva, não só através das alterações legislativas necessárias para esse efeito, como também promovendo políticas fiscais facilitadoras da poupança complementar.

Assim, identificamos como principais desafios para a promoção de regimes profissionais complementares através da contratação colectiva: o reforço institucional e jurídico das estruturas representativas dos trabalhadores; a melhoria do regime de benefícios fiscais às contribuições das empresas e dos trabalhadores e ao rendimento resultante das prestações complementares de segurança social e, por último, mas não menos importante, a existência de um quadro legal que pode potenciar uma relação virtuosa entre contratação colectiva e a economia social, designadamente o mutualismo, na criação e desenvolvimento de regimes profissionais complementares.

- e) Responder aos desafios da digitalização.** A digitalização tem promovido alterações na organização e condições de trabalho, acelerou processos de reestruturação, bem como o aparecimento de novas formas de emprego, com o aumento do recurso a outsourcing e a trabalho temporário. Simultaneamente constatou-se que existe uma tendência para a polarização e segmentação do mercado de trabalho – com o aumento da proporção de trabalhadores mais qualificados e a redução da proporção de trabalhadores com menores habilitações, os quais, à semelhança do que acontece noutros países, poderão estar enquadrados nos serviços de outsourcing, e com condições de trabalho mais precárias. Nesse sentido é fundamental garantir o direito à formação contínua a todos os trabalhadores, incluindo a formação tecnológica, e proporcionar formação contínua no local de trabalho por forma a assegurar que os trabalhadores adquirem as competências e conhecimentos adequados às alterações da organização e dos processos de trabalho.

- f) Regulamentar o teletrabalho nas convenções colectivas.** O equilíbrio entre as vantagens e as desvantagens é difícil de conseguir e, por isso, o teletrabalho tem de ser negociado em

instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cabendo aos Sindicatos e empresas a sua regulamentação. São muito os desafios a negociar, o pagamento dos custos acrescidos para o trabalhador, o isolamento físico que leva à individualização das relações de trabalho, a articulação do teletrabalho com a conciliação da vida familiar e profissional, bem como o direito a desligar, a voluntariedade e reversibilidade do teletrabalho, os regimes de permanência e não permanência, a igualdade de tratamento entre o teletrabalho e o trabalho presencial, entre outros.

g) Promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres através da negociação de regimes de horários favoráveis à conciliação e subsídios e apoios escolares.

h) Implementar medidas de combate às desigualdades salariais. É absolutamente essencial a introdução de cláusulas específicas com critérios objetivos, principalmente nas questões das progressões nas carreiras, nos critérios de distribuição de prémios e demais complementos remuneratórios que compõem os ganhos mensais. Em suma, referir que ao nível da negociação colectiva é fundamental a:

- Introdução ou melhoria de cláusulas e critérios objetivos para determinar o valor do trabalho;
- Integração na negociação colectiva de medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva, com recurso, nomeadamente, à majoração salarial para eliminar desigualdades existentes;
- Monitorização das diferenças salariais identificadas;
- Garantir uma maior transparência salarial, exigindo das empresas uma política remuneratória transparente, através do envio de informação às organizações representativas de trabalhadores.

III. DIGNIFICAR O TRABALHO. DIGNIFICAR A CONCERTAÇÃO SOCIAL.

Portugal tem, pela primeira vez em muitos anos, um contexto ímpar para operar uma mudança estrutural no seu modelo económico e social.

Os fundos comunitários, associados ao PRR e ao Portugal2030, permitem-nos hoje uma ambição que deve ir além do simples ajustamento de políticas, medidas, colocando-nos perante o imperativo de

concretizar objectivos que há muito são almejados mas cuja concretização é sistematicamente relegada para o futuro. Portugal não pode continuar a marcar passo na convergência com os parceiros europeus.

E aquele novo modelo não apenas não pode ser construído à margem dos parceiros sociais, principais agentes económicos e sociais da mudança, como devemos ter presente que o mesmo nunca terá sucesso se não for construído precisamente com esses parceiros sociais, com compromissos que a todos congreguem a serem implementados num clima de confiança, paz e coesão sociais. Sem objectivos e sem esforços partilhados, estaremos sempre um passo mais longe do sucesso.

Nesse sentido, exige-se um esforço real do Governo para recentrar na concertação social e no diálogo social tripartido as questões essenciais para a construção e concretização de uma verdadeira estratégia para o País.

A legislação laboral não pode continuar a ser vista como uma moeda de troca na Assembleia da República, a estratégia económica não pertence apenas às empresas, às suas confederações e aos “seus” ministérios e a generalidade dos ministérios não pode agir como se a concertação social não fosse relevante.

A UGT saúda a apresentação, no final de Julho, do documento “Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”.

É um documento que, na generalidade, não merece oposição da UGT e que, em conjunto com as reflexões do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, constitui um possível pontapé de saída para o aprofundamento de uma discussão mais imediata sobre matérias que há muito queremos visitar na concertação social e para a discussão mais estratégica sobre os fenómenos de mudança no nosso mercado de trabalho.

E estes são objectivos para os quais estamos acrescidamente convocados após o compromisso do Porto relativo à concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Para a UGT, o trabalho não acaba com as assinaturas de declarações ou acordos e não podemos vincular-nos num dia para, no dia seguinte, perpetuar as afirmações de que não é o momento oportuno para agir.

O combate à precariedade é uma prioridade, a resposta aos desafios laborais e de protecção social das novas formas de trabalho é uma prioridade, uma estratégia de dinamização e reforço da negociação colectiva é uma prioridade, a valorização dos jovens é uma prioridade, a defesa do

emprego de qualidade é uma prioridade, uma protecção social adequada e sustentável é uma prioridade.

A concertação social tem de dar uma resposta aos problemas imediatos da crise pandémica, como o quadro de medidas excepcionais adoptadas, e do mercado de trabalho, como seja o disparar do número de despedimentos, incluindo em grandes empresas fortemente apoiadas pelo Estado durante a crise pandémica.

Mas devemos recordar que os desafios e a agenda da concertação social devem ir mais longe, até porque tais prioridades exigem políticas e medidas transversais e articuladas e que transcendem não apenas as propostas do Governo mas até os tradicionais domínios de intervenção da concertação social.

Mais, temos de ter presente que a resposta aos desafios que temos pela frente não podem continuar a ser alvo de discussões parcelares ou que esqueçam os problemas estruturais do nosso modelo. A preparação do futuro exige uma resposta aos problemas do passado e do presente. Falar de novos trabalhadores, de novas formas de prestação de trabalho impõem a reabertura dos “velhos” dossiers como sejam a da organização e duração do tempo de trabalho.

A UGT exige que:

- a concertação social seja a sede para a construção das respostas que a crise pandémica ainda continua a exigir, nomeadamente face aos velhos e novos problemas que os trabalhadores e as suas famílias enfrentam. O agudizar das situações de pobreza, a dificuldade de cumprir obrigações e as situações de despedimento “selvagem e irresponsável” em muitas empresas, incluindo apoiadas pelo Estado, não podem passar sem resposta;
- o Governo não esqueça os compromissos que assumiu e ainda não cumpriu (como a taxa de rotatividade por contratação precária excessiva), credibilizando-se e credibilizando o diálogo social;
- sejam retomadas as discussões interrompidas pela crise pandémica, sobretudo a referente a matéria central para a concretização de um modelo de desenvolvimento económico e social mais robusto: a valorização dos rendimentos e salários;
- seja aprofundada e alargada a discussão da Agenda do Trabalho Digno para, sem esquecer a centralidade do combate à precariedade, da dinamização da negociação colectiva, da resposta às novas formas de trabalho ou aos desafios demográficos, retomar velhas discussões, como a da redução da jornada de trabalho, e introduzir novas temáticas como a da adequação da protecção social para todos os trabalhadores;

- As novas tecnologias podem e devem ser fonte de melhoria do bem-estar e progresso social. Uma nova crise não poderá encontrar trabalhadores desprotegidos nem níveis de protecção social insuficientes;
- o leque de áreas de política e o leque de responsáveis governativos presentes na concertação social sejam alargados, transformando os parceiros sociais em verdadeiros parceiros na construção de soluções e a concertação social numa verdadeira concertação estratégica para o País.

Lisboa, 16 de Setembro de 2021

Aprovado por Unanimidade e Aclamação

O Secretariado Nacional da UGT