

RESOLUÇÃO PROGRAMÁTICA E PROGRAMA DE AÇÃO
14º CONGRESSO DA UGT

- *No mundo do trabalho*
 - *Na sociedade*
- *Diálogo e Concertação*
- *Reivindicações e propostas*
 - *Presente e futuro*

INTRODUÇÃO

A Resolução Programática e as Linhas de Orientação Político-sindical, nas mais diversas vertentes, bem como o Programa de Ação a apresentar ao 13º Congresso da União Geral de Trabalhadores constituem documentos estruturantes que marcarão o presente e o futuro próximo – a curto e médio prazo – da vida da central sindical nas múltiplas áreas de intervenção.

Estes documentos traduzem, também, o resumo dos diversos compromissos que a UGT se propõe assumir para os próximos quatro anos, num posicionamento de reivindicação e de propositura, revelador do papel que não prescindirá de assumir na vida do nosso País.

Do crescimento económico à criação de emprego, dos aumentos salariais à inovação e à melhor qualificação dos trabalhadores e demais cidadãos, da adoção do princípio de trabalho e de salários dignos, do aumento da competitividade à justiça e à equidade social e económica, de um maior dinamismo dos diversos setores da administração pública a um sistema educativo mais inclusivo e equitativo e ao reconhecimento da atividade dos professores, do reforço do Serviço Nacional de Saúde à coesão territorial e ao reforço da concertação social e da negociação coletiva, entre tantos outros setores, constituem algumas das apostas mais fortes que a UGT se propõe enfrentar no próximo quadriénio.

Sabemos que os reptos que se nos apresentam são particularmente desafiantes. Portugal necessita de paz social, para poder responder eficazmente às sucessivas ondas de turbulência que têm varrido a Europa e o mundo.

Primeiro, foi o surto pandémico provocado pelo SARS-COV-2 que, embora ainda não esteja ultrapassado, convocou o que o nosso País tinha e tem de melhor no Serviço Nacional de Saúde e na excelência dos profissionais que são a sua trave-mestra –

médicos, enfermeiros, auxiliares – para travar uma luta sem quartel contra a violência daquele poderoso inimigo.

Depois, recentemente, outra devastadora pandemia ocorreu e ainda está em curso, traduzida pela mortífera e sangrenta guerra de invasão que a Rússia, sob o comando de um delirante Putin, desencadeou contra a Ucrânia.

A UGT, que firme e inequivocamente condena aquela agressão, está também naturalmente preocupada com as inevitáveis consequências que ela originará, nos domínios social, económico e político, no mundo em geral, na União Europeia em particular e, por maioria de razão, no nosso País.

Todavia, qualquer que seja a evolução que estas duas pandemias venham a ter, a UGT, os sindicatos seus associados e os trabalhadores que neles depositaram e depositam a sua confiança, através de eleições livres e democráticas, estarão particularmente atentos e atuarão com indefetível firmeza na luta pela justiça que tem de ser atribuída às condições de laboração nas fábricas, nos serviços, na administração pública, regional e local e no setor empresarial do Estado.

Estes documentos não constituem, pois, uma finalidade em si próprios – antes traduzem o início de uma nova fase na vida da UGT, que, contudo, não relegará para o esquecimento aqueles que nos antecederam e a quem prestamos, assim e agora, a nossa sincera homenagem.

ÍNDICE

I. UMA ECONOMIA MAIS SUSTENTÁVEL, JUSTA E INCLUSIVA.

1.1. UMA POLÍTICA ECONÓMICA PARA O EMPREGO, CRESCIMENTO E COMPETITIVIDADE. ENFRENTAR OS DESAFIOS AMBIENTAIS, DIGITAIS E DEMOGRÁFICOS.

1.2. DESENVOLVER POLÍTICAS SECTORIAIS. UMA ESTRUTURA PRODUTIVA MAIS DIVERSIFICADA, MAIS COMPETITIVA E MAIS RESILIENTE.

1.3. REFORÇAR A COESÃO SOCIAL E TERRITORIAL

II. VALORIZAR OS RENDIMENTOS DO TRABALHO. UM IMPERATIVO SOCIAL. UM DESÍGNIO DE PROGRESSO ECONÓMICO.

2.1. A VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS E PENSÕES. POR UM NOVO MODELO DE DESENVOLVIMENTO.

2.2. JUSTIÇA E EQUIDADE FISCAIS PARA OS RENDIMENTOS DO TRABALHO

III. PELA DIGNIDADE DO TRABALHO. RECUPERAR DIREITOS. PREPARAR O FUTURO.

3.1. POR UM MERCADO DE TRABALHO MAIS JUSTO E INCLUSIVO

3.2. MELHORAR AS QUALIFICAÇÕES. GARANTIR A FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA.

3.3. UM NOVO ÍMPETO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALORIZAR. RESPEITAR. DINAMIZAR. MODERNIZAR.

**3.4. UMA LEGISLAÇÃO LABORAL MAIS JUSTA. LEGISLAR MELHOR. LEGISLAR PARA TODOS.
CUMPRIR A LEI.**

3.5. PROMOVER MELHORES CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

3.6. GARANTIR DIREITOS. REFORÇAR OS SERVIÇOS INSPETIVOS.

**3.7. AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. ASSEGURAR UMA TRANSIÇÃO
JUSTA PARA OS TRABALHADORES.**

IV. POLÍTICAS CENTRADAS NOS CIDADÃOS COM MAIS JUSTIÇA SOCIAL

4.1. EM DEFESA DO ESTADO SOCIAL

Segurança Social

Educação

Saúde

Justiça

4.2. PROMOÇÃO DE UMA SOCIEDADE INCLUSIVA

Reduzir a pobreza e as desigualdades

Pela Igualdade de Género, contra as Discriminações

Uma política de juventude para os jovens e com os jovens

Defender os trabalhadores migrantes

Dignificar o envelhecimento. Promover a qualidade de trabalho e de vida dos
séniores.

Pela inclusão das pessoas com deficiência

V. UM ESTADO MAIS FORTE, MAIS MODERNO E MAIS PRÓXIMO. BASE DE DESENVOLVIMENTO DO PAÍS.

5.1 UMA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MODERNA E VALORIZADA AO SERVIÇO DE TODOS, AO SERVIÇO DO PAÍS

5.2. SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO. GARANTIR QUALIDADE. RESPONDER AOS DESAFIOS ESTRATÉGICOS.

VI. CONCERTAÇÃO SOCIAL. PILAR ESTRATÉGICO DE FUTURO.

VII. DEFENDER A EUROPA SOCIAL E UMA GLOBALIZAÇÃO SOCIALMENTE SUSTENTÁVEL

7.1. REFORÇAR A DIMENSÃO SOCIAL DA EUROPA

7.2. UMA GLOBALIZAÇÃO SOCIALMENTE SUSTENTÁVEL

VIII. UMA UGT MODERNA. PRESERVAR OS PRINCÍPIOS DO SINDICALISMO DEMOCRÁTICO. PREPARAR O FUTURO.

I. UMA ECONOMIA MAIS SUSTENTÁVEL, JUSTA E INCLUSIVA.

1.1. UMA POLÍTICA ECONÓMICA PARA O EMPREGO, CRESCIMENTO E COMPETITIVIDADE. ENFRENTAR OS DESAFIOS AMBIENTAIS, DIGITAIS E DEMOGRÁFICOS.

O período vivido entre os Congressos da UGT de 2017 e 2022 ficará sempre marcado por dois acontecimentos totalmente imprevisíveis - a pandemia COVID 2019 e a guerra na Ucrânia - com consequências económicas e sociais graves, de dimensão e duração ainda hoje incertas.

No início deste período (pós-2016), assistíamos a uma recuperação da economia, com crescimento económico, redução do desemprego, atenuação da pobreza e alguns sinais de recuperação dos salários. Foi também, e pela primeira vez em 50 anos, alcançado um saldo orçamental positivo, num quadro de uma estratégia de consolidação das finanças públicas nacionais que permitiu um financiamento do Estado nos mercados internacionais a custos significativamente mais baixos.

Em 2020, com a eclosão da pandemia, Portugal registou uma profunda e brusca recessão económica, com o PIB a cair 8,4%, com impactos negativos no mercado de trabalho, nos trabalhadores e famílias.

Mais, temos de ter presente que, a acrescer aos efeitos de crises como as de 2009 ou a decorrente da pandemia, e ainda que tenha registado ao longo das últimas décadas progressos importantes, a economia portuguesa mantém, há muito e ainda hoje, um conjunto de fragilidades e deficiências que continua a condicionar o nosso crescimento potencial e para o qual urge encontrar respostas: fraca qualidade do emprego, um modelo de baixos salários, um insuficiente nível de investimento público e privado, uma concentração excessiva em alguns sectores de atividade, uma perda do peso da indústria e uma frágil aposta do sector empresarial em I&D e inovação.

A pandemia COVID-19 e, mais recentemente, o conflito armado na Ucrânia tornaram mais evidentes as fragilidades de um modelo de desenvolvimento económico e social assente numa visão neoliberal, que perpassou e condicionou todo o contexto europeu; uma visão que tem vindo a deixar ao mercado pilares estruturais do desenvolvimento, como a regulação de sectores estratégicos – e até de segurança para o País - e o controlo das cadeias de abastecimento e logísticas (mesmo de bens alimentares e essenciais), que tem promovido a deslocalização de atividades económicas e gerado ineficiências (nomeadamente em termos de receitas fiscais) e que tem desvalorizado o papel do Estado.

As crises atuais demonstraram inequivocamente a centralidade e o contributo do Estado e dos serviços públicos na mitigação dos impactos económicos e sociais sobre os trabalhadores, famílias e tecido produtivo, tendo sido especialmente visível em áreas como a saúde, a segurança social ou a educação.

O contributo das políticas públicas tem sido, e será ainda mais fortemente, determinante para uma estratégia de desenvolvimento económico e social equilibrada, quer em termos sectoriais, quer territoriais, mas impõe-se uma maior coordenação e transversalidade daquelas políticas.

A adequada implementação dos instrumentos de política, como o Plano de Recuperação e Resiliência ou o Quadro Financeiro Plurianual 2021-2027, afigura-se assim nuclear para assegurar um processo de recuperação no imediato e uma estratégia de desenvolvimento de médio e longo prazo.

A diversificação da nossa economia, associada a uma mudança do nosso perfil de especialização, e a aposta no reforço das exportações em articulação com o aumento da produção nacional, são questões que atualmente parecem assumir uma ainda maior relevância para o nosso progresso económico e para ir ao encontro de necessidades de “autonomia e segurança estratégicas nacionais”.

Os objetivos de modernização de empresas e da economia não serão alcançados se não enfrentarmos efetivamente os fatores que têm condicionado, e até obstaculizado, o nosso potencial de crescimento económico. Um dos constrangimentos prende-se com um modelo económico assente em baixos salários. A perda de rendimentos, uma das faces mais visíveis da pandemia COVID-19, apenas veio agravar a já injusta distribuição de rendimentos e a perda de peso dos salários na distribuição da riqueza.

Há muito tempo que a UGT se vem batendo por um modelo diferente, que garanta a sua competitividade em fatores como a inovação, a qualificação e valorização das pessoas, a I&D, o investimento em infraestruturas que promovam crescimento e emprego, e no qual a valorização geral dos salários e rendimentos e uma justa repartição dos ganhos de produtividade e da riqueza sejam uma realidade. Por isso, apoiámos, desde a primeira hora, a proposta do Governo de encetar uma discussão sobre a melhoria dos salários em sede de concertação social, visando alcançar um consenso ou acordo tripartido e iremos continuar a bater-nos pelo reinício dessa discussão.

E, por isso, assumimos também um compromisso tripartido em matéria de formação profissional e qualificação, assumido como um desígnio estratégico para Portugal. A estratégia de progresso económico e social exige pessoas cada vez mais qualificadas, com competências em novas áreas, como as tecnológicas e digitais, que possam dar corpo aos desafios que enfrentámos e à necessidade de sermos mais produtivos e competitivos, mas também sermos mais inclusivos e equitativos.

É imprescindível que Portugal assuma inequivocamente uma estratégia de médio e longo prazo que assegure um crescimento e desenvolvimento mais fortes, equitativos e inclusivos, com criação de emprego de qualidade, capaz de antecipar os desafios energéticos, climáticos, ambientais e sociais sem, contudo, descuidar respostas mais urgentes e imediatas aos problemas atuais e emergentes da pandemia e do conflito na Ucrânia, mitigando os seus impactos económicos e sociais.

É também imprescindível que Portugal continue, no quadro da UE, a defender a adoção de políticas (regras monetárias e orçamentais, concorrência, emprego) que garantam o adequado contexto para aquela estratégia. As incertezas, nomeadamente as decorrentes do aumento da inflação e da crise militar, não podem significar um regresso a políticas de austeridade e a ataques aos direitos sociais, condicionando a recuperação económica de países como Portugal e debilitando a própria capacidade de subsistência de milhões de europeus.

A concertação entre Governo e Parceiros Sociais assume um papel nuclear na construção e implementação da estratégia de desenvolvimento, pelo que defenderemos um papel mais ativo e permanente da concertação social sobre estas questões.

A disponibilidade de um volume de recursos financeiros sem precedentes exige-nos a todos uma atenção e empenho redobrados, no sentido de que sejam efetivamente asseguradas as condições para uma utilização eficiente e adequada daqueles fundos e para a transformação e progresso económico e social que todos almejamos. Nesse quadro, o envolvimento e acompanhamento dos parceiros sociais na execução do PRR e de outros instrumentos de política no quadro do QFP 2021-2027 deve ser devidamente assegurado.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Apostar no Crescimento – Investimento - Emprego: o tríptico para um Portugal mais desenvolvido e competitivo, promovendo a convergência com a União Europeia;
- b) Prosseguir e aprofundar o investimento público em áreas estruturais para o progresso económico e social, dotando o País de infraestruturas físicas, digitais, ambientais, etc, mas também de infraestruturas imateriais, como a qualificação das pessoas, a investigação e inovação, promovendo as condições para enfrentar os desafios atuais e futuros e que, simultaneamente, reforcem a coesão social e territorial;
- c) Defender a articulação entre universidades, politécnicos, instituições de I&D e empresas, visando promover a inovação na economia e na sociedade;
- d) Assegurar que os processos de reestruturações, fusões e reorganizações de empresas tenham a salvaguarda dos postos de trabalho como critério primordial, devendo estes processos ser acompanhados e monitorizados pelos sindicatos, em todas as suas fases, garantindo a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.
No atual contexto, a formação-reconversão profissional dos trabalhadores assume um papel decisivo naquela salvaguarda dos postos de trabalho;
- e) Reforçar a intervenção e eficácia das entidades reguladoras, com especial atenção nas áreas estratégicas para a soberania nacional e para o interesse público, simplificando e agilizando a sua atuação e garantindo um funcionamento transparente e eficiente do mercado. Uma regulação e supervisão robustas são condições essenciais para uma concorrência mais saudável e mais alargada, mas também para salvaguardar os interesses estratégicos do País e das pessoas.

A supervisão e a regulação de sectores estratégicos como a banca ou o sector energético devem estar atentas às situações, que devem ser consideradas abusivas, de enfoque total no lucro, em detrimento do interesse do País e das pessoas e dos próprios trabalhadores, com situações de precariedade ou externalização e a degradação da qualidade de serviços que colocam em causa a dignidade do trabalho.

- f) Aprofundar o diálogo e a concertação social, para um desenvolvimento económico mais sustentável;

- g) Exigir o efetivo envolvimento e participação dos Parceiros Sociais no quadro do PRR- Programa de Recuperação e Resiliência, do Portugal2030/Quadro Financeiro Plurianual, instrumentos para assegurar a recuperação económica e social e para promover transições justas e inclusivas;
- h) Defender que o Governo continue a assumir, no plano europeu, posições firmes na defesa de políticas e instrumentos, nomeadamente na esfera da política monetária, que garantam que Portugal possa prosseguir os investimentos e medidas necessárias para o crescimento e a convergência económica e social com a União Europeia.

1.2. DESENVOLVER POLÍTICAS SECTORIAIS. UMA ESTRUTURA PRODUTIVA MAIS DIVERSIFICADA, MAIS COMPETITIVA E MAIS RESILIENTE

Os impactos económicos e sociais decorrentes da pandemia foram inegáveis em termos macro (com uma quebra do PIB em 2020 muito expressiva), mas sentidos de forma distinta pelos vários sectores e atividades económicas, tendo sido especialmente atingidas atividades como o turismo, o comércio, a restauração e os transportes de passageiros.

Ficou bem patente a elevada (excessiva até) dependência do nosso tecido produtivo face a um número bastante limitado de sectores e atividades económicas.

De igual modo, o conflito militar na Ucrânia veio também evidenciar a dependência do nosso País e da União Europeia em relação a bens e serviços essenciais e estratégicos, como os alimentares e a energia, e a imprescindibilidade e urgência em encontrar respostas para atenuar tal situação.

A diversificação da nossa economia, sustentada numa verdadeira mudança do nosso perfil de especialização – maior valor acrescentado, inovação, competências profissionais e melhores salários e rendimentos -, deve ser assim assumida como uma componente da nossa estratégia de desenvolvimento. O PRR vai em sentido positivo, mas é essencial aprofundar essa resposta no futuro.

Essa diversificação, mas também os novos desafios ambientais e digitais, exigirão respostas e políticas especificamente dirigidas às necessidades de cada sector/atividade económica, com a construção e aprofundamento de medidas de natureza sectorial, mas também por via de uma adequada articulação e uma suficiente flexibilidade das políticas transversais, para que as

especificidades sectoriais sejam atendíveis, num quadro de desenvolvimento equilibrado de sectores e da economia.

A economia social desempenha um papel central para o desenvolvimento económico, nomeadamente pelo seu potencial contributo para a melhoria das coesões social e territorial, constituindo como um relevante substituto ou complemento do Estado em determinadas áreas de intervenção.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Desenhar políticas públicas que promovam uma maior diversificação do nosso tecido produtivo, com especial atenção para uma “reindustrialização” tendo em vista sectores mais inovadores, produtivos e de maior valor acrescentado;
- b) Assegurar um adequado nível de investimento público em infraestruturas relevantes para a dinamização e desenvolvimento dos vários sectores, tendo em especial atenção as disparidades e assimetrias regionais existentes;
- c) Promover a capacitação e formação profissional, a valorização de competências, a inovação e a utilização eficiente das novas tecnologias como pilares para a competitividade das empresas e organizações, abandonando de uma vez por todas o modelo de baixos salários;
- d) Assegurar o funcionamento eficiente do Sector Empresarial do Estado, potenciando o seu papel para a melhoria da competitividade e do desenvolvimento sustentável;
- e) Desenvolver as políticas de I&D, fomentando um trabalho colaborativo/em rede entre empresas, sindicatos, organizações, centros de formação e ensino e entidades de I&D, promovendo a investigação e a sua incorporação de forma transversal na economia e na sociedade;
- f) Assegurar, em condições equitativas e justas, o acesso a financiamento para o desenvolvimento de projetos em execução e especialmente de novos. Nesse quadro, o papel estratégico de um banco público (como a CGD), do Banco Português de Fomento ou outros que concorram para a agilização no acesso a financiamento para projetos de futuro deve ser alavancado e ter em especial atenção as necessidades das micro, PME, economia social e outras organizações. O reforço e eficácia da regulação de todo o sistema financeiro devem igualmente ser assegurados;

- g) Defender o reforço da economia social, nomeadamente nos sectores em que a intervenção pública e privada é insuficiente e em que as carências existentes coloquem em causa as coesões territorial e social, bem como a criação de condições de trabalho mais atrativas e equitativas no sector.

1.3. REFORÇAR A COESÃO SOCIAL E TERRITORIAL

O progresso económico e social de um País só será alcançado se garantido um desenvolvimento equilibrado e coeso de todas as suas regiões e populações.

Portugal é um País ainda muito marcado por assimetrias e desigualdades em termos regionais, as quais decorrem de múltiplos fatores – económicos, sociais, disponibilidade de recursos endógenos, infraestruturas e rede de mobilidades – e que estão longe de se esgotar nas mais tradicionais dicotomias Interior-Litoral ou Norte-Sul.

A correção das assimetrias exige, por isso, uma política clara e transversal de valorização do território e de coesão económica e social que consiga alavancar a diversidade e os fatores endógenos dos territórios e, simultaneamente, contrariar as fragilidades existentes.

Tal intervenção passa, em primeira linha, pelo aprofundamento das políticas públicas com base numa abordagem integrada de base territorial, que atue em múltiplos domínios, tais como a atração de investimento para as regiões mais desfavorecidas, a diversificação e qualificação do tecido económico e empresarial, a promoção da fixação de pessoas nos territórios de menor densidade populacional.

A dificuldade e incapacidade de fixar e atrair jovens e trabalhadores qualificados para as regiões mais fragilizadas tem vindo a acentuar as assimetrias regionais. A UGT tem defendido medidas e instrumentos de política de discriminação positiva, registando-se alguns desenvolvimentos em vários domínios (apoio ao investimento empresarial, políticas ativas de emprego, fiscalidade, entre outras), que importa continuar a promover e a aprofundar.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Organizar politicamente e atribuir as necessárias competências aos níveis central e local – comunidades intermunicipais, regiões administrativas e autarquias –, por forma a potenciar a dinamização económica e a coesão social e territorial;

- b) Promover investimentos nas regiões em que são necessárias ao respetivo desenvolvimento, em conjugação com as aspirações ou com as reclamações das respetivas autoridades e populações;
- c) Atender às necessidades das populações no domínio dos equipamentos económicos e sociais e dos serviços públicos ou de interesse comunitário, criando uma verdadeira homogeneidade das diversas regiões e conferindo uma real igualdade de oportunidades aos cidadãos, qualquer que seja a zona onde habitem ou trabalhem;
- d) Assumir que a coesão socioeconómica, o desenvolvimento regional e a correção das assimetrias devem constituir o objetivo maior dos apoios e dos incentivos destinados à interioridade. O rigoroso acompanhamento e supervisão dos dinheiros públicos e privados, bem como a avaliação dos seus impactos, devem ser, também nesta área, objeto de particular atenção;
- e) Garantir que os parceiros sociais – designadamente os sindicatos – possam ser consultados e ouvidos para um acompanhamento estruturado e para uma avaliação aprofundada e consolidada ao longo do tempo, relativamente aos programas de desenvolvimento territorial. Reforçar a capacitação técnica dos parceiros sociais, garantindo o reforço das capacidades e das competências dos seus representantes nas estruturas locais e regionais já criadas ou a criar;
- f) Promover o reforço da cooperação transfronteiriça e das relações sociais e económicas existentes nessas regiões, como o apoio às populações e às atividades empresariais, que dependem de um fluxo mais ou menos constante – quantas vezes quotidiano – entre as duas zonas territoriais.

II. VALORIZAR OS RENDIMENTOS DO TRABALHO. UM IMPERATIVO SOCIAL. UM DESÍGNIO DE PROGRESSO ECONÓMICO.

2.1. A VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS E PENSÕES. POR UM NOVO MODELO DE DESENVOLVIMENTO.

A valorização dos salários e dos rendimentos dos portugueses e o combate às desigualdades foram assumidos como prioridades pelo Governo desde 2015 e sistematicamente reafirmados ao longo de todo o exercício governativo, que lembrou - e bem - as duas décadas de crescimento da produtividade que nunca reverteram a favor dos trabalhadores.

A UGT recorda as declarações e compromissos do Primeiro-Ministro 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 coletivo que a sociedade portuguesa tem de fazer para aumentar o rendimento disponível das famílias”.

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

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 efetivamente 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.

Mas também o “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 proteção 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.

Nesse contexto, a UGT espera que todos os parceiros da concertação 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.

É necessário pôr fim ao discurso de décadas de que, quando estamos mal, não é o momento para aumentar salários e em que, quando estamos melhor, também não é prudente aumentar salários.

Mesmo tendo presente a maior incerteza de um cenário económico em contexto de guerra, não devemos esquecer o imperativo económico e social do aumento geral dos salários e dos rendimentos do trabalho.

É precisamente pelas incertezas subsistentes, e sobretudo pela necessidade e oportunidade de aprofundar 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.

E o esmagamento dos salários que se vem verificando, através do bloqueio da negociação coletiva, com riscos acrescidos neste período, não pode continuar porque compromete a estratégia de desenvolvimento do País.

E que não se diga que a culpa, que o problema, que a responsabilidade é dos aumentos do salário mínimo, remuneração que tem e deve continuar a ter um papel social fundamental, que deve

ser valorizado enquanto instrumento de base de uma sociedade em que o trabalho digno é uma realidade.

A UGT rejeitará discussões sobre a atualização do salário mínimo que estejam simplesmente amarradas, como muitos pretendem, ao discurso das dificuldades e constrangimentos do momento de saída desta crise. Os compromissos políticos já assumidos são para manter e a UGT continuará firme na defesa da sua posição.

A recente Proposta de Diretiva 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.

Em matéria de política de rendimentos, constatamos que a evolução foi, em 5 anos, claramente insatisfatória, mantendo-se pertinente o caderno reivindicativo assumido no congresso de 2017.

A UGT espera que o desejo expresso de retomar a discussão sobre esta matéria em sede de concertação social, corrigindo as injustiças do passado e projetando o futuro, se transforme numa realidade, numa prioridade.

E é uma discussão que se torna tão mais urgente quando enfrentamos um quadro de pressões inflacionistas que conduzirão a perdas significativas do poder de compra dos trabalhadores, pensionistas e aposentados, com especial gravidade para os agregados de rendimentos mais baixos. A discussão estrutural que se exige, nomeadamente no quadro da discussão em sede de concertação social, não deve iludir a necessidade de medidas imediatas de apoio não apenas às empresas mas a quem (sobre)vive dos rendimentos do seu trabalho.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Promover uma atualização salarial adequada, que garanta a melhoria do poder de compra dos trabalhadores, por via:
 - De uma política geral de aumentos salariais, em conformidade com a inflação prevista e a produtividade, tendo em conta a situação dos sectores e das

empresas, que permita a melhoria do poder de compra dos trabalhadores e que acabe com o modelo de mão-de-obra barata. Tal é particularmente inaceitável em sectores exportadores, que perpetuam e “exportam” o modelo de baixos salários, formando trabalhadores noutros países com salários ainda mais baixos, numa estratégia de procura insaciável por elevados lucros;

- Do aumento anual dos salários dos trabalhadores da Administração Pública e do Sector Empresarial do Estado, com uma prática que não pode continuar a ser secundarizada por questões meramente orçamentais, que colocam em causa a retenção e a atração dos trabalhadores e, em última instância, a qualidade dos serviços prestados;
 - Da melhoria relativa dos salários mais baixos e do combate a leques salariais excessivos e injustificáveis, contribuindo para a redução das desigualdades salariais e para a atenuação das situações de pobreza de trabalhadores (working poors);
- b) Promover mecanismos de combate a todas as formas de discriminação salarial, nomeadamente por motivos de género, garantindo instrumentos que permitam a sua real efetividade;
- c) Aprofundar a estratégia de valorização do salário mínimo nacional. A UGT defende a meta mínima de 1000 euros até ao final da atual legislatura;
- d) Revisitar o conceito legal de Retribuição Mínima Mensal Garantida, de modo a pôr termo às situações de injustiça entre trabalhadores que o conceito atual tem gerado, quer no sector privado, quer no público;
- e) Lutar por uma atualização adequada de todas as reformas e pensões de velhice e de invalidez, das prestações e apoios sociais, que assegure a recuperação do poder de compra, de forma a garantir a todos patamares de vida com dignidade (para todos, mas com especial atenção aos grupos mais vulneráveis) e o cumprimento dos fins para que foram criadas. Nesse sentido, importa rever as fórmulas de atualização das pensões de velhice e invalidez e do IAS - Indexante de Apoios Sociais.

2.2. JUSTIÇA E EQUIDADE FISCAIS PARA OS RENDIMENTOS DO TRABALHO

O sistema fiscal é uma componente fundamental de uma qualquer política de rendimentos, essencial para garantir justiça, mas também para corrigir assimetrias e desigualdades, por via de uma justa redistribuição de rendimento.

O atual 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 objetivos e princípios que devem presidir ao edifício fiscal.

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 atuais e futuras para o País, de modo a que a política fiscal, enquanto instrumento central da política económica e social, seja efetivamente capaz de responder aos desafios das pessoas e da economia.

O atual contexto é particularmente propício a reflexões estruturantes, num quadro em que o sistema fiscal pode e deve ser também um instrumento de e para o desenvolvimento de médio prazo, em articulação com os fundos estruturais (PRR e Portugal 2030), ajustando-se simultaneamente a novas realidades económicas e sociais como 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 adotado 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. A UGT recusa o “caminho para baixo” que muitos parecem querer para o futuro dos sistemas fiscais.

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 que a classe média continua a ser a grande perdedora desta nova lógica de financiamento do Estado.

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, aumento de escalões e redução de algumas taxas), as quais registamos como positivas, mas que são insuficientes para assegurar o necessário alívio fiscal para a generalidade dos trabalhadores e pensionistas. Não basta minimizar os excessos do passado, importa pôr-lhes termo e garantir uma real justiça fiscal.

Assim, e insistindo na necessidade de uma revisão mais global do nosso sistema fiscal, importa retomar medidas preconizadas na proposta de Orçamento do Estado 2022 pré-dissolução da Assembleia da República e ir mais longe, nomeadamente no quadro da retoma da discussão – urgente e prioritária - sobre a valorização dos salários e rendimentos do trabalho, que deve ter lugar na concertação social.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Rever a tributação sobre os rendimentos do trabalho, com uma redução da carga fiscal. O aumento do número de escalões, a atualização de valores e de taxas de IRS tem de ser integrada nesta discussão.

Nenhum trabalhador deverá pagar mais imposto pelo mesmo nível de rendimento que antes da crise de 2009.

Reduções de impostos para as empresas sem uma descida do IRS merecerão a oposição da UGT;

- b) Aprofundar o quadro da fiscalidade jovem, tornando-a mais efetiva e abrangente. A UGT defende alterações ao IRS Jovem, não apenas com o aumento do número de anos em que se aplica o regime (como parece ser intenção do Governo), mas também com aumento da idade dos beneficiários (o limite de 26 anos é demasiado baixo) e com a simplificação e desburocratização do processo;
- c) Rever o quadro de benefícios fiscais, garantindo que estes sirvam os fins para que foram criados, assegurando as condições para que mesmo os trabalhadores de menores rendimentos possam também beneficiar destes mecanismos e reforçando os benefícios em áreas centrais para o futuro como a formação profissional e a educação suportadas pelo trabalhador ou ainda a habitação ou a quotização sindical. O aprofundamento de regimes complementares de segurança/proteção social criados por via da negociação coletiva deve integrar este quadro;
- d) Rever o regime de englobamento dos rendimentos das pessoas, eliminando distorções que têm dado lugar ao enfraquecimento dos princípios da progressividade e equidades fiscais;
- e) Aprofundar os mecanismos fiscais para pessoas individuais e coletivas que incentivem investimento, criação de emprego e a mobilidade/ fixação de pessoas em regiões do interior;
- f) Discutir a tributação, nomeadamente em sede de IVA, sobre os bens essenciais. A UGT defende que, a nível europeu e nacional, nos devemos encaminhar para que os bens essenciais sejam tributados, no máximo, à taxa mínima de imposto;
- g) Intensificar a justiça contributiva em sede da tributação das empresas, nos planos nacional e internacional. A UGT apoia os esforços do movimento sindical internacional para a instituição de taxas mínimas efetivas de imposto para as empresas nacionais e multinacionais e de medidas reais de combate às offshore e todas as formas de fraude, evasão e elisão fiscais.

III. PELA DIGNIDADE DO TRABALHO. RECUPERAR DIREITOS. PREPARAR O FUTURO.

3.1. POR UM MERCADO DE TRABALHO MAIS JUSTO E INCLUSIVO

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

Até 2020, registou-se uma evolução positiva do mercado de trabalho, com o emprego a crescer e com uma trajetória sustentada de redução do desemprego.

Nesse período, mesmo ficando-se aquém do que a UGT vinha defendendo, demos passos importantes no sentido de reverter medidas gravosas do passado e de afrontar de forma impactante problemas estruturais do mercado de trabalho, como a precariedade abusiva e excessiva e a astenia da negociação coletiva.

O acordo tripartido de 2018 foi uma marca indelével da mudança de políticas em curso, com alterações significativas na legislação laboral, mas igualmente nas políticas de emprego e no funcionamento dos serviços públicos, que concorriam para dois grandes fins: o combate à precariedade e a dinamização da negociação coletiva.

A crise pandémica de 2020 não apenas interrompeu a trajetória que se vinha seguindo e obstou a que as mudanças operadas produzissem os seus efeitos, como acelerou e intensificou processos e trouxe novos e acrescidos problemas.

A destruição de emprego precário foi (de novo) a primeira resposta patronal (sem que o Governo, nas suas políticas, tivesse feito qualquer gesto significativo para o impedir); a perda de salários e rendimentos (sobretudo durante uma longa primeira fase) foram a tónica, mesmo para os que foram mantendo os seus postos de trabalho; ficaram a descoberto muitas das fragilidades dos nossos sistemas de proteção social e laboral, com muitas franjas de trabalhadores a ficarem de fora ou a merecer medidas excecionais.

O pós-pandemia tem de construir respostas a estes problemas e para estes trabalhadores, não esquecendo o quão pouco avançámos e quanto temos ainda de fazer (ou corrigir) para afrontar as novas realidades.

A política de emprego, a proteção social, a legislação laboral, a negociação coletiva e a intervenção sindical terão de assegurar maior inclusividade e de dar também resposta, mais

urgente que há dois anos atrás, mas sem esquecer os desafios e problemas do passado, a novos fenómenos e novos trabalhadores, garantindo respostas para todos e um caminho para empregos de qualidade.

A pandemia trouxe o teletrabalho e acelerou processos de transição digital, a guerra na Ucrânia traz novas necessidades nos processos de transição verde e de política ambiental, mas tais processos são apenas dois aspetos específicos de uma mudança mais profunda e complexa a que os nossos sistemas têm de dar resposta.

E se, no quadro da pandemia, foi possível “estagnar” o desemprego e retomar níveis de emprego pré-2020, o atual momento exige um novo impulso e um novo investimento, nacional e comunitário, para proteger o emprego, para combater o desemprego e para garantir a criação de mais e melhores empregos. Não podemos nomeadamente aceitar que empresas apoiadas com dinheiros públicos, rentáveis, com lucros recorram a despedimentos ao primeiro sinal de crise.

Por isso, e porque considerámos que era possível fazer mais, a criação de mais e melhores empregos e a melhoria das políticas ativas de emprego e a melhoria do funcionamento e das respostas dos serviços públicos que garantem a sua efetividade, continuarão a ser linhas estratégicas da intervenção da UGT.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Promover um quadro de políticas macroeconómicas que estimulem a procura, o investimento, a economia e o emprego, promovendo um crescimento inclusivo;
- b) Reforçar o combate à precariedade e à segmentação do mercado de trabalho, aprofundando o caminho iniciado com o Acordo Tripartido de 2018 (e não esquecendo a taxa por rotatividade excessiva, ainda por concretizar) e com a Agenda do Trabalho Digno, no sentido de garantir que a cada posto de trabalho corresponde um trabalhador e que a cada posto de trabalho permanente corresponde um vínculo de trabalho efetivo;
- c) Defender uma política pública de emprego, incluindo no âmbito das políticas ativas de emprego, que seja centralizada na criação de emprego permanente e de qualidade e que responda aos novos fenómenos e atipicidades do mercado de trabalho e a públicos

mais vulneráveis, como os jovens, as mulheres, os migrantes ou os desempregados de longa duração.

A UGT exige que a construção, o acompanhamento, a avaliação e a reformulação destas políticas sejam feitas de forma mais próxima e continuada na concertação social, garantindo que atingem os objetivos para os quais foram desenhadas;

- d) Lutar pelo reforço dos serviços públicos da área do emprego e do trabalho (IEFP, ACT, Segurança Social, CITE, entre outros) e pela sua mais adequada interligação, garantindo uma cabal implementação das políticas e medidas públicas e o pleno respeito pelos direitos dos trabalhadores legal e convencionalmente consagrados;
- e) Implementar um combate ainda mais decisivo contra a economia informal, que lesa o Estado, penaliza a economia e explora e desregula o trabalho;
- f) Desenvolver políticas integradas de apoio aos desempregados e seus agregados, nomeadamente quanto ao rendimento, alojamento, saúde, ao apoio social e escolar, atenuando os riscos de pobreza e de exclusão social.

A UGT entende que é necessário visitar as condições de atribuição e montantes dos apoios e prestações sociais, não esquecendo as que respeitam à situação de desemprego, como é o caso nas medidas ativas de emprego ou nos “subsídios de desemprego” e “subsídio social de desemprego”, e garantir a celeridade na sua atribuição e pagamento;

- g) Garantir que a resposta à atual crise não repete os erros do passado. No quadro de apoios públicos e políticas públicas a criar, a UGT exigirá nomeadamente: 1) uma proteção real e duradoura de todos os trabalhadores e de todos os postos de trabalho; 2) a imposição da regra da substituição a 100% dos rendimentos perdidos; 3) uma proteção que não deixe ninguém para trás ou de fora.

3.2. MELHORAR AS QUALIFICAÇÕES. GARANTIR A FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA.

O elevar do nível de qualificações constitui um dos principais desafios para o nosso modelo de desenvolvimento económico e social, sendo uma das áreas em que Portugal apresenta estruturalmente um défice relativamente aos seus parceiros europeus, o qual se tem revelado

determinante para a ausência de uma convergência mais intensa em áreas que vão da qualidade do emprego aos rendimentos ou da produtividade até à adaptação às transições que o mundo de trabalho atravessa.

É preciso que as novas gerações adquiram as competências profissionais do futuro, mas é também necessário recuperar o atraso que nos separa dos demais trabalhadores europeus, com uma real aposta na formação ao longo da vida, sobretudo para as gerações menos qualificadas.

Nesse sentido, a UGT não pode deixar de considerar fundamental o passo que foi dado com a assinatura do Acordo Tripartido “Formação Profissional e Qualificação: Um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o País”, em julho de 2021, e que, com medidas como a distribuição do “Cheque Formação” para o acesso pleno às 40 horas anuais de formação Profissional a que todos os trabalhadores têm direito, a criação do Estatuto do Formando, alterações ao funcionamento do Sistema Nacional de Qualificações e a agilização dos processos formativos, pode dar um contributo relevante para a efetivação e eficácia da formação profissional em Portugal e para que esta deixe de ser vista como um custo e passe a ser vista como um investimento pelas empresas.

É um acordo que surge num momento importante e que estabelece uma relevante articulação com o contexto ímpar que é o PRR-Plano de Recuperação e Resiliência, no qual merecem especial atenção os investimentos em políticas ativas de emprego e em formação profissional adequada aos trabalhadores, no sentido de promover uma adequada e justa transição para a economia digital, verde e descarbonizada. A UGT estará atenta, nomeadamente em sede acompanhamento do PRR e do Acordo Tripartido, à evolução das medidas e dos investimentos realizados nesta área essencial ao crescimento do País.

Ponto também importante, numa perspetiva sindical, será o incentivo à formação de adultos e à formação de jovens nas áreas científicas e tecnológicas e ao qual a UGT não abdicará de estar profundamente envolvida através do CEFOSAP e das necessárias parcerias com instituições do ensino superior. Dar resposta aos desafios que se avizinham, quer em políticas ativas de emprego, quer em novos modelos de formação profissional, quer na dotação de condições infraestruturais e de equipamentos para os centros de Formação Profissional - nomeadamente o CEFOSAP - exige um acompanhamento sindical empenhado e atento de todas as estruturas da UGT e dos seus sindicatos nos diversos domínios sectoriais.

Para a UGT, a formação profissional inicial e ao longo da vida é uma prioridade central para o aumento das qualificações dos trabalhadores portugueses, para uma maior empregabilidade

com mais e melhor qualidade, para o combate à precariedade, para uma maior produtividade das empresas e para a transformação do perfil da economia portuguesa ainda assente nos baixos salários.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Exigir o cumprimento efetivo das quarenta horas anuais de formação certificada, para o que se torna necessário aperfeiçoar os mecanismos que garantem o efetivo cumprimento desta norma e um maior envolvimento das estruturas sindicais;
- b) Promover o ato formativo não como um ato casuístico, mas como uma necessidade inerente à atividade profissional durante toda a vida ativa;
- c) Incentivar o reforço de programas de educação e de formação de dupla certificação com respeito pela Lei de Bases da Educação. Tal reforço, a fim de se tornar efetivo, exigirá um efetivo aumento na criação de protocolos entre as escolas e as empresas, para que a oferta se desenvolva em harmonia com a procura, reduzindo drasticamente, desta forma, os elevados índices de insucesso e de abandono escolar e de jovens NEET, jovens que não estudam, não trabalham nem frequentam qualquer tipo de formação profissional;
- d) Assegurar a implementação do “Acordo Formação Profissional e Qualificação: Um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o País”, para adaptar o País aos desafios urgentes e emergentes na capacitação dos trabalhadores e na modernização das empresas, bem como a urgente preparação de respostas que a Formação Profissional tem que dar à qualidade da formação profissional inicial e ao longo da vida a todos os trabalhadores em Portugal no espírito do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e na implementação do Plano de Ação aprovado na Cimeira Social do Porto;
- e) Garantir a participação ativa dos parceiros na construção e na reforma do sistema de formação e qualificação através da constante atualização dos perfis formativos e das necessidades dos trabalhadores e da economia em geral;
- f) Defender um processo de apuramento das reais necessidades do mercado de trabalho – nomeadamente a nível sectorial, local ou regional –, a fim de que, entre outros, os

- cursos técnicos superiores profissionais compatibilizem os seus currículos com as oportunidades de mercado que forem detetadas;
- g) Garantir a continuação dos trabalhos de reestruturação do sistema nacional de qualificações e da implementação em Portugal dos instrumentos Europeus de Garantia da Qualidade (o Quadro Europeu de Qualificações - QEQ), do Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissionais (ECVET) e do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (EQAVET), com o envolvimento dos parceiros sociais;
 - h) Continuar a promover a valorização de zonas de baixa densidade populacional, com o objetivo de encontrar pistas para o combate à desertificação do interior do País através da adaptação da formação profissional às necessidades do desenvolvimento local;
 - i) Manter a participação ativa na Comissão Sectorial 11 do IPQ, no âmbito do Sistema Português da Qualidade (SPQ) de modo a promover e dinamizar sistemas e metodologias que permitam o planeamento, a gestão, a avaliação e a melhoria do desempenho das Instituições de Educação e Formação;
 - j) Continuar a promover formação profissional e sindical (a formação inicial e ao longo da vida será, cada vez mais, uma necessidade, um imperativo para os trabalhadores mas também para os seus representantes, dirigentes e delegados sindicais), quer através do CEFOSAP e da Escola Agostinho Roseta, quer em articulação com outras instituições, nomeadamente a ANQEP- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, o ETUI - Instituto Sindical Europeu, o IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional e o CEDEFOP - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional;
 - k) Defender a constante exigência do diálogo social na área da formação profissional no âmbito da Confederação Europeia de Sindicatos e no âmbito da CSPLP em todas as matérias relacionadas com educação e formação profissional, criando e mantendo redes para a promoção da cooperação e formação de sindicalistas, sempre que possível com o apoio técnico do CEDEFOP e da OIT.

3.3. UM NOVO ÍMPETO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALORIZAR. RESPEITAR. DINAMIZAR. MODERNIZAR.

Os próximos quatro anos serão decisivos para o mercado de trabalho, num mundo em acelerado processo de mudança devido à globalização e às revoluções digital, tecnológica, climática e demográfica.

Ora, estas alterações impactam no mundo do trabalho, de forma transversal em áreas como o nível de emprego e os modelos de negócio e de trabalho, os regimes de segurança social e da prestação de trabalho, bem como a formação profissional e os modelos de Comunicação.

A negociação coletiva, enquanto pilar fundamental do modelo social português, é um instrumento central para a defesa de condições de trabalho dignas, para uma redistribuição da riqueza mais justa e uma forma de participação democrática dos trabalhadores na vida económica e social do País.

Por isso, a UGT e os seus sindicatos têm uma estratégia para o desenvolvimento da negociação coletiva e para a modernização do mercado de trabalho.

A verdade é que a negociação coletiva conheceu, ao longo dos últimos anos, diversos constrangimentos, fortemente marcados por processos de desregulação e, principalmente, de individualização das relações laborais, que importa contrariar.

Para a UGT, a eficácia da negociação coletiva é fundamental do ponto de vista do modelo de sociedade e da coesão. Importa ainda realçar que o seu reforço tem fortes impactos nos salários. Resulta evidente que os salários são mais baixos onde ela é mais fraca, o que nos exige medidas urgentes de promoção da negociação coletiva, alargando cada vez mais o espaço de intervenção.

Nessa medida, a UGT considera fundamental dinamizar e valorizar a negociação coletiva. O contexto social e económico, associado à atual quebra de dinâmica da negociação coletiva, impõe uma renovação de abordagens e uma inovação nas propostas negociais.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Exigir o reforço do papel conferido à negociação coletiva enquanto meio privilegiado para a regulação das condições de trabalho, combatendo a excessiva individualização

- da relação de trabalho;
- b) Criar condições para um maior equilíbrio negocial, pelo reforço do papel da legislação laboral enquanto mínimo de proteção a assegurar aos trabalhadores, alargando o leque de normas legais reguladoras de contrato individual que só podem ser afastadas por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho que disponha em sentido mais favorável;
 - c) Valorizar a negociação coletiva setorial pois fortalece a posição negocial dos sindicatos e influencia a eficácia da contratação;
 - d) Incentivar a negociação descentralizada, potenciando modelos de negociação que articulem a convenção setorial com a negociação de empresa;
 - e) Reforçar a necessidade de fundamentação da denúncia da convenção coletiva, para efeitos de caducidade;
 - f) Renovar a suspensão dos prazos de sobrevivência das convenções coletivas;
 - g) Alargar as competências do Tribunal Arbitral para avaliar e deliberar sobre o fundamento da caducidade da convenção coletiva;
 - h) Reforçar os mecanismos de prevenção de conflitos laborais;
 - i) Priorizar a negociação coletiva, enquanto ferramenta que permite alinhar os salários com a produtividade das empresas, promovendo a melhoria da qualidade do emprego;
 - j) Exigir a discussão em torno do direito à negociação coletiva dos trabalhadores das plataformas digitais, garantindo o exercício de direitos fundamentais no trabalho, de proteção social e de remunerações mínimas, bem como o tempo de trabalho;
 - k) Fomentar a negociação coletiva, com o objetivo de promover a paridade entre os trabalhadores que se encontram em regimes regulares de emprego e aqueles que se encontram em formas atípicas de emprego e que trabalham na mesma empresa;
 - l) Prosseguir o reforço da capacidade inspetiva da Autoridade para as Condições do Trabalho e a capacidade formativa do Centro de Relações Laborais;
 - m) Incentivar a negociação de clausulado nas seguintes matérias:

- Direito à formação contínua para todos os trabalhadores, incluindo a formação tecnológica, bem como a participação dos sindicatos na construção dos planos de formação, identificação de necessidades e avaliação de resultados;
- Organização do tempo de trabalho, com o objetivo da sua flexibilização, no interesse do trabalhador;
- Conciliação 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, de apoios escolares, de incentivos à partilha e de subsídios;
- Teletrabalho, nomeadamente nos seguintes aspetos: pagamento dos custos acrescidos para o trabalhador; articulação com a conciliação da vida familiar e profissional; voluntariedade e reversibilidade do teletrabalho; igualdade de tratamento com o trabalho presencial;
- Medidas de combate às desigualdades salariais, com a introdução de cláusulas específicas com critérios objetivos, principalmente nas questões das progressões nas carreiras, nos critérios de distribuição de prémios e nos demais complementos remuneratórios que compõem os ganhos mensais;
- Sistemas complementares de Segurança Social, visando a atribuição de prestações pecuniárias complementares às garantidas pelos regimes gerais da Segurança Social (fundos de pensões e contratos de seguro);
- Enevelhecimento ativo, através de medidas adequadas que evitem ruturas bruscas no processo de transição para a reforma e que combatam o isolamento e a desestruturação dos laços sociais estabelecidos em torno da vida profissional e do universo do trabalho;
- Instituir e definir orientações para um recrutamento ético que garanta uma verdadeira igualdade de oportunidades, nomeadamente entre os grupos sociais historicamente excluídos, como é o caso dos trabalhadores pertencentes a minorias étnicas, imigrantes ou portadores de deficiência.

3.4. UMA LEGISLAÇÃO LABORAL MAIS JUSTA. LEGISLAR MELHOR. LEGISLAR PARA TODOS. CUMPRIR A LEI.

O período decorrido desde o último Congresso da UGT foi marcado, em matéria de legislação laboral, por duas fases muito distintas: uma primeira, com a tônica na continuação e aprofundamento da lógica de inversão das políticas centradas na redução de direitos e dos custos do trabalho que haviam marcado o período da Troika; uma segunda, marcada pela reação e efeitos da pandemia.

Durante a primeira fase, a ação da UGT centrou-se sobretudo na necessidade de retoma de uma política de efetiva melhoria das condições de vida e de trabalho. Uma política que desse uma verdadeira resposta aos problemas estruturais e profundos do mercado de trabalho e que assegurasse uma trajetória de desenvolvimento e progresso social.

O ponto mais marcante da primeira fase deste mandato foi a assinatura, em 2018, do acordo tripartido “Combater a Precariedade e reduzir a Segmentação Laboral e Promover um Maior Dinamismo da Negociação Coletiva”, que culminou na publicação da Lei n.º 93/2019.

Foi um acordo importante, com medidas positivas para os trabalhadores em áreas centrais do mercado de trabalho (redução da duração dos contratos a termo, eliminação do bando de horas individual, moralização da denúncia e caducidade das convenções coletivas, reforço do princípio do tratamento mais favorável, entre muitas outras), mas que ficou negativamente marcado pelo longo período entre a sua assinatura e a sua implementação legal, em virtude de um contexto parlamentar que se revelou menos favorável aos processos de concertação social e diálogo social.

A eclosão da pandemia, em março de 2020, marcou claramente uma nova fase nesta matéria, na medida em que interferiu claramente no trabalho que se vinha realizando, não apenas por se ter tornado a prioridade absoluta da ação governativa, interrompendo nomeadamente o diálogo em matérias com impacto legislativo (como em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional) mas, igualmente e sobretudo, por ter introduzido uma nova realidade que obrigou a ajustamentos profundos e à redefinição de prioridades.

De um modo mais imediato, os sucessivos períodos de estados de emergência e calamidade originaram uma intensa produção legislativa, nem sempre com grande qualidade, com o aparecimento de regimes excecionais, que chegaram a colocar em causa direitos importantes (recorde-se que o direito de participação e consulta dos sindicatos e o direito à greve foram restringidos, que a negociação coletiva foi minorizada por regimes excecionais de tempo de

trabalho ou pelo próprio teletrabalho obrigatório), originando uma “nova” realidade laboral que apenas não assumiu contornos mais problemáticos em virtude de uma enorme responsabilidade sindical, nomeadamente por parte da UGT e dos seus sindicatos, apostados na procura de soluções e consensos.

Viu-se ainda, e desde logo, que o caminho da alteração legislativa produzida em 2018/2019 mereceria ser aprofundado em muitas matérias, como é o caso do combate à precariedade, na medida em que a nova crise mostrou que os jovens e precários voltaram a ser a vítima mais imediata, sendo destruídos inúmeros postos de trabalho pela insuficiência da vertente de proteção no emprego associada a medidas como o layoff simplificado.

Mas os efeitos mais perenes da pandemia deverão merecer igualmente uma especial atenção. A aceleração e intensificação dos fenómenos de digitalização, de mudança do paradigma do local de trabalho e do próprio empregador são realidades que carecem de uma atenção mais urgente do que há pouco mais de 2 anos atrás, sendo que o tão falado teletrabalho é apenas a faceta mais visível desta nova e complexa mudança.

Assistimos a tentativas de apagamento da figura do trabalhador por conta de outrem, transformando-o num quase prestador de serviços - sob uma aparência de autonomia, de independência e mesmo de empresarialidade - e teremos de combater este fenómeno, garantindo que o trabalhador por conta doutrem continua a ser a figura central das relações laborais.

Teremos de garantir a adequação da legislação às novas realidades – prevenindo riscos de maior intrusão na vida privada, garantindo o direito a desligar, evitando a fuga dos empregadores desmaterializados (veja-se o caso das plataformas digitais) ou disfarçados atrás de algoritmos e inteligência artificial -, mas igualmente trazendo para a esfera de proteção da legislação laboral, da negociação coletiva e da proteção sindical e social novos trabalhadores que hoje surgem com um estatuto cada vez mais indefinido. Mais do que nunca, temos de garantir que não fica ninguém para trás.

Houve já avanços importantes, nomeadamente com a aprovação da nova legislação sobre teletrabalho, com mudanças relevantes em aspetos centrais como a compensação dos custos acrescidos para o trabalhador, o isolamento físico que leva à individualização das relações de trabalho, a voluntariedade e reversibilidade do teletrabalho, os regimes de permanência e não permanência ou a igualdade de tratamento entre o teletrabalho e o trabalho presencial.

No entanto, constatamos igualmente as lacunas e imprecisões, a que se somam já os abusos cometidos pelas empresas que aproveitam novas oportunidades para poupar dinheiro retirando direitos aos trabalhadores, confirmando a acuidade dos alertas que a UGT realizou sobre a necessidade de evitar reações precoces e sobre a pertinência de deixar um papel mais decisivo para os sindicatos e para a negociação coletiva na regulação das novas formas de prestação de trabalho.

O fim da pandemia implica que sejam retomados os trabalhos em sede de concertação social, continuando as discussões em torno da Agenda do Trabalho Digno e do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho para que, sem esquecer o trabalho já realizado e sem recuos, respondamos de forma mais estratégica aos fenómenos de mudança no nosso mercado de trabalho, mas sem esquecer os fenómenos mais estruturais que continuam a carecer de efetiva resposta, incluindo legislativa.

E aqui não esquecemos que os novos fenómenos do mundo do trabalho não comportam apenas riscos, mas apresentam igualmente oportunidades para os trabalhadores. E a UGT quer discutir propostas como a semana de 4 dias, que devemos associar à redução das jornadas de trabalho, por via legal e convencional.

Mas não basta legislar bem. É necessário que a lei seja cumprida e que os incumprimentos sejam punidos.

O combate à fraude e às violações da lei constituirão sempre prioridades para a UGT, pelo que manifestamos de forma constante a nossa preocupação com a efetividade da lei, quer na vertente inspetiva quer na vertente judicial.

É necessário reforçar a capacidade de intervenção preventiva e inspetiva da ACT, bem como garantir que a morosidade da justiça não continue a ser entrave à real efetivação dos direitos dos trabalhadores consagrados na lei e na negociação coletiva.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Promover a dignidade do trabalho, nomeadamente pelo aprofundamento da resposta aos problemas estruturais do nosso mercado de trabalho, desde as deficientes condições de trabalho às longas jornadas de trabalho, bem como a precariedade excessiva e abusiva, que exige a continuação do esforço de recondução dos fundamentos de contratação às reais situações de necessidades transitórias das empresas e de reafirmação da ideia de que a um posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo permanente;

- b) Alargar o escopo da relação de trabalho e o leque dos trabalhadores, incluindo nas novas formas de trabalho e de prestação de trabalho, protegidos pela legislação laboral, pela negociação coletiva e pela proteção sindical e social;
- c) Adequar a legislação laboral às novas realidades impostas pelas transições verde e digital, nomeadamente:
- aproveitando as oportunidades proporcionadas para garantir a sustentada melhoria das condições de trabalho, sobretudo em matérias como o tempo de trabalho, incluindo a duração da jornada de trabalho, e os deveres do empregador;
 - assegurando um quadro de proteção mais eficaz nos processos de reestruturação, transição e reconversão que se deverão operar;
- d) Aperfeiçoar os mecanismos legais para efeitos de reconhecimento do estatuto de trabalhador, incluindo para as novas realidades do mercado de trabalho;
- e) Reverter medidas do tempo da Troika em matérias que se perpetuam injustificadamente como a das compensações por despedimento ou o pagamento do trabalho suplementar;
- f) Reforçar o papel legal conferido à negociação coletiva enquanto meio privilegiado para a regulação das condições de trabalho, combatendo a excessiva individualização da relação de trabalho e a unilateralidade dos poderes do empregador e assegurando a maior adequação da proteção conferida às especificidades de trabalhadores e empresas, incluindo nas novas realidades laborais;
- g) Garantir maiores celeridade, segurança e previsibilidade ao processo legislativo, nomeadamente no que concerne à implementação de acordos tripartidos alcançados em sede de concertação social;
- h) Salvaguardar a qualidade da legislação laboral, incluindo pela adequação dos atos legislativos à finalidade e objetivos prosseguidos, pela garantia de participação e consulta dos sindicatos e por uma nova centralidade dos processos de diálogo social no processo legislativo;
- i) Rever o regime legal dos contratos especiais, nomeadamente o do trabalho doméstico, garantindo a sua adequação à realidade dos trabalhadores e equiparando, sempre que possível, as suas condições de trabalho às dos demais trabalhadores;

- j) Defender uma ACT e uma Justiça fortes, efetivas, céleres enquanto condição essencial para a real aplicação da lei no dia-a-dia dos trabalhadores.

3.5. PROMOVER MELHORES CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Segurança e Saúde no Trabalho constituem pilares essenciais da melhoria das condições de trabalho, sendo por isso fundamental a criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Nunca é demais ressaltar que boas condições de trabalho, nas suas componentes físicas, organizacionais e psicossociais, são fundamentais para o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores e para a promoção da segurança e saúde nos locais de trabalho para todos os trabalhadores, influenciando de forma inequívoca o desempenho e o aumento de produtividade do trabalhador. Está provado que o investimento em Segurança e Saúde no Trabalho por parte dos empregadores e pelo Estado enquanto empregador, está diretamente relacionado com a diminuição do absentismo, do presentismo, das baixas por doença de curta duração. E acima de tudo: os trabalhadores não merecem perder a sua saúde e, infelizmente, em alguns casos, a sua vida no decorrer da sua atividade profissional.

Sabemos que os acidentes de trabalho e as doenças profissionais têm um impacto extremamente negativo nas vidas das vítimas, suas famílias e na sociedade em geral. Assim, ressaltamos o facto de que a adequada prevenção dos riscos profissionais apresenta um retorno positivo na qualidade de vida dos trabalhadores, na sua capacidade de trabalho e na sustentabilidade laboral.

Neste quadro, é fundamental que a UGT, considerando que a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro já se revela insuficientemente eficaz para o mundo do trabalho no século XXI, para além de reivindicar a implementação de políticas de melhoria da segurança e saúde nos locais de trabalho, promova também uma reflexão profunda sobre os efeitos que as introduções crescentes de novas tecnologias, da digitalização, da robotização provocam na saúde dos trabalhadores. Com a pandemia COVID-19 houve um aumento exponencial da digitalização, introduzindo alterações sem precedentes na natureza do trabalho, no local de trabalho e na forma como o realizamos.

A vulnerabilidade dos trabalhadores atípicos, nomeadamente os trabalhadores de plataformas ou de trabalho digitais, é evidente. Os riscos a que pode estar sujeito - quer a nível físico, quer a nível da sua saúde mental - o crescente número de trabalhadores das plataformas são evidentes: horários imprevisíveis, intensidade do trabalho, ambientes competitivos, sobrecarga de informação e isolamento. As novas ferramentas de gestão algorítmica podem gerar uma pressão excessiva de velocidade e eficiência para os trabalhadores. Estes trabalhadores no geral estão sujeitos a inúmeros riscos e, muitas vezes, ou não têm um interlocutor humano a quem possam denunciá-los ou têm receio de obterem más classificações podendo perder trabalho no futuro. A tecnologia deve ser colocada à disposição dos trabalhadores para facilitar as tarefas profissionais, aliviando o esforço empreendido e não para os escravizar.

Impõe-se, pois, a implementação de novas soluções em matéria de prevenção de novos riscos profissionais, garantindo que todos os ambientes de trabalho, independentemente das circunstâncias, sejam saudáveis e seguros para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Face a todos estes desafios, exortamos o Governo a reforçar a ACT, na sua vertente da promoção da Segurança e da Saúde no Trabalho, dotando-a dos necessários meios técnicos, humanos e financeiros, indispensáveis ao desempenho cabal e efetivo das suas funções em matéria de prevenção e promoção da saúde nos locais de trabalho. Importa, pois, garantir um sério reforço da área da prevenção da ACT, mais concretamente a previsão da existência de técnicos de prevenção em todos os serviços desconcentrados da ACT, fortemente depauperados, principalmente pela candidatura e ingresso dos mesmos na carreira de inspeção de trabalho. Notamos que não há concursos públicos para este reforço de técnicos desde 2008, tendo iniciado funções em 2010.

Com as taxas de sinistralidade laboral extremamente elevadas é fundamental que continuemos a informar, sensibilizar, esclarecer os trabalhadores e seus representantes quanto às melhores práticas de prevenção da segurança e da saúde dos trabalhadores. Relembramos que segundo a definição da OMS, *“saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”*.

A pandemia COVID-19, trouxe à evidência a importância crucial da Segurança e a Saúde no Trabalho para proteger a saúde dos trabalhadores.

De acrescentar que a discussão sobre a nova Estratégia Nacional SST 2021-2027, documento que irá inscrever a futura política nacional de prevenção e da promoção da segurança e da saúde nos locais de trabalho, apenas recentemente se iniciou, em virtude dos constrangimentos

associados à pandemia COVID-19. Para a UGT, é prioritário que tal documento reúna, nos seus conteúdos, requisitos práticos, simples e claros, bem como que preveja medidas verdadeiramente estruturantes com a prossecução dos objetivos estratégicos que visamos alcançar. A Estratégia Nacional SST 2021-2027 deve estar em estreita ligação com os objetivos do Quadro Estratégico da EU em matéria de Saúde e Segurança 2021-2027.

Reputamos, pois, como fundamental a necessidade de garantir exequibilidade nas medidas que esta Estratégia Nacional seja efetivamente viável, prevendo as medidas que são necessárias para a melhoria das condições de SST, que sejam efetivamente motores de efetiva mudança e de promoção de melhores condições SST.

Por último, de reiterar que o persistente incumprimento da legislação e, especificamente da relativa às normas de prevenção e proteção da Segurança e Saúde no Trabalho, tem sido potenciado por um sentimento geral por parte dos infratores. A falta de uma fiscalização constante e adequada por parte das entidades competentes e o diminuto valor das coimas aplicadas pela violação da legislação são condicionantes que muito têm contribuído para fomentar a ideia da fatalidade dos acidentes, os quais acabam por ser considerados como ocorrências lamentáveis pelas quais ninguém é realmente responsabilizado.

Entendemos que este incumprimento da legislação de prevenção está na origem das altas taxas de sinistralidade laboral que persistem no nosso País, pelo que, é demais urgente um combate firme, consistente e decisivo ao incumprimento da legislação.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Defender e pressionar para que a Segurança e a Saúde no Trabalho sejam reconhecidas como Direitos Fundamentais do Trabalho, o que constitui uma alteração à atual Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho;
- b) Defender o reforço da ACT, na sua vertente da promoção da Segurança e da Saúde no Trabalho, de recursos humanos, técnicos e financeiros, para que a redução da sua atividade, a que temos vindo a assistir, seja infletido;
- c) Exigir a continuação da realização de campanhas nacionais e setoriais de promoção de segurança e saúde no trabalho, prevenção de riscos profissionais específicos e combate à sinistralidade laboral, com a participação efetiva dos sindicatos, principalmente nos

setores onde a incidência e a gravidade de acidentes de são mais acentuadas e onde as doenças profissionais provocam maiores danos aos trabalhadores;

- d) Exigir que a próxima Estratégia Nacional de SST seja dotada da verba necessária para a sua aplicação e implementação e a efetiva participação dos Parceiros Sociais na sua conceção, monitorização e avaliação;
- e) Reivindicar um plano de ação claro e conciso para a redução de acidentes e mortes relacionadas com o trabalho, com financiamento adequado da UE e do Estado Português para que a abordagem da “Visão Zero” definida no Quadro Estratégico Europeu de Segurança e Saúde no Trabalho (2021-2027) seja efetivado;
- f) Continuar a 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 as resultantes de constantes violações da integridade psicossocial dos trabalhadores, por via dos diferentes modos de assédio e de violência no trabalho, e a exposição a novos riscos emergentes, como sendo as nanotecnologias e os riscos reprotóxicos;
- g) Exigir o rastreio e a notificação obrigatória das doenças profissionais, em ordem a garantir a respetiva reabilitação e reintegração profissional dos trabalhadores, deve ser efetivada conforme consagrado na lei;
- h) Exigir a correta avaliação dos riscos profissionais a que um trabalhador está sujeito, tendo em conta o local de trabalho, a atividade profissional exercida e o trabalhador que a exerce, considerando as características físicas e psicológicas do mesmo, por forma a garantir que o exercício da atividade profissional não prejudica a saúde dos trabalhadores;
- i) Pugnar pela definição e implementação de medidas concretas que, claramente, prevejam os aspetos relacionados com a organização do trabalho e o combate aos riscos psicossociais, designadamente, a violência, o assédio e os problemas de saúde mental que a pandemia COVID-19 veio acentuar, tornando-se urgente a previsão de medidas concretas para mitigar estes impactos negativos;

- j) Lutar, alinhados com a Confederação Europeia de Sindicatos, pela adoção de Diretivas europeias em domínios centrais como os riscos psicossociais/saúde mental ou as doenças músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho, que se agravaram com a pandemia;
- k) Pugnar pelo reforço do investimento, a nível nacional, em saúde mental;
- l) Exigir valores-limite de exposição mais baixos a um conjunto de agentes cancerígenos e mutagénicos e substâncias tóxicas para a reprodução no local de trabalho, considerando nomeadamente que o cancro é a principal causa de mortalidade relacionada com o trabalho.

São fundamentais o termo do processo de remoção de amianto de edifícios públicos e privados e a atualização do limite de exposição ao amianto;

- m) Reforçar os direitos dos Representantes dos Trabalhadores, nomeadamente o número de horas mensais a que têm direito legalmente para exercer as funções para as quais foi eleito;
- n) Incrementar a produção de suportes de informação e o desenvolvimento de ações de formação e sensibilização – incluindo sobre os efeitos da introdução crescente de novas tecnologias, da digitalização, da robótica e das novas formas de trabalho na Segurança e Saúde no Trabalho -, de forma a dotar os quadros sindicais de conhecimentos e instrumentos que facilitem a sua ação preventiva e reivindicativa para a melhoria das condições de segurança e saúde nos locais de trabalho;
- o) Lutar pelo reforço do diálogo social neste domínio e promover, em sede de negociação coletiva, a elevação dos padrões de Segurança e a Saúde no Trabalho;
- p) Defender uma maior efetividade da lei, nomeadamente pugnando pela necessidade de atenção redobrada da intervenção inspetiva da ACT às situações de “risco grave” e pela introdução de medidas que tornam mais céleres e mais efetivos os julgamentos dos processos em matéria de segurança e a saúde dos trabalhadores.

3.6. GARANTIR DIREITOS. REFORÇAR OS SERVIÇOS INSPETIVOS.

O funcionamento dos serviços inspetivos, a par com um adequado funcionamento do sistema de justiça, constitui um pilar essencial para a efetividade dos direitos e deveres consagrados legal e convencionalmente e, em última instância, não apenas para o regular funcionamento do mercado de trabalho, mas também do próprio modelo de desenvolvimento.

A importância e a centralidade dos serviços inspetivos, e sobretudo da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), revelaram-se particularmente notórias durante o período da pandemia, em que a proliferação de regimes legais excecionais e de circunstâncias excecionais de prestação de trabalho justificaram o reforço significativo de meios da inspeção do trabalho.

E, diga-se, se se havia iniciado um trajeto de reforço dos meios humanos e materiais, muito em virtude dos compromissos assumidos no acordo tripartido de 2018, a pandemia consolidou, pelo menos no número de inspetores, esse percurso, com a ACT a alinhar tal número com o rácio estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho.

Deve, porém, ser recordado que, num mundo do trabalho cada vez mais complexo, a atuação dos serviços inspetivos torna-se ela própria mais complexa e exigiu, desse logo no quadro da pandemia, instrumentos reforçados de intervenção (como o poder suspensivo de despedimentos com fortes indícios de ilicitude), que devemos pensar de forma mais estrutural no quadro futuro.

A UGT não esquece ainda que o compromisso tripartido de 2018 não foi ainda totalmente cumprido nesta matéria, na medida em que o mecanismo automático de alinhamento do número de inspetores com o rácio da OIT não foi efetivado e que o mesmo poderá ter um papel relevante para prevenir o fenómeno de delapidação (por saídas por aposentação ou para outras inspeções com carreiras mais atrativas) que já se verificou no passado.

Por outro lado, o trabalho de reforço dos meios humanos deve abranger igualmente as demais carreiras da ACT e a necessidade de mais e melhores meios materiais continua a ser uma realidade vivida, sendo necessários dotar todos os serviços (inspetivo, técnico e administrativo) de uma capacidade adequada às exigências de uma inspeção do trabalho moderna e adequada às exigências do mundo do trabalho.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Defender a adequação e reforço dos meios humanos e materiais da Autoridade para as Condições de Trabalho em todas as suas áreas de competência, dando continuidade ao espírito e completando o processo que se iniciou com o Acordo tripartido de 2018, garantindo efetividade e celeridade à sua atuação;
- b) Iniciar uma discussão séria, nomeadamente em sede de concertação social, sobre a criação de novos instrumentos e procedimentos, que reforcem a capacidade de intervenção da ACT face aos velhos e novos fenómenos no mundo do trabalho.

O tornar definitivo o poder de suspender despedimentos abusivos, o alargamento dos casos de responsabilidade solidária entre empregadores, o reforço significativo do quadro de sanções a impor às empresas transgressoras (sanção por trabalhador e com maiores abrangência e duração das sanções acessórias no que concerne a acesso a contratação e apoios públicos), a reintrodução de mecanismo de controle retirados no passado (v.g. comunicação de horários de trabalho) e os mecanismos de reforço da articulação e troca de informações e de experiências com o Ministério Público devem estar em cima da mesa;

- c) Assegurar o reforço da articulação entre sindicatos, empregadores e a ACT, de forma a estabelecer prioridades da ação preventiva e inspetiva, aproximar a inspeção do terreno e criar um sistema rápido de alerta e intervenção;
- d) Reforçar a articulação e troca de informação entre os vários serviços ligados à vida do trabalhador e transportar essa lógica para o serviço ao trabalhador, nomeadamente por via da criação de um Balcão Único do Trabalhador, juntando, num mesmo local, as instituições com que o trabalhador tem um contacto mais frequente – Autoridade para as Condições de Trabalho, Instituto do Emprego e Formação Profissional e Segurança Social. agilizando e tornando mais efetivas as respostas às questões relacionadas com a atividade laboral e reduzindo a perda de horas de trabalho;
- e) Generalizar o cumprimento da legislação laboral como um requisito transversal de atuação das empresas para o acesso a contratação pública e para o acesso e manutenção dos apoios públicos nacionais e comunitários.

3.7. AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. ASSEGURAR UMA TRANSIÇÃO JUSTA PARA OS TRABALHADORES.

As alterações climáticas configuram o grande desafio do século XXI, sendo Portugal dos países europeus com maior vulnerabilidade aos seus impactos, estando potencialmente sujeito a fenómenos como as secas, incêndios florestais, erosão costeira, cheias e inundações.

As alterações climáticas já tiveram e continuarão a ter efeitos prejudiciais na saúde humana, na segurança e saúde no trabalho e nas condições de trabalho. De acordo com o último relatório do PIAC – Painel Intergovernamental sobre as Alterações Climáticas, as condições de trabalho serão cada vez mais afetadas pelas significativas mudanças nos padrões meteorológicos, com o aumento da exposição a altas temperaturas no local de trabalho a exacerbar os riscos de insolação, desidratação, fadiga, falta de concentração e complicações nas doenças crónicas.

Tendo em conta os impactos negativos nos empregos e no mercado de trabalho, assim como as condições em que o trabalho é realizado, é fundamental que se mitiguem os mesmos. Há alguns setores específicos que serão mais afetados, nomeadamente a agricultura e a floresta, mas também a pesca, a energia, construção, transportes ou turismo. A probabilidade da ocorrência de eventos extremos pode afetar também o setor financeiro e a indústria transformadora, pela dependência direta face a sectores mais afetados.

Passaram mais de 6 anos desde a assinatura histórica do Acordo de Paris, visando alcançar a descarbonização das economias mundiais. O objetivo afirmado pelo Acordo de Paris foi reafirmado em Glasgow no ano passado. Em consonância com a assinatura, a União Europeia, procura ser o primeiro continente com impacto neutro no clima, através do Pacto Ecológico Europeu em que tenta transformar desafios em oportunidades, de uma União com uma economia moderna, eficiente no aproveitamento dos recursos e competitiva: em 2050 não haverá emissões líquidas de gases com efeito de estufa, o crescimento económico seja dissociado da exploração de recursos, reduzindo as emissões, em pelo menos 55% até 2030 em comparação com os níveis de 1990, e que ninguém em nenhuma região seja deixada para trás.

Assim, ao longo deste processo profundamente transformador e urgente da nossa sociedade, a CE solicitou aos Estados-membros a elaboração de Planos Nacionais de Energia e Clima (PNEC), visando garantir a transição energética e o cumprimento dos objetivos da redução das emissões de gases com efeito de estufa, tornando-se imperioso e urgente adotar medidas que contribuíssem para minimizar os impactos das alterações climáticas e garantir que o aquecimento global do planeta não atingisse os 2°C acima do nível do período pré-industrial.

Desde então, muitas estratégias e medidas complementares à prossecução deste objetivo, destinadas a proteger o ambiente e a impulsionar a economia verde, têm vindo a ser adotadas pela Comissão Europeia e pelos Estados-membros. No entanto, os fundos comunitários para a Transição Justa, afetos a esta transformação económica e social premente, têm tido alguns entraves na sua consensualização ao nível europeu.

A ideia da “Transição Justa” não é nova para o sindicalismo. É uma exigência do movimento sindical desde há muito. A CSI já incluiu este conceito na sua declaração para a Conferência de Kyoto em 1998 e desde aí sucessivas resoluções e relatórios das Confederações Sindicais: CSI e CES têm tido esta abordagem no combate à emergência climática que ameaça o nosso planeta.

A UGT congratula-se com o facto de as centrais de carvão em Portugal terem sido encerradas, até mais cedo do que o previsto, contribuindo assim para uma redução de 17% das emissões de CO2. Registámos igualmente, de forma muito positiva, o compromisso que o Governo assumiu na Central do Pego, garantindo o acesso à formação profissional de requalificação, cujo valor será complementado pelo Estado até perfazer 100% do salário. A UGT tem defendido esta salvaguarda para os trabalhadores.

Os setores que precisem de descontinuar as suas atividades dependentes de combustíveis fósseis terão fortes consequências socioeconómicas e aguardamos o resultado do estudo encomendado à OIT pelo Governo para avaliar o impacto das viaturas elétricas no mercado de trabalho em Portugal.

É igualmente imperioso que também seja garantida a promoção da equidade e da igualdade de oportunidades para os trabalhadores independentes, com políticas ativas de emprego dirigidas a estes trabalhadores nos setores em apreço para que a transição seja verdadeiramente justa, e que nenhum trabalhador fique para trás.

No final de 2020, o Conselho da EU, o Parlamento Europeu e a Comissão chegaram a acordo sobre o texto de compromisso final do Regulamento do Fundo de Transição Justa, no valor global de 17.5 mil milhões de euros. A UGT saudou este consenso e destacou que uma das premissas aprovadas refere que os Estados-membros devem em diálogo social e cooperação com as partes interessadas detalhar os respetivos Planos de Transição Justa de acordo com os Planos Nacionais de Energia e Clima (PNEC). A UGT, acérrima defensora da promoção do diálogo social enfatizou que os trabalhadores portugueses e seus representantes têm de ser envolvidos na operacionalização do Plano de Transição Justa Português, não podendo o mundo do trabalho

ficar secundarizado. O apoio ao emprego, a formação e requalificação dos trabalhadores tem de ser fortemente apoiado e acompanhada a mudança de emprego.

A economia verde introduzirá novas tecnologias e processos construtivos no mundo do trabalho acompanhada das transformações que temos vivido neste momento atípico das nossas vidas, fruto da pandemia provocada pelo Sar-Cov-2. Esta adaptação forçada, que todos tivemos de fazer, apenas acelerou algumas das medidas constantes nas estratégias e nos planos para a proteção do ambiente. Para que os empregos verdes sejam realmente sustentáveis, temos de garantir que proporcionam as condições de trabalho e que a segurança e saúde dos trabalhadores que neles desenvolvem atividade, seja devidamente assegurada.

Alertamos, desta forma, para os perigos que os trabalhadores dos empregos verdes poderão enfrentar, acrescentando aos riscos tradicionais a exposição a riscos profissionais ainda não conhecidos e identificados e avaliados. É por este motivo, que é fundamental assegurar que os empregos verdes permitam a integração de estratégias de prevenção a montante, concebidas de forma a prever, identificar, avaliar e controlar os perigos e riscos destas atividades.

Instrumentos de política como o Plano de Recuperação e Resiliência Português, no que concerne à Dimensão da Transição Climática, ou o Roteiro para a Neutralidade Carbónica Portugal abordam áreas como a mobilidade sustentável, a descarbonização da indústria, a bioeconomia sustentável, a eficiência energética em edifícios e as energias renováveis. A UGT não pode deixar de destacar a importância do investimento futuro em formação e qualificação enquanto condição de sucesso em áreas que serão centrais para as condições de vida e de trabalho futuras e mesmo para o desempenho e sustentabilidade do nosso modelo económico futuro.

A UGT deve ainda realçar a necessidade de que, associada à transição ambiental como noutras áreas da política europeia, surja uma efetiva dimensão social, nomeadamente com elevados níveis de diálogo social. Tal continua preocupantemente arredado do espírito da UE e até ao nível nacional em alguns domínios, como se verifica ainda no âmbito da primeira Lei da União Europeia em matéria de clima, que consagra na legislação o objetivo de neutralidade climática para 2050 e que deverá entrar em vigor no final de julho.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Exigir a integração dos parceiros sociais nas discussões e conceções das ferramentas para a transição justa e, de forma geral, em matéria ambiental.

O conceito de “Transição Justa” para a UGT assenta na definição das linhas orientadoras definidas pela OIT – na adoção de políticas tem de ser garantido o direito à informação e à consulta dos trabalhadores e seus representantes no desenvolvimento de planos de adaptação dos locais de trabalho, no reforço da formação da qualificação e requalificação de trabalhadores. A negociação coletiva e o diálogo social forte são condições para a melhoria sustentada das condições de trabalho.

A UGT defenderá a sua integração no Conselho para a Ação Climática;

- b) Defender a necessidade de uma dimensão social mais forte nas políticas do Pacto Ecológico Europeu, como via para o cumprimento do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e da Declaração do Porto.

A alteração de paradigma nas nossas sociedades pode e deve ser uma oportunidade para a criação de empregos de qualidade, condições de trabalho digno em todos os setores de atividade, para pôr termo às discriminações nos locais de trabalho, promover a igualdade de género e a democracia nos locais de trabalho, sobretudo nos setores mais abrangidos pela transição verde: construção civil, transportes, energias renováveis, hidrogénio verde, baterias, veículos elétricos, economia circular, eficiência energética.

- c) Defender a prossecução da transição energética e dos processos de transição para energia limpa, não aceitando que a atual crise energética, provocada pela invasão da Ucrânia pela Rússia, origine retrocessos;
- d) Exigir que, nos processos de transição, se antecipem os impactos no mercado de trabalho e nos postos de trabalho, com uma verdadeira estratégia de adaptação e transição também dos postos de trabalho. A existência de adequadas condições de trabalho, de acesso a formação profissional que reforce a empregabilidade, de apoios à reinserção no mercado de trabalho e de uma proteção social que garanta efetivamente o rendimento dos trabalhadores e dos seus agregados nas transições devem ser elementos dessa estratégia.

IV. POLÍTICAS CENTRADAS NOS CIDADÃOS COM MAIS JUSTIÇA SOCIAL

4.1. EM DEFESA DO ESTADO SOCIAL

A UGT esteve e está intimamente ligada ao processo de criação e consolidação do nosso Estado Social, enquanto componente fundamental da nossa Democracia, do nosso Estado de Direito e da nossa pertença ao espaço alargado que é a União Europeia.

Nesse sentido, sempre lutámos contra políticas de dismantelamento do Estado Social, como durante o tempo da Troika, como nos opusemos e desmistificámos os discursos demagógicos daqueles que (sobretudo quando tudo corre bem) defendem que o nosso modelo social é anacrónico e querem um Estado de mínimos.

Aquilo que a recente pandemia deixou claro foi não só o quanto tais discursos eram efémeros e conjunturais, generalizando-se os apelos a mais Estado e melhor Estado, mas igualmente que, a existir uma necessidade real para o País é a de que os pilares do nosso Estado Social sejam reforçados.

Mas diga-se que foram os sistemas de Educação, de Justiça, de Saúde e de Proteção Social que permitiram, apesar das suas evidentes fragilidades, minimizadas muitas vezes pelo esforço dos profissionais desses sectores, que nos permitiram agir e reagir com a eficácia e com os resultados evidenciados.

Que a lição aprendida agora seja uma que tão cedo não seja esquecida. Conforme A UGT sempre afirmou, o Estado Social não é um custo, não é uma mera despesa e não pode ser visto de acordo com critérios meramente economicistas.

A aposta no reforço e na adequação do nosso Estado Social e dos seus trabalhadores é a aposta de presente e futuro e devem ser uma prioridade de qualquer estratégia de desenvolvimento para Portugal.

Segurança Social

A UGT, desde sempre, defende um sistema de Segurança Social público, universal e solidário, enquanto fator determinante de estabilização e de garantia dos equilíbrios indispensáveis para vivermos em comunidade. Continuaremos a defendê-lo e a propor medidas que assegurem o

seu carácter, enquanto garante da segurança económica dos cidadãos e enquanto pilar da coesão social do nosso País.

O atual contexto é muito desafiante e conhecemos com profundidade os problemas com que nos deparamos. Destacamos os de cariz demográfico, os que resultam da precariedade e da contratação atípica - que atingem desproporcionalmente as gerações mais jovens -, os que nos chegam com os constantes desenvolvimentos verificados na área tecnológica - inclusivamente os relacionados com a robotização e inteligência artificial -, os que advêm da crise pandémica e os que surgem como resultado do atual conflito militar que assola a Europa.

A crise pandémica que ainda atravessamos trouxe, por acréscimo, juntamente com todos os problemas que lhe associamos, a prova da imprescindibilidade de um Estado Social que a UGT sempre defendeu. Um Estado Social forte e capaz de responder sempre às pessoas, e especialmente em momentos de maior dificuldade.

Em dois anos de pandemia, muitas das respostas que construímos para mitigar os efeitos da crise, como o 'lay-off' simplificado, o apoio à retoma ou a suspensão ou adiamentos de pagamento de contribuições para a segurança social, tiveram a primeira linha de financiamento na Segurança Social.

Ainda assim, esta crise deixou igualmente visíveis as lacunas do sistema, ficando patente a dura realidade de um conjunto de trabalhadores que, por terem nomeadamente uma ligação mais ténue com o mercado de trabalho formal, se viram desprotegidos.

A UGT sempre defendeu uma Segurança Social que garanta níveis de proteção adequados, que responda de forma eficaz a todas as pessoas e que não deixe ninguém de fora.

Trazer os trabalhadores da informalidade e das novas formas contratuais para o “sistema normal” de proteção social dos TCO é, para nós, um desafio principal que há muito assumimos e que ficará para além da pandemia.

A crise veio ainda levantar o véu sobre as debilidades dos nossos sistemas de proteção social e a urgência da sua modernização, de modo a que estes possam cumprir plenamente os propósitos da sua existência.

Há muito que apontamos para a necessidade de reforço dos recursos humanos da Segurança Social e para o investimento nas plataformas e suportes informáticos, indispensáveis para ultrapassar as dificuldades de funcionamento e os atrasos nas respostas às pessoas. Apesar do

esforço extraordinário dos trabalhadores da Segurança Social durante este período, a adoção de novas medidas excecionais e urgentes tornaram mais evidentes os constrangimentos que referimos.

Na verdade, muitas das fragilidades evidenciadas pela crise pandémica, são de natureza estrutural. É, por isso, essencial reforçar e discutir profundamente o que queremos para o futuro da Segurança Social.

Elementos como a adaptação dos sistemas face às novas realidades do mundo do trabalho, o incentivo ao reforço da proteção social por via da negociação coletiva, a garantia de pensões justas e equitativas, a diversificação de fontes de financiamento, a política de combate à fraude e evasão contributivas, terão amplo destaque na intervenção sindical da UGT.

Da mesma forma, no debate sobre as fontes de financiamento, a UGT continuará a dar visibilidade à proteção social complementar que tem expressão ainda muito reduzida entre nós. Consideramos que os papéis destes sistemas complementares deverão ser tomados em linha de conta, como instrumentos significativos de melhoria da proteção social, nomeadamente na idade da reforma.

Defendemos a necessidade da adequação do sistema de proteção social ao sistema produtivo, onde as máquinas e a inteligência artificial ganharam uma preponderância que antes não tinham. É para nós claro que a inovação tecnológica tornou inevitável a reexaminação do pressuposto de financiamento tradicional. Colocaremos a tónica na necessidade de taxação de novas formas de criação de riqueza, que não foram previstas quando os nossos sistemas de proteção social foram concebidos.

Portugal é um dos países da União Europeia com maior índice de envelhecimento. O declínio demográfico em Portugal e a necessidade do rejuvenescimento da população revelam a necessidade da implementação de uma estratégia em que o contributo dos imigrantes, é um elemento essencial de renovação da sociedade portuguesa e é decisivo para a sustentabilidade da Segurança Social, para o desenvolvimento económico e demográfico.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Defender uma segurança social pública, universal e solidária;

- b) Reforçar a proteção social aos trabalhadores com vínculos atípicos e com carreiras irregulares;
- c) Garantir, para os novos fenómenos laborais, a proteção social adequada;
- d) Melhorar a proteção no desemprego, não apenas em termos de maior cobertura dos desempregados, como de melhoria do valor do subsídio;
- e) 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;
- f) Rever a regra de atualização das pensões, garantindo que, independentemente dos ciclos económicos, seja assegurada, pelo menos, a manutenção do poder de compra de todos os pensionistas:
- g) Eliminar o fator de sustentabilidade para todas as situações de antecipação da idade de reforma;
- h) Introduzir uma majoração no tempo para a reforma que atenda o número de filhos;
- i) Garantir a existência de regimes de proteção social, incluindo acesso à reforma, adequados às especificidades e especial penosidade das atividades profissionais e das formas de prestação de trabalho, como nas profissões de desgaste rápido ou no trabalho por turnos em regime de laboração contínua;
- j) Discutir novas fontes de financiamento do sistema de Segurança Social que poderão passar pela criação de uma contribuição extraordinária social a suportar pelas empresas, com base no ratio lucro líquido/esforço contributivo da empresa.
- k) Promover os mecanismos complementares de proteção social acordados em sede de negociação coletiva, nomeadamente por via de incentivos fiscais;
- l) Reforçar mecanismos de combate à fraude e evasão contributivas;
- m) Aperfeiçoar o enquadramento dos regimes e apoios associados ao estatuto de cuidador informal, garantindo um verdadeiro e abrangente quadro de proteção social, mediante uma abordagem que garanta um estatuto profissional que ultrapassa o da “mera” função social merecedora de um apoio avulso.

Educação

A UGT defende a Educação como um direito humano que responde às necessidades culturais, democráticas, sociais, económicas e ambientais de todos, permitindo que todas as pessoas, de qualquer idade, se realizem integralmente, quer individualmente, quer nas suas relações interpessoais, sendo 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 das pessoas e portanto de um País, seja através do desenvolvimento económico (trabalho mais produtivo, aumento da produtividade, melhores condições de trabalho, melhor rendimento per capita e melhores salários), seja pela influência em fatores indiretos, tais como uma redução nas desigualdades (aumentando as competências dos mais desfavorecidos), uma maior participação cívica, uma maior estabilidade política, menores taxas de criminalidade, ou uma maior esperança de vida.

Esta perspetiva rejeita uma conceção limitada, minimalista, mecânica e utilitarista da Educação, que a reduziria à mera instrução de alunos, para os preparar para serem trabalhadores qualificados, mas valorizando a liberdade, a responsabilidade, o trabalho, a consciência de si próprio, a inserção familiar e comunitária e a participação na sociedade que nos rodeia, formando pessoas autónomas e responsáveis e cidadãos ativos.

É ao Estado que cabe a responsabilidade de garantir um serviço público de Educação que seja capaz de promover o acesso a todos a uma educação ao longo da vida, com ofertas ajustadas a cada momento, com recurso a profissionais valorizados e reconhecidos em termos de desenvolvimento de carreiras e de condições de trabalho.

Essa responsabilidade do Estado não pode ignorar que é imprescindível que se adotem práticas consistentes de diálogo social no setor da Educação, promovendo-se o mais alargado consenso possível no que diz respeito à conceção, desenvolvimento e avaliação de políticas educativas.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Reivindicar o reforço do Orçamento do Estado destinado à Educação e Formação, dado que este é um dos principais direitos de qualquer sociedade que se pretenda desenvolvida;

- b) Defender o estabelecimento de uma rede de ofertas de educação e formação para jovens e adultos que promova um crescimento do nível de qualificações académicas e de competências profissionais, numa lógica de valorização dos recursos humanos, no quadro de uma transição inclusiva para o digital e para uma sociedade verde e sustentável, extensível também aos cidadãos portugueses residentes no estrangeiro;
- c) Defender:
- uma educação de qualidade com equidade, entendida como um direito humano, e disponibilizada como serviço público de qualidade gratuito a todas e a todos, ao longo de toda a vida;
 - uma educação inclusiva que combata o abandono escolar e promova a equidade, quer na escola, quer na sociedade;
 - um estatuto social atrativo, elevado e valorizado, para todos os educadores e professores de todos os níveis de ensino e carreiras reconhecidas, dignificadas, atrativas e valorizadas para todos os Trabalhadores da Educação, docentes e não docentes, como motor de progresso do País e de incentivo a práticas profissionais empenhadas e de elevados padrões de exigência;
- d) Lutar pela valorização de um ensino profissional de qualidade que integre a sinergia com o setor empresarial e as necessidades de mercado e emprego, a nível concelhio ou intermunicipal, com o objetivo de se diversificar a oferta formativa, tendo em conta as realidades locais e os processos de inclusão;
- e) Exigir a eliminação de todas as formas de precariedade laboral, da incerteza e da insegurança profissional dos Trabalhadores da Educação, com melhoria das suas condições laborais, de que sobressai a estabilidade dos professores contratados;
- f) Assegurar que os concursos de docentes se devem realizar a nível nacional, com regras transparentes, eliminando quaisquer distorções na lista de graduação profissional;
- g) Defender o estímulo à inovação e ao ensino experimental nas escolas, colocando em pleno funcionamento laboratórios e oficinas em todas elas.

- h) Lutar pelo direito à frequência universal e gratuita de creches para as crianças de todas as famílias, assim como a oferta universal de educação pré-escolar, a partir dos 3 anos de idade, através da rede pública estatal e da rede privada sem fins lucrativos, a qual deve atingir os 95%, assegurando ainda o prolongamento do horário com a oferta de ATL.
- i) Exigir o alargamento da Educação para a Infância (dos 0 aos 3 anos), no quadro de uma alteração da Lei de Bases do Sistema Educativo, com respeito pelas exigências feitas atualmente para a educação pré-escolar, nomeadamente ao nível da formação inicial para os profissionais encarregados do respetivo enquadramento, bem como das condições adequadas em termos de recursos humanos e de espaço físico;
- j) Defender um sistema de ensino não superior com uma escolaridade obrigatória de 12 anos que, de uma forma diversificada e exigente, promova as mais elevadas qualificações, garantindo a respetiva certificação para efeitos de prosseguimento de estudos ou de entrada no mercado de trabalho;
- k) Reivindicar a implementação de equipas multidisciplinares em todas as escolas, promovendo a qualidade no sistema educativo e 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;
- l) Defender condições que incentivem o número de alunos que frequentem o ensino superior, garantindo os necessários apoios sociais e educativos aos mais carenciados, tendo presente que um País desenvolvido é um País com elevados índices de escolaridade;
- m) Defender a criação de condições de funcionamento, através de financiamento adequado, para o ensino superior e a investigação, enquanto elementos essenciais na promoção de uma educação de qualidade;
- n) Defender a assunção clara do Ensino Português no Estrangeiro (EPE) como dever do Estado, na medida em que é indispensável para manter a ligação das crianças, jovens portugueses e lusodescendentes a Portugal, tanto no plano linguístico como no cultural e afetivo. Os portugueses nas Comunidades prezam a sua ligação ao País de origem, à sua língua e à sua cultura e querem que os seus filhos aprendam o português como

língua materna ou de origem e não como língua estrangeira, com um ensino caracterizado pela gratuidade, qualidade e estabilidade.

Saúde

O sector da Saúde foi aquele que, nos últimos anos e em virtude da crise pandémica, foi objeto de maior atenção e escrutínio político.

Mais do que em qualquer outro, tornaram-se notórias as fragilidades existentes – em termos de infraestruturas, de equipamentos, de condições de trabalho, de capacidade instalada – e para as quais a UGT e os seus sindicatos há muito vinham alertando.

Fragilidades estruturais, agravadas por anos de desinvestimento, incluindo por cortes que se verificaram nos anos de austeridade, e que exigiram não só um redobrado esforço do Estado para colmatar as falhas e reforçar a capacidade de atuação, mas também – e sobretudo – um sacrifício e uma capacidade de superação por parte de todos os trabalhadores da Saúde.

Sacrifícios como (ainda mais) longas jornadas de trabalho, a ausência de períodos de férias regulares, de uma real ausência de qualquer possibilidade de uma efetiva conciliação das suas vidas profissionais com a sua vida familiar e pessoal somaram-se às condições de trabalho deficientes, à ausência de equipamento de proteção, à precariedade e às desigualdades entre trabalhadores, à ausência de diálogo e de negociação coletiva que tem conduzido, inexoravelmente, à desvalorização das carreiras da Saúde.

E, diga-se, não deixou de ser um período em que a própria atividade sindical se encontrou cerceada, não apenas pela não existência de vontade negocial por parte do Estado empregador, mas ainda pela inibição temporária de direitos, como o direito à greve, que só não teve impactos mais graves pelo enorme sentido de responsabilidade demonstrado pelos sindicatos da UGT e, de forma mais geral, pelos profissionais de saúde.

O reconhecimento dos sacrifícios realizados deve ir além das palavras, a negociação coletiva deve realmente discutir e regular as matérias fundamentais relativas às condições de trabalho, o debate nacional (político, social, sectorial) deve debruçar-se sobre as reformas que se impõem se quisermos garantir aquilo que todos constatámos (mais uma vez) ser um verdadeiro imperativo nacional: um Serviço Nacional de Saúde cada vez mais forte, cada vez mais eficaz, cada vez mais resiliente, público, universal e tendencialmente gratuito.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Defender o reforço do Serviço Nacional de Saúde, enquanto condição do bem-estar dos cidadãos, objetivo último do Estado Social e que não pode ficar refém de objetivos meramente orçamentais;
- b) Manter invioláveis a universalidade e a equidade no acesso ao Serviço Nacional de Saúde, enquanto princípios constitucionais que não podem ser colocados em causa;
- c) Assegurar níveis de investimento adequado, no SNS; em meios humanos e infraestruturas físicas e tecnológicas, que garantam uma devida articulação entre os diferentes níveis de intervenção (cuidados primários, hospitalares, continuados, paliativo, etc.), colmatem lacunas significativas em especialidades importantes e garantam uma adequada cobertura territorial, reconhecendo o contributo fundamental da Saúde para uma verdadeira política de coesão territorial e social;
- d) Defender a existência de efetivos processos de negociação coletiva, conducentes à valorização dos trabalhadores e à dignificação das condições de trabalho, não esquecendo o necessário combate à precariedade e correção de desigualdades entre trabalhadores;
- e) Reconhecer o direito a um efetivo envolvimento dos sindicatos nos processos de discussão sobre as linhas de organização, modernização, reforma e adequação do sistema de saúde;
- f) Lutar por uma política de recursos humanos mais eficaz e eficiente, que reforce os recursos próprios da saúde em detrimento da dependência excessiva do recurso a prestadores de serviços;
- g) Garantir um verdadeiro reconhecimento e uma real recompensa dos sacrifícios realizados pelos profissionais de Saúde no quadro da pandemia.

Justiça

A Justiça constitui um dos pilares fundamentais de qualquer Estado de Direito Democrático, na medida em que a consagração e o reconhecimento de um conjunto de direitos e deveres para cidadãos e instituições só se torna real se tais direitos e deveres forem realmente efetivos.

Sendo cada vez mais reconhecida a centralidade do bom funcionamento de todo o sistema de justiça não apenas para a proteção de todos e cada um de nós, e sobretudo dos mais vulneráveis, como são os trabalhadores, mas para a consolidação de um modelo de desenvolvimento moderno e sustentável, é um facto que Portugal continua longe de ter uma situação que se possa considerar favorável.

Como há muito vimos afirmando, a morosidade, a imprevisibilidade, o custo e a dificuldade de acesso à Justiça continuam a ser problemáticas em que muito há por resolver.

E, se são de reconhecer alguns progressos, como a intervenção governativa para a agilização e aceleração processual, certo é também que tais esforços nem sempre foram equilibrados ou uniformes, com certas jurisdições a serem mais negligenciadas que outras. E aqui a UGT deve dizer claramente que a Justiça do Trabalho e a Justiça Administrativa (que têm impacto direto na vida dos trabalhadores do sector privado e público) foram parentes pobres da intervenção governativa, com muito pouco ou nada feito para resolver problemas como a insustentável duração da ação executiva laboral, que durava em média 65 meses em 2020, ou da ação administrativa, que durava 45 meses no mesmo ano.

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

E, desde logo, e num mundo em que a litigância de massa é cada vez mais uma realidade e em que as mudanças em curso, incluindo no mundo do trabalho, exigirão novos meios e novos instrumentos, incluindo extrajudiciais, não podem ser esquecidos e deixados para trás os problemas estruturais subsistentes no sector, com a insuficiência de meios materiais e com a situação dos trabalhadores do sector, cujas necessidades de formação, de reforço dos seus quadros e de dignificação e valorização do seu estatuto continuam ser condições sem as quais nunca teremos uma Justiça moderna e eficaz.

A UGT defende e insiste que o diálogo social, que diálogo sério, que a negociação coletiva séria, devem ser vistos como condições essenciais para garantir a estabilidade, a base de apoio e a justiça dos consensos e compromissos a atingir.

Um diálogo que nem sempre se tem verificado e que tem de se realizar em primeira linha com os operadores judiciais, nas matérias que lhes são próprias, sem esquecer os sindicatos, mas que deve envolver cada vez mais os representantes dos utilizadores da Justiça, como é o caso dos parceiros sociais.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Lutar pelo reforço e efetivação do acesso à Justiça, através da adoção de uma verdadeira justiça de proximidade, de uma maior especialização, de uma substancial redução dos custos, do reforço e valorização dos meios e humanos dos Tribunais e da modernização dos instrumentos e procedimentos que tornem mais eficaz o seu funcionamento;
- b) Defender a adoção de medidas que tornem a Justiça Laboral mais célere e efetiva, atendendo à sua especificidade de se dirigir à defesa dos trabalhadores, parte mais frágil numa relação desigual. Impõe-se nomeadamente:
 - A melhoria do sistema de isenções e custas, nomeadamente quando o recurso à Justiça se faça por via de um sindicato;
 - O reforço da legitimidade processual dos sindicatos na defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores, sobretudo aqueles que resultam da negociação coletiva;
 - A retirada de entraves desproporcionais ao trabalhador no exercício dos seus direitos, como a sua colocação em estado de necessidade pela imposição da devolução da compensação para ilidir a presunção de aceitação de despedimento;
 - A rediscussão e revitalização dos mecanismos extrajudiciais de resolução de litígios – como o Sistema de Mediação Laboral;

- c) Defender a segurança e a previsibilidade como objetivos prioritários do sector da Justiça, pelo que os principais atores políticos e do sector devem pôr-se de acordo quanto à necessidade de estabelecer um quadro que ultrapasse a vigência de cada legislatura, com a participação dos operadores judiciais e dos sindicatos, como única forma de obviar a frequentes reformas avulsas ou precipitadas;
- d) Exigir o aprofundamento do diálogo e da negociação com os sindicatos, enquanto condições não apenas de dignificação e valorização dos trabalhadores da Justiça, mas igualmente da melhoria do funcionamento e da qualidade dos serviços deste sector essencial;
- e) Exigir a reativação do Conselho Consultivo da Justiça.

4.2. PROMOÇÃO DE UMA SOCIEDADE INCLUSIVA

Reduzir a pobreza e as desigualdades

A pobreza e a desigualdade na distribuição de rendimentos são problemas persistentes na nossa sociedade que se têm vindo a agravar nestes períodos recentes de crise e de incerteza.

Tendo em consideração a necessidade de novos reposicionamentos da União Europeia em geral, e de Portugal em particular, relativamente a novas formas de combate à pobreza através do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e o seu respetivo Plano de Ação, exigir-se-ão políticas sociais multidimensionais e financeiramente reforçadas no combate efetivo à pobreza. Não poderemos permitir que haja qualquer agravamento das condições de vida dos mais pobres e mais fragilizados se se quiser manter uma efetiva coesão social na senda da manutenção e melhoramento do Modelo Social Europeu.

Em Portugal, apesar das políticas de combate à pobreza e à exclusão, os dados mais recentes demonstram que a taxa de risco de pobreza permanece ainda em níveis muito elevados – socialmente inaceitável e a rondar os 23%.

Ao olharmos para a situação perante o mercado de trabalho, pode concluir-se, também, que trabalhar não afasta o risco de pobreza: 11% dos trabalhadores são pobres e um em cada três desempregados também o é. Esta é uma situação que radica, entre outras, no perfil da nossa economia baseada em baixos salários, na precariedade laboral e no baixo nível de habilitações da população empregada.

Igualmente, uma das principais razões para a pobreza na população sem emprego é o baixo nível das prestações sociais que as pessoas auferem. Em 2020, o valor do limiar da pobreza era de 6.653€ euros por ano enquanto a «pensão social» e a «pensão mínima do regime geral» atingiam valores de 2.541€ e 3.304€ por ano, respetivamente.

Ao termos em conta o subsídio de desemprego, verificamos que a média paga por beneficiário em 2020 atingia os 6.624€ por ano (552€ por mês). No entanto, ao considerarmos o subsídio social de desemprego, essa média baixa para 4.462€ (372€ por mês). É, portanto, fundamental oferecer às pessoas em situação de pobreza e vulnerabilidade social níveis de rendimento suficientes para terem uma vida digna e garantir uma base de rendimento estável, de forma a que essas pessoas possam planificar a sua vida e o seu futuro.

É sabido que uma excessiva desigualdade social compromete, em última instância, a coesão social e põe em causa o próprio desenvolvimento sustentável do País e combater a desigualdade social erradicando a pobreza deve merecer por parte de todos uma atenção e intervenção especial.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Exigir políticas eficazes e direcionadas aos fenómenos de pobreza, nomeadamente os que atingem de forma particularmente aguda os idosos, as crianças e os jovens;
- b) Exigir políticas ativas para travar e reverter o crescimento do fenómeno dos “*working poors/Trabalhadores pobres*” - é incomportável que 1 em cada 10 trabalhadores que tem emprego não tenha a garantia de se manter acima da “linha de água” da pobreza;
- c) Exigir um novo paradigma de combate à pobreza infantil, melhorando os apoios financeiros às famílias, reforçando o apoio escolar, garantindo o acesso às tecnologias de informação e de comunicação, apoiando o acesso a uma habitação digna e reforçando a rede de equipamentos sociais gratuitos desde a 1ª infância;
- d) Suscitar a urgente necessidade de se adotarem instrumentos inovadores que promovam a inclusão no mercado de trabalho, criando assim condições mais efetivas de saída da situação de pobreza e de uma eficaz inclusão social e integração no mercado de trabalho;
- e) Exigir o fortalecimento dos programas de combate à pobreza na terceira Idade, através de um mecanismo que envolva o poder local, instituições particulares de solidariedade

social e forças de segurança, entre outros atores, com equipamentos como centros de dia dotados de cuidados integrados e lares/residências de qualidade a preços acessíveis a todos;

- f) Suscitar, através de um diálogo social ativo e propositivo, a revisão dos montantes e das condições de acesso às prestações sociais, como o subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego, o Rendimento Social de Inserção, o Complemento Social para Idosos ou as pensões sociais e mínimas, enquanto instrumentos basilares das políticas de combate à pobreza;
- g) Apoiar todas as iniciativas que envolvam os atores locais de combate à pobreza, nomeadamente através do alargamento à participação dos parceiros sociais em todos os CLAS – Conselhos Locais de Ação Social;
- h) Exigir medidas de política social que combatam a pobreza atendendo a especificidades locais e promotoras de um efetivo combate ao “inverno demográfico” e aos desequilíbrios regionais.

Pela Igualdade de Género, contra as Discriminações

As mulheres são a maioria na população portuguesa e representam metade da população ativa deste País.

Todavia, as mulheres continuam a não estar representadas em lugares de decisão, por lhe ser bloqueado o acesso por fatores de ordem social, económica e cultural.

A igualdade de género é uma questão de equilíbrio, de liberdade de participação e de oportunidade. É um direito fundamental, inscrito na Constituição da República Portuguesa, no seu Artigo 13º (Princípio de Igualdade), essencial para alcançar uma sociedade mais igualitária, justa e digna.

Assim, e porque ainda há um longo caminho a percorrer, a UGT pugnará pelo respeito e concretização da igualdade de oportunidades, estimulando a procura de soluções conjuntas em termos de igualdade e não discriminação, combatendo os estereótipos de género, que ainda resistem e persistem na nossa sociedade, podendo contribuir de forma decisiva para a consciencialização e valorização do papel da mulher, nomeadamente no local de trabalho.

A verdade é que as mulheres continuam no século XXI a ganhar menos do que os homens, situação agravada pelo facto da diferenciação salarial não ter por base critérios objetivos, antes refletindo as desigualdades que persistem e resistem no mercado de trabalho em relação às mulheres. Ou seja, as mulheres ganham menos que os homens para trabalho igual ou de valor igual!

As causas para as disparidades salariais entre homens e mulheres são múltiplas, complexas e muitas vezes interligadas, podendo incluir fatores estruturais, legais, sociais, culturais e económicos, como sejam as escolhas e as qualificações escolares e profissionais, a ocupação profissional, o sector de atividade, as interrupções na carreira, a dimensão da empresa onde trabalha, bem como o tipo de contrato de trabalho.

As diferenças são ainda mais notórias à medida que aumentam as qualificações e as responsabilidades.

Não podemos ignorar que, a mantermos o ritmo de recuperação do diferencial existente entre homens e mulheres, quer na remuneração de base, quer nos ganhos mensais, vamos precisar de mais de um século para acabar com a desigualdade salarial. Não podemos aceitar esta realidade, temos todos e todas, quer de forma individual, quer de forma organizacional de assumir a igualdade salarial como uma prioridade e a UGT, pela sua luta, contribuiu já para que a desigualdade tenha valores inferiores, mas é preciso continuar a fazê-lo. Será uma das nossas bandeiras.

Não há maior discriminação do que a desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e isto tem uma explicação, que não podemos deixar de realçar que são os estereótipos associados às mulheres. Ou seja, a parentalidade está intimamente ligada com os papéis sociais de género, quer pela discriminação contra as mulheres que ainda persiste e resiste, muito devido à maternidade e ao número de horas de trabalho informal feito pelas mulheres que não é pago.

É importante que seja também assumido pelos homens o trabalho na esfera privada, existindo uma efetiva partilha das responsabilidades familiares.

A UGT considera que a conciliação do trabalho com a vida familiar é absolutamente essencial para combater as desigualdades entre mulheres e homens e daí a necessidade de, em conjunto com o Governo, criar medidas de conciliação num quadro de partilha de responsabilidades.

A UGT também não esquece e tudo fará para combater um dos maiores flagelos, que afetam sobretudo as mulheres e que não podemos ignorar, que são os fenómenos sociais de violência. Nessa medida é fundamental reforçar as políticas de prevenção e de combate à violência contra as mulheres, a violência doméstica, as violências no namoro e o assédio no local de trabalho.

Assim, a UGT considera fundamental uma política de promoção de igualdade que, de forma transversal, potencie mudanças estruturais na luta contra os estereótipos de género; através de orçamentos sensíveis de género; planos para a igualdade; políticas de linguagem inclusiva; políticas públicas na educação para a igualdade que aborde os estereótipos relativamente ao papel das mulheres no mercado de trabalho, em idades precoces e em vários contextos incluindo no meio escolar.

Também para a UGT é fundamental a aposta na negociação coletiva, enquanto instrumento essencial no combate às desigualdades, quer pela via de uma maior participação das mulheres nas mesas negociais, quer por via da introdução de cláusulas que visem a conciliação da vida familiar e profissional, bem como a melhoria de cláusulas e critérios objetivos para determinar o valor do trabalho e pela monitorização das diferenças salariais.

Assim, a UGT considera da maior importância a implementação de medidas concretas e objetivas na prossecução do objetivo de garantir a igualdade de género em todas as dimensões da sociedade. Este é um desafio que deve resultar de um trabalho em rede, com todos os interlocutores. A UGT fará o seu trabalho!

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Exigir que sejam combatidas todas as formas de discriminação nos locais de trabalho – desde o acesso ao emprego e à formação até ao desenvolvimento das carreiras e à valorização das competências, passando pela cessação dos vínculos laborais;
- b) Introduzir nos currículos escolares e formativos conteúdos sobre o exercício da cidadania: combate a todas as discriminações, violência e igualdade de género;
- c) Combater as desigualdades salariais, cumprindo o princípio constitucional de salário igual para trabalho igual;
- d) Criminalizar o assédio moral e sexual no local de trabalho;
- e) Apostar na formação e criação de uma academia de formação sindical para mulheres;

- f) Reforçar e integrar as questões de género na política e na atividade sindical, através do reforço da intervenção dos sindicatos nas empresas, para deteção, denúncia e correção das discriminações; da luta pela inclusão da igualdade de género, de forma transversal, nos orçamentos do estado e em diferentes entidades; da adoção de políticas de comunicação inclusiva em todos os sindicatos e da adoção de planos para a igualdade nos locais de trabalho nos organismos da administração pública, regional e local, nas empresas e organizações privadas e do setor empresarial do Estado;
- g) Reforçar o papel da negociação coletiva no combate a todas as discriminações;
- h) Exigir o acesso das mulheres a cargos de chefia, direção e conselhos de administração, através da paridade, nos setores público e privado;
- i) Exigir o reforço dos equipamentos e das estruturas de apoio nas áreas da saúde, educação, infância, cultura, desporto, lazer e transportes públicos;
- j) Incentivar os homens na partilha das licenças de parentalidade, nas licenças para assistência à família e nos regimes de trabalho flexíveis;
- k) Lutar pela defesa dos trabalhadores LGBTIQ+, criando ações de formação com as entidades sindicais em colaboração com as associações e organismos governamentais que trabalham nesta área;
- l) Exigir medidas na luta contra a pobreza menstrual, garantindo o acesso de todas as mulheres e meninas a produtos de higiene feminina;
- m) Garantir a divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, na proteção da parentalidade e na igualdade de género, combatendo os estereótipos de género.

Uma política de juventude para os jovens e com os jovens

A UGT mantém-se profundamente apreensiva com a situação do emprego jovem e com a sua especial vulnerabilidade nos momentos de instabilidade económica.

Esta posição de grande fragilidade foi catastroficamente demonstrada com a crise financeira mundial e, num momento em que nos vimos a braços com os efeitos de uma gravíssima crise

pandémica, mais uma vez, os jovens foram (e são) desproporcionalmente atingidos. Milhares foram despedidos, muitos viram os seus direitos ameaçados por não terem qualquer tipo de poder negocial e isto é resultante do recurso abusivo a formas de contratação atípicas.

Bem sabemos que a pandemia trouxe dificuldades imprevistas e dificuldades que tiveram que ser resolvidas com urgência, que como sabemos muitas vezes é inimiga da perfeição, mas a realidade não deixa de ser uma que apresenta um peso excessivo de contratos precários, que recuperam sempre o seu peso excessivo nos momentos de retoma.

A situação atual é insustentável e é por isso que o combate a políticas que fomentam ou compactuam com a precariedade foi e continua a ser uma inevitabilidade na agenda da UGT. Olhamos expectantes para os debates sobre a valorização dos rendimentos e a valorização dos jovens no mercado de trabalho, iniciados na anterior legislatura em sede de concertação social, que têm de urgentemente ser retomados.

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

Numa altura em que recebemos avultados fundos europeus direcionados a responder aos prejuízos causados na economia e nas pessoas, é imprescindível que a juventude seja ouvida. Estes fundos terão que ser aplicados não só de forma a criar mais emprego para os jovens, mas fundamentalmente mais emprego digno para os jovens.

Há que criar condições para inserirmos com qualidade a geração mais qualificada de sempre no nosso mercado de trabalho e criar condições para que parte da que nos deixou encontre motivos para regressar. Lutaremos para que possamos ver colocadas em prática políticas de emprego para jovens, associadas a outras políticas em áreas essenciais para a juventude, como é o caso da educação, da habitação, políticas de incentivo à natalidade, de incentivo à participação política cultural e desportiva e inclusão social.

Como sabemos, o combate ao desemprego jovem faz-se também com recurso aos programas de formação e de inserção profissional. Consideramos por isso fundamental a nossa participação no acompanhamento e discussão sobre as formas de implementação do Garantia Jovem a nível nacional.

A UGT apresentou o seu contributo para uma melhor efetivação daquele instrumento e continuará a cooperar para que o programa assuma um papel categórico na prossecução dos desígnios para que foi idealizado: aumentar a qualificação dos jovens; facilitar a sua transição para o mercado de trabalho; reduzir o desemprego jovem.

Estaremos vigilantes e manteremos clara a nossa intransigência em garantir que o programa não seja utilizado para nivelar salários por baixo ou como maquilhagem aos números do desemprego através de formações de baixa qualidade. Definimos como inaceitável que o programa deixe de fora os que se encontram mais distantes do mercado de trabalho.

Continuaremos também, a valorizar a importância que se dá às ferramentas de promoção do autoconhecimento e reflexão acerca das escolhas profissionais. Consideramos essencial que o acesso dos jovens à orientação vocacional escolar e profissional seja assegurado em maior quantidade e que seja atualizado aos tempos modernos e que tenha em consideração não só as oportunidades profissionais tradicionais, mas também as necessidades futuras do mercado de trabalho, nomeadamente nas áreas da economia digital e da economia verde.

De facto, se os jovens não encontrarem a sua vocação, como poderão cumprir o seu potencial?

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

Continuaremos a ser uma verdadeira academia para os jovens que estão nos vários sindicatos. Procuraremos ser um espaço de intercâmbio da multiplicidade das realidades laborais que nos formam. E lutaremos para criar o enquadramento adequado para garantir a efetiva integração e participação dos jovens nas estruturas sindicais.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Reforçar o combate à precariedade laboral na lógica do acordo de 2018, que afeta ainda e sobretudo os jovens, promovendo a contratação permanente em todos os sectores, penalizando o empregador que recorra excessiva e abusivamente à contratação não permanente, reduzindo a precariedade por via da adequação das políticas ativas de emprego e combatendo os falsos estágios;
- b) Participar no acompanhamento e discussão sobre as formas de implementação do Garantia Jovem a nível nacional, com especial atenção à intervenção junto dos NEET, enquanto grupo especialmente vulnerável;
- c) Abolir os estágios não remunerados, inclusive os de acesso às ordens;
- d) Desenvolver políticas de habitação que facilitem o arrendamento ou a aquisição de habitação a custos controlados, nomeadamente permitindo aos jovens morarem no centro das cidades;
- e) Defender o maior envolvimento dos jovens na definição das políticas de juventude;
- f) Reforçar e aprofundar as relações institucionais com as diversas plataformas de juventude tanto a nível regional, nacional e internacional;
- g) Promover estratégias de aproximação a outros sectores e novas profissões, onde a força laboral é mais jovem, permitindo um alargamento da nossa base sindical;
- h) Promover o reforço da intervenção, participação e responsabilização dos jovens no seio das estruturas sindicais;
- i) Aprofundar a aposta no trabalho da Comissão de Juventude UGT.

Defender os trabalhadores migrantes

As migrações laborais são um constante desafio para o mundo moderno, assumindo novas proporções e escalas num mundo cada vez mais global.

Mesmo perante um cenário de uma nova crise mundial, que tenderá a ter um efeito de abrandamento em alguns movimentos migratórios, certo é de que as situações extremas de

guerra, instabilidade política e de carência económica vividas em muitas partes do mundo continuam a transformar a Europa num destino natural de muitos migrantes.

E, apesar dos progressos já realizados, são ainda muitas as fragilidades dos nossos sistemas de proteção, de acolhimento, de inserção e de fiscalização, conforme apenas ficou mais claro com as situações de exploração laboral, degradação social e desrespeito por direitos humanos fundamentais que se verificaram recentemente.

Estamos longe de dar resposta, nacional e comunitária, aos problemas suscitados pela crise dos refugiados e estamos ainda longe até de garantir a plenitude de direitos, incluindo direitos laborais como o respeito pela negociação coletiva, mesmo para os trabalhadores que se movem no espaço da União Europeia.

E temos hoje de dar resposta adequada a mais uma crise humanitária, com Portugal a constituir-se como País de acolhimento, sobretudo atendendo ao facto de ter já uma comunidade ucraniana aqui radicada.

Mais do que nunca, teremos de ter respostas e políticas integradas para as populações migrantes em termos de condições de trabalho, de proteção social, de habitação, de infraestruturas de apoio, de educação e de saúde e garantir o total envolvimento dos sindicatos e demais parceiros sociais e da sociedade civil em geral na construção, acompanhamento e avaliação de políticas e medidas. Tais políticas não devem esquecer que os imigrantes não constituem um custo ou um encargo para as sociedades que os acolhem, constituindo antes um elemento essencial para enfrentar os desafios da sociedade e da demografia, contribuindo inclusivamente para a sustentabilidade do sistema de segurança social.

As obrigações de Portugal perante os imigrantes que acolhe não poderão, naturalmente, esquecer a especificidade do atual contexto, com uma nova vaga migratória constituída sobretudo (para já) por mulheres, crianças e idosos.

A UGT tem pautado as suas políticas sindicais relativamente às migrações laborais pela consonância com os parceiros sindicais internacionais, nomeadamente a CSI a CES e a CSPLP, com os quais continuará a articular a sua atuação. Nacionalmente, a UGT não deixará de defender as suas posições nos vários órgãos onde está representada, nomeadamente em todos os organismos institucionais de promoção do acolhimento, integração e inserção de imigrantes e suas famílias, refugiados e solicitantes de asilo político, incluindo o ACM e outras estruturas municipalizadas.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Incentivar a agilização e desburocratização do acesso dos migrantes e respetivos familiares aos direitos básicos de cidadania, em conformidade com os dos cidadãos portugueses;
- b) Combater todas as formas de discriminação – nacionalidade, etnia, religião ou língua – em linha com a Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- c) Pugnar pela dignidade das condições de trabalho e para que os serviços inspetivos estejam dotados de meios humanos e materiais para lutar contra práticas ilegais ou criminais que visem os migrantes;
- d) Combater a imigração ilegal e todas as formas de exploração ou de tráfico de seres humanos;
- e) Aprofundar as relações com as centrais sindicais dos principais países de emigração e de imigração, com especial incidência com as dos países de língua oficial portuguesa e as da diáspora portuguesa;
- f) Continuar a incluir a problemática da inclusão e inserção dos trabalhadores migrantes e dos refugiados no diálogo social tripartido;
- g) Promover as migrações circulares como combate à “fuga de cérebros” e a promover a ligação aos países de origem;
- h) Exigir políticas promotoras da reunificação familiar;
- i) Incentivar políticas de retorno de jovens nacionais;
- j) Incentivar o aprofundamento das políticas europeias da livre circulação de trabalhadores, com respeito pelos direitos fundamentais no trabalho;
- k) Incentivar o aprofundamento das políticas europeias das zonas transfronteiriças como mecanismo de aprofundar o projeto europeu e convergência dos direitos laborais.

Dignificar o envelhecimento. Promover a qualidade de trabalho e de vida dos séniores.

O envelhecimento populacional apresenta-se como um dos grandes desafios de muitas sociedades, nomeadamente as do Sul da Europa e, muito particularmente, a sociedade portuguesa.

Trata-se de um fenómeno que surge, essencialmente, como consequência de um conjunto mais transversal de fatores, como o aumento da esperança média de vida e o declínio da fecundidade.

Assim, de por um lado, teremos de resolver as condicionantes que determinam aqueles fatores, como é o caso dos baixos rendimentos, da instabilidade laboral, da falta de infraestruturas públicas de apoio à família ou ainda de fluxos migratórios (saídas de jovens não compensadas por imigrantes), por outro não podemos deixar de intervir, no imediato, na dignificação e valorização dos mais idosos.

E se, indubitavelmente, também aqui a política de rendimentos desempenhará um papel decisivo para garantir um envelhecimento com qualidade de vida (que não tem acompanhado o aumento da esperança média de vida), outras políticas têm de concorrer, de forma mais transversal e integrada, para o mesmo fim.

Ao direito à segurança económica juntam-se as condições de habitação, a socialização e o combate ao isolamento e exclusão sociais, o direito à realização pessoal e a uma participação ativa na vida da comunidade, sem esquecer o direito a um efetivo acesso a cuidados de saúde adequados.

O conceito de envelhecimento ativo e saudável coloca assim vários desafios em várias dimensões da vida, nomeadamente na saúde, no apoio económico-financeiro, na discriminação social, no trabalho, entre outras.

No que diz respeito ao trabalho e emprego, a vulnerabilização crescente dos mais velhos no mercado de trabalho assume formas diversas e cada vez mais marcantes, sobretudo por efeito das modificações dos sistemas produtivos, por via da evolução tecnológica, pela intensificação dos ritmos de trabalho, pelas constantes exigências de flexibilização, chegando mesmo a colocar em causa a manutenção dos seus postos de trabalho.

Portugal não pode ter como estratégia de manutenção no mercado de trabalho a colocação dos trabalhadores em estado de necessidade pelos baixos salários e baixas pensões, devendo antes ser criadas condições para que os trabalhadores tenham, se assim o pretenderem, uma

verdadeira e voluntária opção pela permanência no mercado de trabalho, com garantias de envelhecimento ativo e saudável também nos locais de trabalho.

Assim, impõe-se uma ação séria em áreas como a adequação das condições de trabalho e das formas de prestação de trabalho, a criação de instrumentos que permitam a progressiva saída da vida ativa (com soluções que garantam nomeadamente a preservação do saber e do saber fazer) ou ainda a efetiva garantia do direito à formação ao longo da vida (em que Portugal apresenta fortes fragilidades), diminuindo riscos de desadequação e perda de emprego.

A UGT considera imperativa a adoção de um verdadeiro quadro estratégico nacional para o envelhecimento com envolvimento efetivo dos parceiros sociais, que permita a implementação de medidas concretas transversais que vão desde o mercado de trabalho, aos sistemas de proteção social e de pensões, a respostas de saúde, com especial relevo para os cuidados de longa duração e de reabilitação, a um investimento em equipamentos sociais, associada a um acompanhamento sério e continuado, mediante indicadores fiáveis e comparáveis para medir o bem-estar dos idosos em todos os seus domínios.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Defender uma estratégia integrada de envelhecimento ativo saudável, garantindo desde logo trabalho digno, voluntário, ajustado às necessidades específicas dos idosos;
- b) Integrar o princípio da solidariedade intergeracional, de forma transversal, nas políticas públicas;
- c) Pugnar pela garantia de um rendimento adequado no que diz respeito às pensões e às prestações sociais para os idosos e respetivos agregados familiares;
- d) Combater o isolamento dos idosos como um imperativo social, para o que devem ser mobilizados instrumentos que possibilitem, nomeadamente, o acesso à cultura e à ocupação dos tempos livres, a existência de serviços de proximidade e de redes de transportes;
- e) Valorizar a vida dos idosos, sobretudo pelo incremento das infraestruturas que lhes são destinadas, como o apoio domiciliário, os centros de dia e a rede social de apoio;

- f) Apoiar os idosos, sobretudo os de maior fragilidade económica, no acesso aos indispensáveis cuidados de saúde, através do apoio à aquisição de medicação, da isenção das taxas moderadoras e do desenvolvimento da Rede Nacional de Cuidados Continuados.

Pela inclusão das pessoas com deficiência

Uma sociedade inclusiva não pode passar ao lado de garantir o pleno exercício dos direitos e deveres de cidadania a todos os seus cidadãos em todas as dimensões de vida, em condições de igualdade, equidade e com garantia de não discriminação.

Todos constatamos os avanços registados ao longo das últimas décadas, em áreas que vão dos equipamentos e infraestruturas à própria alteração da mentalidade e consciência sociais, garantem hoje um grau de integração e oportunidades às pessoas com deficiência muito diversas das do passado.

No entanto, estamos ainda longe de atingir a desejada igualdade de oportunidades para aqueles cidadãos (algo que a pandemia deixou apenas mais evidente) e não podemos deixar de alavancar a existência de uma verdadeira estratégia integrada de intervenção sustentada em instrumentos como o Pilar Europeu dos Direitos Sociais - que consagra em matéria de direitos das pessoas com deficiência, a igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho e a condições de trabalho justas e adaptadas às suas necessidades, que lhe garantam realização pessoal e social, um nível de rendimentos justos e uma vida digna – ou a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, que se rege pelos mesmos princípios.

Temos presente que um dos domínios em que a inclusão das pessoas com deficiência assume particular relevância é o domínio laboral, fator potenciador de integração, de socialização, de subsistência e de propósito.

As pessoas com deficiência continuam a revelar especiais dificuldades na integração no mercado de trabalho, que se traduzem não apenas em baixas taxas de emprego, como em empregos normalmente mais precários e mais mal remunerados, e apresentam várias fragilidades em matérias como os níveis escolares, as competências profissionais, a mobilidade geográfica, a adequação dos postos de trabalho oferecidos, sendo, portanto, vítimas de múltiplas discriminações.

Sabemos que, num mundo laboral em mudança e em que muito se fala das oportunidades que as novas tecnologias oferecem, nomeadamente quando se aborda o crescente recurso ao teletrabalho, teremos de ter novas abordagens. Mas a UGT considera que tais oportunidades devem ser exploradas, mas sem descurar o necessário equilíbrio face a riscos acrescidos de isolamento (e, em última instância, de uma ainda maior exclusão) para as pessoas com deficiência. Naturalmente, nesta matéria, também a negociação coletiva pode e deve ter uma palavra a dizer.

Contudo, estamos plenamente conscientes que um real, efetivo e justo processo de integração social dependerá de dois fatores essenciais: designadamente uma estratégia integrada e transversal e um quadro financeiro (e aqui o PRR e o próximo Quadro Financeiro Plurianual são centrais) adequado e suficientemente flexível que permita enfrentar os desafios atuais e futuros.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Defender o aprofundamento e a concretização de políticas públicas integradas de promoção da inclusão das pessoas com deficiência e o combate a todas as formas de discriminação.

Domínios como o trabalho, a proteção social, a educação e formação, a habitação, os transportes, os equipamentos e infraestruturas, a cultura ou o desporto devem ser trabalhados de forma transversal, concorrendo para uma integração de qualidade e para um pleno exercício de cidadania, sem discriminações;

- b) Lutar pela melhoria e adequação das condições de trabalho e a não discriminação das pessoas com deficiência na sua vida laboral;
- c) Exigir uma resposta eficaz e dirigida às necessidades das pessoas com deficiência. As políticas de emprego e a intervenção dos serviços públicos (ACT/IEFP/Segurança Social, etc.) devem ser customizadas para responder às especificidades daquele grupo especialmente vulnerável, reforçando a sua empregabilidade, a estabilidade e qualidade da sua inserção e a dignidade das condições de trabalho;
- d) Defender uma maior adequação dos regimes de proteção social das pessoas com deficiência, garantindo patamares dignos de rendimentos, mas também uma mais eficaz articulação entre aquela proteção e os apoios à sua inserção/contratação;

- e) Promover um novo impulso na negociação coletiva no que concerne à integração das pessoas com deficiência e ao combate à sua discriminação nos locais de trabalho, bem como na regulação adequada dos novos instrumentos e processos de trabalho, potenciando o seu papel inclusivo.

V. UM ESTADO MAIS FORTE, MAIS MODERNO E MAIS PRÓXIMO. BASE DE DESENVOLVIMENTO DO PAÍS.

5.1 UMA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MODERNA E VALORIZADA AO SERVIÇO DE TODOS, AO SERVIÇO DO PAÍS

O período que decorreu desde o último Congresso deixou, porventura como há muito não ocorria, a centralidade da Administração Pública e da sua capacidade de resposta aos cidadãos e às organizações para o modelo de desenvolvimento de um País que se quer mais sustentável, mais justo e mais coeso social e territorialmente.

Assistimos e sofremos as consequências dos discursos e das ações daqueles que, nomeadamente durante o período da Troika, contribuíram para a degradação dos serviços públicos e viram na redução do investimento em serviços públicos de qualidade para todos e para todo o território e na desvalorização dos funcionários públicos, incluindo dos seus rendimentos, a via para garantir a prioridade única da consolidação orçamental.

O período de pandemia colocou muitos a pedir mais e melhor Administração Pública, a pedir mais e melhor Estado, tendo sido clara a insuficiência de meios humanos e materiais que, muitas vezes, apenas o empenho, a dedicação e o espírito de serviço público dos trabalhadores da Administração Pública ajudaram a minimizar e a superar.

A UGT recusa, como sempre recusou, políticas que visem a adoção de um modelo minimalista de intervenção, em que o Estado se encontra ausente da área social ou se assuma como um mero regulador.

E seremos coerentes com a defesa de uma Administração Pública forte e moderna, estejamos em crise ou fora dela.

A UGT reconhece que foram feitos esforços para recuperar algum do desinvestimento de momentos anteriores, mas entende também que pode ser feito (muito) mais e melhor.

Temos de ter uma estratégia de investimento e modernização do sector, tendo em vista sempre que os grandes objetivos de melhorar a qualidade de vida dos cidadãos e de criar condições para o desenvolvimento dos outros sectores económicos não podem deixar de passar pelo respeito pelos princípios da universalidade de acesso, de qualidade do serviço prestado, de proximidade às pessoas e organizações.

Temos de ter uma estratégia que passe por um País que tenha serviços públicos próximos dos cidadãos, dotados de todas as ferramentas, convencionais e digitais, e com trabalhadores e trabalhadoras motivados, qualificados e valorizados.

A atração e a retenção de talento na Administração Pública constituem grandes desafios e grandes apostas para a modernização e melhoria dos serviços prestados e não se compadecem com modelos assentes em contratação precária, na externalização de serviços, na desvalorização dos salários e carreiras ou mesmo em teletrabalho desregulado e sem direitos.

E sejamos claros. O sucesso de uma qualquer estratégia para a Administração Pública terá de passar pelo envolvimento dos trabalhadores e das organizações sindicais que os representam, com o Estado-empregador a dever ser exemplar nas boas práticas de diálogo social, de negociação coletiva, consensualizando as reformas necessárias à melhoria da Administração Pública e a construção de condições de dignidade e perspectivas de futuro aos seus trabalhadores, discutindo, de forma séria, credível e consequente questões como recrutamento, salários, carreiras, formação profissional, saúde e novas formas de prestação de trabalho.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Defender uma Administração Pública de qualidade, forte, capaz de responder às necessidades dos cidadãos, das empresas e do País, dentro e fora das crises, enquanto garante de progresso e desenvolvimento e de reais condições de justiça e coesão social e territorial;
- b) Lutar por políticas que garantam a universalidade de acesso aos serviços públicos e a aproximação dos serviços às pessoas e organizações;
- c) Exigir uma verdadeira estratégia de modernização da Administração Pública, em que as novos meios e instrumento existentes se constituam como verdadeiras oportunidades o reforço da eficiência da Administração Pública e para a melhoria das condições de trabalho dos seus trabalhadores;
- d) Garantir e reforçar o envolvimento das estruturas sindicais na construção, acompanhamento, avaliação e reestruturação das políticas e estratégias que concorram para os fins enunciados;
- e) Exigir o pleno respeito pelo direito à negociação coletiva aos níveis central, setorial, local e dos organismos públicos. A negociação séria e consequente sobre as várias matérias

– recrutamento, salários, carreiras, vínculos, condições de trabalho, formação profissional, sistema de saúde, sistema de gestão e planeamento, combate sistemático à precariedade e à iniquidade entre trabalhadores, etc. – é essencial para garantir a dignidade do trabalho, a atração e retenção dos trabalhadores e a sustentabilidade e o reforço da Administração Pública.

5.2. SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO. GARANTIR QUALIDADE. RESPONDER AOS DESAFIOS ESTRATÉGICOS.

O Sector Empresarial do Estado (SEE) desempenha um papel central para o nosso modelo de desenvolvimento económico e social, na medida em que o controle público ou a participação pública se devem constituir como o garante, em primeira linha, não de uma lógica de acumulação e distribuição de lucro, mas de um real e efetivo acesso a bens e serviços essenciais e de resposta a interesses estratégicos do País.

As profundas mudanças que este sector tem atravessado - que emprega um número significativo de trabalhadores -, com forte instabilidade, incluindo da linha política de intervenção ao longo do tempo (verificando-se períodos de cortes e restrições orçamentais, privatizações e reversão de privatizações e concessões, alienação e reacquirição de capital), tornam apenas mais premente e urgente a atenção dos sindicatos.

O envolvimento sindical nos processos de mudança, indo além do mero acompanhamento/informação, com uma verdadeira participação desde o momento da preparação e de construção de soluções, deve ser uma realidade.

E, no quadro de um diálogo social mais efetivo, a UGT continuará a colocar-se distante das querelas ideológicas que perpassam as discussões e continuará a analisar cada processo em concreto, tendo sempre presente que as prioridades da nossa intervenção serão a prossecução do interesse público, a garantia do acesso a serviços fundamentais com um custo justo, a defesa do interesse estratégico nacional e, naturalmente, a salvaguarda de direitos e postos de trabalho e, sempre que necessário, o assegurar de condições para transições justas.

A posição da UGT e dos seus Sindicatos tem sido essencial para garantir mais justiça, mais coesão, mais compromissos e mais paz social em processos passados e presentes e devemos continuar a ter uma posição de charneira para garantir as melhores soluções para o País, mas também as soluções mais justas para os trabalhadores do sector.

Mais, teremos de combater alguma inércia que se verifica ao nível da negociação coletiva, com o Estado empregador a dar muitas vezes um mau exemplo e não seguir ele próprio os objetivos que firmou no acordo tripartido de 2018. A negociação coletiva deve conhecer uma nova dinâmica e assumir nomeadamente um papel central nos processos de mudança que deverão ocorrer em muitos dos sectores e empresas que se enquadram no SEE.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Dinamizar a negociação coletiva no Sector Empresarial do Estado, fazendo com que o Governo dê resposta positiva aos compromissos assumidos perante os parceiros sociais;
- b) Respeitar os pilares fundamentais exigidos para o sector: qualidade e dignificação dos serviços prestados; condições de trabalho condignas; adequado acesso dos cidadãos; salvaguarda dos interesses estratégicos do País;
- c) Exigir uma participação inalienável dos sindicatos nos processos que eventualmente venham a ser equacionados de privatização ou de concessão a privados, ou da sua reversão, o que potenciará a obtenção dos necessários consensos respetivos ao funcionamento desses sectores e a uma adequada prestação de serviços à população, sem descurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito à negociação coletiva;
- d) Rever o Regime Jurídico do Sector Público Empresarial, a qual coloca desnecessários constrangimentos à autonomia da gestão das empresas e à liberdade de negociação coletiva, para além de reduzir a capacidade de uma concorrência aberta com o sector privado;
- e) A assunção, por parte as entidades reguladoras e supervisoras, de uma atitude mais eficiente e mais eficaz, o que não se tem verificado até ao momento.

VI. CONCERTAÇÃO SOCIAL. PILAR ESTRATÉGICO DE FUTURO.

O mandato que agora termina foi marcado por um contexto inédito (e menos amigável) para a concertação social, com a solução governativa que vem desde 2015 a deslocar o centro da tomada de decisão em áreas centrais das esferas económica, social e laboral da esfera do diálogo social para a esfera do diálogo político-partidário, mais concretamente em sede parlamentar.

Tal menorização do diálogo social repercutiu-se a vários níveis, desde a concertação social – com matérias a passarem ao lado dos parceiros sociais, como o teletrabalho, ou com a efetivação do acordo tripartido de 2018 a ser atrasada de forma insustentável – até ao nível sectorial, com a negociação coletiva a ser bloqueada em muitos sectores, empurrando os sindicatos para a reivindicação junto dos partidos com assento parlamentar.

No entanto, não esquecemos e devemos realçar que muitas das importantes opções com impacto direto na vida dos trabalhadores passaram pela concertação social, com ou sem consenso.

O acordo tripartido de 2018 deu passos decisivos para operar uma mudança de políticas e para trazer uma nova dinâmica em áreas centrais do mercado de trabalho, como são o combate à precariedade e a dinamização da negociação coletiva; os aumentos significativos do salário mínimo foram defendidos pela UGT na concertação social (contra a vontade dos empregadores).

Mas ficámos a meio de processos negociais importantes que foram interrompidos pelo eclodir da pandemia, que centrou a atenção da concertação social por quase dois anos, como são a discussão absolutamente prioritária sobre a valorização dos salários e dos rendimentos do trabalho, a prossecução da Agenda para o Trabalho Digno ou o contínuo aprofundamento das soluções em matéria de segmentação do mercado de trabalho, de valorização da contratação coletiva ou de reforço da proteção social.

E mesmo o atual contexto de incerteza, que coloca desafios acrescidos ao Governo e aos parceiros sociais, não pode servir de pretexto para continuar a adiar as discussões e as reformas que são essenciais para o País, quer aquelas que assumem um carácter estrutural, mas que nunca foram afrontadas, quer aquelas que se impõem em função de um quadro pós-pandemia, em que a economia, a sociedade e o trabalho se confrontam com um cenário diferente.

E não esqueçamos que Portugal tem, pela primeira vez em muitos anos, um contexto ímpar para operar uma mudança estrutural no seu modelo económico e social, com os fundos comunitários,

associados ao PRR e ao Portugal2030, a permitir uma ambição que deve ir além do simples ajustamento de políticas e medidas, colocando-nos perante o imperativo de concretizar objetivos 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 objetivos 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.

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 transcendam não apenas as propostas do Governo, mas até os tradicionais domínios de intervenção da concertação social.

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.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Valorizar a concertação social como pilar fundamental do Estado de Direito Democrático, defendendo a sua autonomia e os consensos e compromissos ali obtidos, nomeadamente mediante uma discussão séria sobre os mecanismos necessários a garantir a sua maior efetividade;
- b) Alargar o leque de áreas de política e o leque de responsáveis governativos presentes na concertação social, transformando os parceiros sociais em verdadeiros parceiros na

construção de soluções e a concertação social numa verdadeira concertação estratégica para o País. As respostas aos problemas imediatos não podem fazer esquecer a resposta aos desafios estruturais;

- c) Recusar a instrumentalização e a politização/partidarização das matérias que estão no âmago dos trabalhos da concertação social, como sejam todas as referentes ao mercado de trabalho e à proteção social;
- d) Exigir a credibilização do diálogo social, com uma efetiva implementação dos compromissos e acordos já alcançados na concertação social, nomeadamente no que se refere à negociação coletiva, à legislação laboral, ao combate à precariedade (como a taxa de rotatividade por contratação precária excessiva), à qualificação e formação profissionais e à melhoria da proteção social;
- e) Afirmar a concertação social como 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, bem como para a nova crise provocada pela guerra na Ucrânia.

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;

- f) Retomar 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;
- g) Aprofundar e alargar a discussão da Agenda do Trabalho Digno para - sem esquecer a centralidade do combate à precariedade, da dinamização da negociação coletiva, da resposta às novas formas de trabalho e aos novos contextos do digital e da transição verde, ou aos desafios demográficos -, retomar velhas discussões, como a da redução da jornada de trabalho, e introduzir novas temáticas como a da adequação da proteção social e laboral para todos os trabalhadores, independentemente dos seus vínculos laborais;

- h) Dar uma dinâmica acrescida ao diálogo bilateral entre os parceiros sociais, sobretudo em matérias que lhe dizem mais diretamente respeito como a negociação coletiva, a legislação laboral, as políticas de emprego e a formação profissional;
- i) Assegurar a maior integração do nosso sistema de relações de trabalho, com uma real e mais estreita articulação entre os vários patamares de diálogo social, da concertação social ao diálogo social europeu até ao diálogo bilateral entre sindicatos e empregadores;
- j) Reativar e redinamizar os órgãos consultivos tripartidos e demais instâncias de consulta e participação dos parceiros sociais, essenciais para a implementação e acompanhamento mais contínuo de políticas nas suas áreas de intervenção (formação profissional, segurança social, segurança e saúde no trabalho, etc.).

VII. DEFENDER A EUROPA SOCIAL E UMA GLOBALIZAÇÃO SOCIALMENTE SUSTENTÁVEL.

7.1. REFORÇAR A DIMENSÃO SOCIAL DA EUROPA.

Num momento em que a Europa está a ser assolada por uma guerra é mais importante do que nunca afirmar a nossa determinação na defesa dos direitos humanos, do Estado de Direito e da Democracia. Estes são os valores fundamentais que tornaram o projeto europeu numa experiência não só atrativa como exequível e que devem continuar a pautar as políticas europeias em tempos de instabilidade.

O processo de integração europeia começou por ser um projeto económico alicerçado essencialmente nas liberdades económicas, mas os direitos sociais têm vindo a ganhar um justo e necessário espaço. No entanto, importa ir mais longe, garantir um real equilíbrio entre a economia e o social. Os direitos sociais não podem ser mais tratados como custos de produção, permitindo que os baixos custos do trabalho maximizem os lucros das empresas.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais consolidou o empenho na Europa Social embora seja ainda necessário que a União Europeia continue a avançar para um quadro em que a dimensão social acompanhe as políticas financeiras e macroeconómicas.

A UGT defende a primazia dos direitos sociais e dos direitos dos trabalhadores sobre a liberdade económica e sobre o mercado único europeu, que deve servir antes de mais o bem-estar e a melhoria das condições de vida e de trabalho.

A UGT sublinha a necessidade de implementar o Artigo 9.º do Tratado de Funcionamento da U.E. de forma a que sejam efetivamente promovidos o emprego de qualidade em larga escala, a proteção social adequada, a luta contra a exclusão social, a melhoria da educação e formação e o acesso a cuidados de saúde de qualidade.

A capacidade da União Europeia de produzir resultados que tenham reconhecidamente um impacto positivo na vida dos cidadãos é a melhor estratégia para tornar o Modelo Social Europeu atraente e afastar os populismos e extremismos que ameaçam a Democracia, o Estado de Direito e a Paz.

A coesão interna dos países e a diminuição das assimetrias regionais em termos de rendimentos, de riqueza de bem-estar é, pois, determinante para o futuro de uma Europa que pretende estar mais próxima dos cidadãos.

O Modelo Social Europeu deve continuar a ser o cimento que une os cidadãos europeus às instâncias comunitárias, mas pode e deve ser igualmente (re)assumido, sobretudo num mundo em que se tornam mais claras e prementes as tensões entre valores democráticos e autocráticos, como o baluarte dos valores da União Europeia noutros espaços geográficos.

A UGT considera da maior importância o processo de diálogo social que deve presidir à aplicação dos Fundos Europeus Estruturais, dos fundos do Plano de Recuperação e Resiliência e de outros fundos comunitários pois, só assim se garante que esses fundos promovem a convergência e o progresso social.

O desenvolvimento económico tem de ser acompanhado pelo combate à precariedade e ao trabalho não declarado, pela igualdade de género, pela não discriminação e tolerância, pela melhoria de condições de saúde e segurança e pela promoção do emprego jovem. Este pacote de compromissos não pode ser visto como um encargo, mas como uma vantagem competitiva com um impacto positivo no crescimento económico.

Neste quadro, a UGT irá continuar a empenhar-se no sentido de ter uma influência relevante ao nível do diálogo social europeu, no sentido de dar substância à dimensão social da Europa, bem como à sua importância nas instâncias comunitárias, nomeadamente no Conselho Económico e Social Europeu (CESE), pelo contributo fundamental que permite à sociedade civil, incluindo os sindicatos, na construção das políticas europeias.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Defender e apoiar um Protocolo de Progresso Social de modo a reforçar a dimensão social da Europa combatendo a desregulação social e laboral e promovendo a convergência positiva;
- b) Defender uma política de cooperação europeia que promova os valores fundamentais da União Europeia;
- c) Garantir que os fundos estruturais respondem adequadamente aos desafios colocados pela necessidade de coesão social e territorial, contribuindo para uma melhoria das

- condições de vida e de trabalho das populações, nomeadamente no combate ao desemprego jovem, desemprego estrutural, melhoria da formação e reconhecimento das competências dos trabalhadores;
- d) Garantir a importância das políticas sociais em todas as políticas e em todos os processos europeus, nomeadamente no quadro do Semestre Europeu e das Recomendações Específicas para Portugal;
 - e) Exigir a concretização na prática das diversas vertentes do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a sua contínua avaliação, de forma a que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, incluindo o direito à negociação coletiva, a igualdade de oportunidades, o trabalho digno, a proteção social e a livre circulação de trabalhadores;
 - f) Defender o Diálogo Social Europeu e a autonomia dos parceiros sociais, a todos os níveis (transversal, sectorial, negociação coletiva, direitos de informação, consulta e participação) como instrumentos para a construção de uma Europa dos cidadãos, em que a participação, a solidariedade e a coesão social e territorial assumam uma renovada centralidade.

7.2. UMA GLOBALIZAÇÃO SOCIALMENTE SUSTENTÁVEL

O grande desafio da globalização é o de conseguir aliar ao crescimento económico uma redução da pobreza e das desigualdades à escala global. Para que tal aconteça, deve ser implementado um conjunto de políticas que maximizem os efeitos benéficos da globalização e compensem ou contrariem os seus efeitos negativos.

A UGT sempre defendeu uma globalização que respeite a concorrência leal, o ambiente, os direitos humanos e os direitos dos trabalhadores.

No entanto, muitas instituições internacionais, como a Organização Mundial do Comércio, continuam a passar ao lado dos grandes desafios do atual mundo global, como a necessidade de uma visão mais social ou a exigência de resposta aos desafios ambientais.

Num mundo crescentemente instável e multipolar, a Europa tem sido um referencial de estabilidade, agora abalado pela invasão da Ucrânia e por uma guerra que está a mudar a nossa perceção do mundo.

A UGT posiciona-se de acordo com os valores fundamentais do sindicalismo. A UGT defende a Paz, a Democracia, a Solidariedade, os Direitos Humanos e a Justiça Social. Assim, não podemos deixar de enfatizar o papel que a União Europeia pode e deve desempenhar – a Europa tem de aprofundar o caminho do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e pode ser um impulsionador decisivo do combate ao dumping social e fiscal -, bem como a importância das Nações Unidas e de todas as suas agências.

Num momento em que se reequilibram forças, em que os movimentos comerciais mundiais sofrerão inevitavelmente mudanças, não devemos esquecer que os impactos sociais e laborais serão igualmente profundos e que o mundo do trabalho não pode e não deve ser esquecido. E aqui a OIT pode desempenhar um papel fundamental.

Nos últimos cem anos, a OIT mudou a face do mundo do trabalho. O conceito de trabalho digno é hoje reconhecido por Governos, Empregadores e Trabalhadores como um objetivo-chave na construção do desenvolvimento económico e social global e deve ser parte integrante dos grandes compromissos internacionais que se vierem a obter.

Será esta visão, serão estes valores que a UGT continuará a privilegiar, nomeadamente nos espaços do sindicalismo democrático, através da nossa ligação à CES – Confederação Europeia de Sindicatos, à CSI – Confederação Sindical Internacional e ao TUAC - Comité Consultivo Sindical da OCDE, no sentido de reforçar a voz dos trabalhadores na construção de uma globalização justa e propiciadora da promoção da estabilidade e da Paz.

OBJETIVOS E PONTOS DE AÇÃO

- a) Valorizar o papel das Nações Unidas enquanto instituição mediadora da paz e da segurança entre Nações e a sua relevância na governação da globalização através das suas diversas agências;
- b) Reconhecer e valorizar o papel da OIT na promoção do Trabalho Digno no quadro da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa;

- c) Defender o papel da União Europeia como impulsionadora e promotora de políticas de desenvolvimento mais justo e sustentado, através de políticas externas que tenham como referencial os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- d) Exigir uma distribuição mais equitativa dos ganhos da globalização, através nomeadamente de maior investimento em serviços públicos de qualidade, na promoção de políticas de proteção social universal e de políticas fiscais mais justas, que não deixem de fora as grandes multinacionais e os movimentos especulativos;
- e) Defender a imposição de cláusulas sociais para o acesso aos mercados internacionais, assentes nas Convenções Fundamentais da OIT;
- f) Defender a imposição de cláusulas ambientais para prevenir que a destruição do meio ambiente seja usada como fator competitivo;
- g) Defender uma regulação e governação global na área financeira e do comércio mundial e exigir o reforço da participação e do envolvimento do movimento sindical internacional em organizações de cariz económico-financeiro nomeadamente, através da CSI, TUAC e CES;
- h) Promover a aplicação das normas das Nações Unidas sobre a responsabilidade social das empresas transnacionais e das orientações da OIT e da OCDE para as empresas multinacionais;
- i) Defender a criação de Comités Sindicais nas empresas multinacionais assegurando os direitos de informação, consulta e negociação.

VIII. UMA UGT MODERNA. PRESERVAR OS PRINCÍPIOS DO SINDICALISMO DEMOCRÁTICO. PREPARAR O FUTURO.

O período que decorreu desde o anterior Congresso da UGT foi, provavelmente, daqueles em que se verificou uma maior modificação e aceleração dos fenómenos associados ao mundo do trabalho, com novas formas de trabalho, novas formas de prestação de trabalho, uso intensivo novas tecnologias e novas metodologias, novos locais de trabalho e, em última instância, novos trabalhadores e novas empresas.

Não ignorar estas novas realidades - de que o uso dos espaços virtuais, o teletrabalho ou o trabalho para plataformas digitais são apenas a face mais falada e mais visível, mas que são muito mais abrangentes e complexas – e promover a adaptação, a mudança e a modernização do próprio universo e atuação sindical será essencial para manter a efetividade dos sindicatos como a principal força da sociedade civil, responsável pela incumbência – em Portugal, de índole constitucional – de defesa de todos os trabalhadores e dos seus direitos.

Teremos de tratar o espaço virtual como um verdadeiro estabelecimento das empresas, com todos os direitos que tal implica (reunião, divulgação, contacto com os trabalhadores) sem que a empresa se possa intrometer, mas garantir segurança, privacidade e proteção de dados. Teremos de garantir às novas relações e formas de trabalho o reconhecimento do estatuto de trabalhador (com direitos a horários de trabalho, a proteção social, a proteção sindical, com direito à negociação coletiva). Teremos de reforçar a ação sindical em todos os locais de trabalho com os instrumentos ao nosso dispor.

A UGT não esquecerá e deverá aprofundar e estender a sua atuação também no seu espaço tradicional de intervenção.

Temos de chegar a mais trabalhadores, a mais locais de trabalho, assegurar uma maior proximidade em todo o País, em todos os sectores de atividade.

Sabemos que essa é uma discussão que, em primeira linha, passa e sempre passará pelos sindicatos. Mas a UGT não se demite da sua responsabilidade e do seu dever para com os sindicatos de ser um espaço de promoção de uma atuação mais articulada, mais coesa e mais eficaz, sabendo que apenas com o trabalho de todos (Central, Sindicatos, Uniões, Dirigentes e Delegados Sindicais) conseguiremos chegar mais longe, incluindo na difícil tarefa de chegar onde é mais difícil chegar.

Os novos instrumentos de que dispomos, assim saibamos aproveitá-los e adaptar-nos às suas linguagens, potenciam, mais do que no passado, o chegarmos junto dos trabalhadores das micro e pequenas empresas, dos jovens, dos teletrabalhadores.

E chegar junto não apenas para os aproximar do mundo sindical, mas também para aproximar o mundo sindical das suas necessidades e das suas expetativas.

A mensagem e a intervenção sindical devem integrar tais necessidades e expetativas, porventura menos uniformes que no passado (ainda que não acreditemos naqueles que querem vender a individualização e a desregulação como sendo a vontade dos novos trabalhadores), não apenas nas respostas diretas dos sindicatos aos trabalhadores, sobretudo por via da negociação coletiva, mas igualmente nas políticas que a UGT defende.

E tenhamos clara a ideia de que, tal como a formação inicial e ao longo da vida desempenhará um papel cada vez mais central na vida dos trabalhadores num mundo em mais rápida mutação, o mesmo se verificará relativamente aos dirigentes e ativistas sindicais, com a UGT a assumir já o compromisso de manter e aprofundar uma aposta há muito ganha, a aposta na formação sindical, nomeadamente por via do CEFOSAP.

A UGT continuará a ser uma Central de Sindicatos. Não nos substituiremos aos sindicatos, respeitaremos sempre a sua autonomia e independência e estaremos sempre presentes quando tal for solicitado.

Mas a UGT pretende ser também um espaço de maior exigência para as associações sindicais suas filiadas, convocando-as e envolvendo-as mais profundamente no trabalho da UGT, incluindo todo aquele trabalho que transcende a esfera apenas sectorial.

A UGT está consciente que não está hoje sozinha no enfrentar dos desafios da nossa sociedade, ainda que tendo presente que a defesa dos trabalhadores e o reforço das condições de trabalho sejam uma tarefa que apenas ao movimento sindical está acometida.

O movimento sindical não é um movimento inorgânico e não é uma correia de transmissão de poder. Ao contrário de outros movimentos, e ao contrário inclusivamente de outras esferas sindicais, a UGT e os seus Sindicatos não sabem apenas o que recusam ou rejeitam. Continuaremos a ser organizações de propostas, com soluções, firmemente crentes nas vias do diálogo e do compromisso.

E não abdicaremos dos espaços próprios de informação e consulta, de negociação e de diálogo social, nem assentiremos na injustificada diluição sindical em estruturas que, sob a pretensão de serem mais representativas, apenas procuram promover dividir para reinar.

Mas, num mundo cada vez menos estanque, em que as políticas e as atuações devem ser cada vez mais transversais e integradas, a UGT continuará empenhada na construção e no reforço de pontes com outras organizações da sociedade civil que partilhem os nossos interesses, princípios e valores. O Conselho Económico e Social continuará, nesse sentido, a ser um espaço privilegiado (mas não exclusivo) para tal objetivo.

A UGT não esquece ainda que o movimento sindical foi o primeiro grande movimento internacional.

Mas sabemos também que o grande conjunto de direitos que conseguimos para os sindicatos e para os trabalhadores continuam ainda muito “agarrados” às esferas nacionais, situação que nos fragiliza atendendo a que o mundo do dinheiro é cada vez mais global e desmaterializado.

Por isso, mais do que nunca, a UGT será uma Central apostada no reforço da sua participação nos espaços do sindicalismo democrático e internacional.

A CSI, a CES, o TUAC, a CSPLP e a OIT continuarão a ser os nossos espaços naturais de pertença e de intervenção, cientes de que apenas por essa via poderemos influenciar o rumo de todas as políticas que influenciam o mundo do trabalho.

Não abdicaremos de fomentar o trabalho conjunto com confederações sindicais nossas congéneres, incluindo aquelas que nos são mais próximas (pela geografia, pela necessidade e pela amizade), como as da vizinha Espanha, mas não podendo deixar de destacar igualmente a relação estreita e fraterna com as centrais sindicais da lusofonia.