



**RESOLUÇÃO DO
SECRETARIADO NACIONAL DA UGT DE 22 DE ABRIL DE 2021**

TRABALHAR A EMPOBRECER NÃO GARANTE FUTURO A PORTUGAL

ABRIL E MAIO

A FESTA FAZ-SE “ONLINE” POR RESPEITO AOS PORTUGUESES

A pandemia Covid-19 alterou os nossos ritmos de vida, os nossos hábitos e tradições, fruto das suas consequências trágicas para mais de 16000 portugueses, que perderam a vida, muitos deles sem um último adeus, uma presença familiar amiga e reconfortante que estivesse presente na despedida.

Por respeito a tantas famílias que sofreram perdas irreparáveis, e outras que sofrem, ainda hoje, os efeitos nefastos desta crise sanitária, a UGT e os seus sindicatos, dirigentes e ativistas, associados e todos os trabalhadores e trabalhadoras que representamos, decidimos que, apesar de a democracia não estar suspensa, nem estarem condicionados os direitos, liberdades e garantias que a Constituição da República postula, não viremos para as ruas do nosso País comemorar ABRIL e MAIO.

Fá-lo-emos de forma diferente, tal como em 2020, aproveitando as redes sociais, a informação e os meios de comunicação ao alcance de todos para festejarmos ABRIL e MAIO, com uma conferência sobre a Negociação Coletiva, discutindo e refletindo sobre a(s) melhor(es) formas de defender os direitos dos trabalhadores, a transmitir em sinal aberto, com oradores convidados de experiências governativas anteriores, e muitos líderes de sindicatos da UGT.

Festejar ABRIL e MAIO também passa por discutir e promover os caminhos e os meios para reforçar os direitos dos trabalhadores, melhorar o Estado Social, refletir sobre o Serviço Nacional de Saúde, a Escola Pública, a proteção social e a Justiça social.

ABRIL e MAIO são património de todos os portugueses e não só de alguns, que acham que são os seus paladinos e defensores, que só nas ruas, com desfiles e manifestações, conseguem festejar.

Não vivemos em estado de sítio mas sim de Emergência.

Mas vivemos num tempo em que milhares de portugueses vão continuar confinados, a cumprir com regras rígidas para se protegerem a si e aos seus.

Como lhes explicar que alguns supra-sumos podem abusar da liberdade de ABRIL, como se de expoentes máximos da democracia se tivessem auto-convencido, para em nome de uma incontornável vaidade e convencimento, queiram dizer a todos os portugueses que são os melhores organizadores do mundo e arredores e que tudo garantem? Até a imunidade ao Covid-19?

Vão dizer isso às famílias das mais de 16000 vítimas mortais e dos doentes.

A UGT respeita o sofrimento das famílias. Por isso, a discricção da Festa “Online” não apaga a nossa vontade de festejar e comemorar ABRIL e MAIO.

À NOSSA MANEIRA, COM RESPEITO POR QUEM SOFRE.

O brilho das comemorações é aquele que cada um de nós quiser.

Esse é o preço da Liberdade que Abril nos concedeu e que Maio confirmou.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA É O PILAR FUNDAMENTAL DA AÇÃO SINDICAL

A Cimeira Social a realizar no próximo dia 7 de Maio, no Porto, no âmbito da 4.ª Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, pretende reforçar o compromisso dos Estados-Membros, dos Parceiros Sociais e da sociedade civil, com a implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

O diálogo social e a negociação coletiva constituem um dos princípios fundamentais consignados neste Pilar.

Os Sindicatos devem ser estimulados a negociar e a celebrar convenções coletivas, seja no setor público ou privado com o Governo e os patrões, no sentido da promoção de melhores condições de vida e de trabalho, assentes no desenvolvimento sustentável e num crescimento económico equilibrado, com salários mobilizadores e justos.

Como é referido na agenda 2030 da OIT: ***“O trabalho digno para todos deve ser colocado no centro das políticas para o crescimento e o desenvolvimento sustentáveis e inclusivos”.***

Este é o caminho privilegiado para podermos alcançar uma Europa Social mais forte, mais justa, mais inclusiva e mais resiliente. É reconhecido que os países da União Europeia mais desenvolvidos, social e economicamente, assentam o seu crescimento numa forte cultura e prática do diálogo social e da negociação coletiva.

Ao invés, em Portugal, o que se verifica, mais uma vez, é um retrocesso da negociação coletiva para mínimos de cobertura e de contratação muito próximos dos do tempo da “troika”, imperando a política, tão ao jeito português, dos baixos salários.

Mesmo em alguns setores não tão afetados pela pandemia, os empregadores aproveitam a crise para bloquear a negociação coletiva, que poderia fluir normalmente nesses setores, o que não podemos deixar de lamentar, numa altura em que o PILAR SOCIAL se prepara para ver aprovado o seu Plano de Ação, tendente à sua implementação, através de um compromisso tripartido em larga escala europeia.

O teletrabalho, antes apresentado como a grande panaceia para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, foi implementado de forma obrigatória e excecional, trazendo ao de cima as lacunas da sua regulamentação e mostrando a necessidade de incrementar a negociação coletiva nesta matéria.

Esta obrigação e excecionalidade possibilitou todo o tipo de exageros e arbitrariedades por parte de algumas empresas, mais interessadas, objetivamente, em diminuir custos e recorrer aos apoios do Estado, do que em laborarem normalmente.

O facto de muitas empresas continuarem a recusar-se a pagar o subsídio de refeição, que é devido aos teletrabalhadores pela prestação do seu trabalho, ainda que em teletrabalho, é uma prova disso mesmo.

Contornar a Lei, por parte de muitos empregadores, é uma prática, cada vez mais comum, em Portugal.

Este regime excecional e obrigatório levou à impossibilidade dos sindicatos, em sede de negociação coletiva, poderem regulamentar com mais pormenor a prestação desta forma de trabalho como, aliás, bem demonstra a ausência de convenções coletivas publicadas sobre esta matéria.

O conteúdo do Livro Verde, apresentado pelo Governo aos Parceiros Sociais, sobre o Futuro do Trabalho, aborda a problemática do emprego e dos novos e velhos desafios surgidos com as novas formas de prestação de trabalho e das suas implicações nas relações laborais.

A UGT valoriza o papel do legislador na definição dos conceitos, critérios e princípios pelos quais se deverá reger o regime de teletrabalho, por forma a assegurar os direitos dos trabalhadores, a evitar retrocessos em questões de igualdade entre homens e mulheres, a potenciar a inclusão laboral de grupos mais vulneráveis e a garantir a privacidade, confidencialidade e proteção de dados.

Continuaremos a defender o caráter voluntário do teletrabalho e o papel fundamental da negociação coletiva na sua regulamentação mais “fina” ao nível da empresa ou setor de atividade.

É nosso entendimento que, no sentido da promoção da negociação coletiva, há necessidade de garantir que as empresas que concorram à contratação pública devam ser abrangidas por contratação coletiva recente e o não-respeito pelos acordos coletivos deverá ser condição impeditiva de acesso a contratos públicos e a fundos europeus, enquanto sanção acessória.

É neste contexto que, este ano, no dia 1º de Maio, data histórica para os trabalhadores e para as suas organizações, a UGT realiza uma grande Videoconferência, que será transmitida em sinal aberto, para debater o momento da negociação coletiva, durante a crise pandémica, identificando os principais bloqueios e perspetivando as oportunidades futuras,

mas olhando para o futuro imediato, cujas consequências na negociação coletiva e na atividade económica se antevêm difíceis.

DIGNIFICAR SALÁRIOS – UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA

A Confederação Europeia de Sindicatos, onde a UGT se encontra filiada desde 1979, tem promovido uma intensa campanha sobre a melhoria dos salários em toda a Europa, como pilar fundamental de dignidade de quem trabalha por conta de outrem, neste caso, a esmagadora maioria dos trabalhadores europeus.

Portugal e os seus empresários, pelo menos a grande maioria, continua a sua caminhada alegre na oferta de baixos salários que, como já atrás referido, continuam a aprofundar as desigualdades e a pobreza, tão díspar é o seu nível, se comparado com a maioria dos Estados-membros da UE.

Não fosse o aumento do Salário Mínimo Nacional desde 2014, com o contributo Sindical isolado da UGT na concertação social, e as sucessivas atualizações desde 2015, estaríamos ainda mais na cauda da Europa – algo que parece não envergonhar a classe empregadora nacional.

Pelo contrário, têm sido uma força de bloqueio à melhoria das condições salariais dos trabalhadores portugueses, argumentando sempre com crises atrás de crises, com a velha máxima de as empresas não aguentarem tanto esforço e poderem encerrar.

Este pânico discursivo só não faz chorar as pedras, porque já está gasto e cansado.

A discussão europeia sobre a introdução de um salário mínimo europeu, que respeite as regras e tradições de cada Estado-Membro, tem criado divergências entre muitos Estados e parceiros sociais, inclusive portugueses, mas trata-se tão-somente de garantir que em cada Estado da União Europeia há um patamar mínimo de dignidade que não pode ser reduzido por vontade de qualquer contratação coletiva. E sabemos que muitas vezes, há sindicatos em estado de necessidade que aceitam negociar abaixo de determinados patamares, o que prejudica e distorce a negociação coletiva e vicia os níveis salariais intermédios.

Embora Portugal disponha de um SMN regulamentado, outros Estados-Membros não o têm. Daí, o nosso apoio a esta reivindicação, que permitirá, também, aferir as enormes discrepâncias salariais entre trabalhadores de um mesmo espaço económico e político que se pretende “comum”.

VALORIZAR AS CARREIRAS E OS SALÁRIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O Plano de Estabilidade para 2021-2025 do Governo, que recentemente deu entrada na Assembleia da República, tal como acontece com o Programa de Recuperação e Resiliência e

com as Grandes Opções do Plano, coloca um especial enfoque na necessidade de operar a transição digital na sociedade em geral e na Administração Pública em particular.

A UGT, concordando com os princípios e com os objetivos que presidem à assunção de semelhante desígnio, não pode deixar de salientar a ausência de políticas e de uma planificação que, em concreto, permita olhar para o futuro próximo com o otimismo de quem considera fundamental a aposta na valorização do trabalho e dos trabalhadores.

Com efeito, para que as metas propostas possam ser alcançadas, será essencial que, sempre com o recurso ao diálogo social e à negociação coletiva, se faça um investimento considerável em vários campos, começando desde logo pela formação e qualificação dos trabalhadores da Administração Pública e pela dotação dos respetivos serviços dos meios necessários para que a transição digital passe da fase em que é um mero objetivo formalizado em papel para uma realidade palpável e consequente no funcionamento e na qualidade dos serviços prestados aos cidadãos.

Admitindo-se que o teletrabalho (voluntário e reversível) é uma realidade presente e que perdurará, não pode ser encarado como um fim em si mesmo, nem como uma poção mágica que resolve, de uma assentada, os novos e os velhos problemas dos trabalhadores.

A UGT considera que a adoção generalizada desse regime de prestação de trabalho **veio colocar em evidência a necessidade de alteração da legislação que o regula, nomeadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Código do Trabalho e os acordos de carreiras**, à luz da realidade que vivemos.

Para além disso, é fulcral que se avance no âmbito da negociação coletiva no seio da Administração Pública, nomeadamente através do processo de negociação do Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho (SIADAP), mas também de outras matérias de grande importância para os trabalhadores.

A UGT continua a reivindicar o respeito pelas regras próprias e específicas para a avaliação de desempenho e progressão de cada carreira, seja na área da educação, justiça ou saúde, só para dar alguns exemplos e que qualquer alteração deve ser efetuada num quadro de negociação coletiva sectorial que foi interrompida, na maior parte das situações, há mais de um ano.

Neste contexto, importa frisar alguns pressupostos que devem ser respeitados para que as negociações possam ter resultados aceitáveis, não se ficando por algumas alterações meramente cosméticas ao atual sistema, abandonando definitivamente o seu cariz gerador de injustiças, e permitindo alcançar um sistema de avaliação renovado, que fomente a igualdade, a justiça e uma verdadeira cultura de avaliação e de mérito entre os trabalhadores.

Para que tal seja alcançado, a UGT considera necessário proceder à redução da duração dos ciclos avaliativos de bianuais para anuais, bem como à redução do tempo que cada trabalhador necessitará para progredir na sua carreira, eliminando o estigma sentido pela vasta maioria dos trabalhadores, que atualmente necessita de 10 anos para progredir na carreira.

Os trabalhadores da Administração Pública e as organizações sindicais que os representam, reforçam a sua discordância de princípio relativamente à manutenção da injustiça representada por qualquer sistema de avaliação que mantenha a existência de quotas, não considerando admissível que por essa via se impeça que 10 trabalhadores de um serviço possam ser avaliados como excelentes, porque o sistema apenas permite que uma parte deles seja avaliado como tal.

Por outro lado, qualquer revisão do SIADAP não pode ser dissociada da revisão das carreiras e da tabela remuneratória única, esperando que possa ser cumprido o calendário negocial avançado pelo Governo, no sentido de finalizar o processo negocial até ao final de 2021, permitindo a sua entrada em vigor já em 2022, sem ter de esperar pelo final do ciclo avaliativo em curso, que engloba os anos 2021 e 2022.

A UGT manifesta ainda a sua preocupação face às notícias que têm vindo a público no sentido de, com o pretexto da redução do défice e do alcance do equilíbrio orçamental, estar à vista mais um período negro de congelamento salarial dos trabalhadores da Administração Pública, que se cingirá ao já previsto aumento do salário mínimo nacional.

Não são aceitáveis e serão combatidas por todas as vias as medidas que apontem para que sejam os trabalhadores da Administração Pública os primeiros alvos de políticas economicistas que vejam a redução do défice como um fim em si mesmo.

Aliás, no momento que atravessamos atualmente, de combate à pandemia de SARS-CoV-2, em que é consensual na nossa sociedade, e reconhecido pelo próprio Governo, que os trabalhadores da Administração Pública, não obstante muitas vezes se confrontarem com a escassez de recursos, materiais e humanos, deram uma resposta de excelência em todos os setores de intervenção do Estado, não será compreensível a adoção de quaisquer políticas que, em vez de premiarem esse esforço acrescido, castiguem aqueles que contribuíram para que, em nenhum momento, fosse colocada a hipótese de paralisação dos serviços públicos essenciais.

Os cálculos aritméticos enviesados, que recorrem às médias salariais e invocam um aumento da massa salarial na Administração Pública que todos sabemos que resulta, na sua grande maioria, do simples aumento do salário mínimo nacional, para justificar eventuais medidas austeritárias, que mantêm uma política de baixos salários que conduz ao crescente empobrecimento, não são intelectualmente sérios, não combatem as desigualdades, nem refletem uma realidade salarial em que, cada vez mais, o salário médio é equivalente ao salário mínimo.

UM FORTE COMBATE ÀS DESIGUALDADES É URGENTE

O aumento do desemprego, a perda de rendimentos, a redução/suspensão de atividades económicas, o agravamento da pobreza e a deterioração das condições de vida de milhares de trabalhadores e suas famílias, são alguns dos efeitos socio-económicos desta pandemia.

A crise pandémica provocou uma crise social, de consequências ainda incertas, mas para já vislumbra-se que acentuou as fragilidades e desigualdades pré-existentes, afetando

desproporcionalmente as mulheres, os trabalhadores menos qualificados, bem como os jovens e os trabalhadores precários – os quais foram novamente os primeiros a ser “descartados” (verdadeiramente despedidos) pelas empresas. A crise veio ainda expor as fragilidades dos nossos sistemas de segurança e de proteção sociais, com as excessivas precariedade e atipicidade dos vínculos contratuais do nosso mercado de trabalho a conduzirem inevitavelmente à desproteção social de muitos milhares de trabalhadores, isto quando mais de sente a necessidade de uma proteção social a funcionar com segurança e de resposta rápida.

As situações dramáticas de muitos trabalhadores e famílias, neste contexto Covid-19, indiciam um novo aumento da pobreza, interrompendo-se a trajetória de redução que vínhamos registando até 2019. E a crise acentuou problemas que nunca deixaram de estar presentes: pobreza dos empregados (1/3 das pessoas em risco de pobreza têm emprego e muitos são profissionais qualificados, maioritariamente jovens), a elevada taxa de pobreza das crianças e jovens e a pobreza entre os que perdem o emprego.

Há muito que a UGT vem alertando para os problemas anteriormente expostos, reivindicando medidas mais consistentes e robustas em matéria de proteção dos trabalhadores e famílias e de proteção do emprego, mas também de melhoria de salários e de rendimentos, dados que o estudo recente da Fundação Francisco Manuel dos Santos vem lembrar.

Em Portugal, 10% dos trabalhadores estão em risco de pobreza. Trabalhar e ser pobre não é admissível.

Em Portugal, mais de 40% dos desempregados estão em risco de pobreza. Descontar para a Segurança Social, perder o emprego e ter um subsídio de desemprego que não garante a fuga à pobreza não é admissível.

O recente relatório da OCDE *“Going for Growth”* vem reforçar as posições e reivindicações da UGT, nomeadamente ao reconhecer que, **em Portugal, a crise atingiu trabalhadores com contratos precários/não permanentes com maior intensidade do que na generalidade dos Países da UE**, com o conseqüente agravamento das desigualdades/dualidades no mercado de trabalho e ao defender que, no quadro da recuperação económica, a prioridade deve ir para o reforço da proteção social para os trabalhadores atípicos, nomeadamente os que perderam emprego, para a melhoria das qualificações dos trabalhadores portugueses (especialmente em competências digitais) e para medidas que apoiem estudantes em risco.

Não partilhando da visão da OCDE sobre os caminhos para alcançar certos objetivos, como é o caso da redução da precariedade e segmentação do mercado de trabalho, onde a solução, no entender da UGT, nunca poderá passar pela desregulação, ou pela redução de direitos dos trabalhadores, partilhamos das prioridades por ela agora enunciadas.

Com efeito, algumas destas visam responder a problemas estruturais da nossa sociedade e mercado de trabalho – que a crise só veio exacerbar – e vão ao encontro de muitas propostas defendidas pela UGT ao longo dos anos e que não deixámos de reafirmar igualmente no quadro desta pandemia e na discussão sobre o PRR- Plano de Recuperação e Resiliência. Outras visam mitigar os impactos mais imediatos da crise, como o risco acrescido de abandono escolar precoce.

Nesta fase de recuperação económica, a UGT considera essencial que se mantenham e reforcem as medidas excecionais e transitórias de resposta à pandemia, garantindo uma melhor proteção do emprego e dos rendimentos no imediato, mas sobretudo evitando um aumento massivo do desemprego a curto prazo. **É essencial manter medidas (e não apenas para as empresas) enquanto a crise perdurar.**

Neste particular de apoios aos trabalhadores e famílias, ganha particular destaque uma preocupação que a UGT levantou nas últimas semanas e integra a resolução do último Secretariado Nacional, sobre as MORATÓRIAS do crédito à habitação.

Foi preciso uma estação de televisão dar enfoque a esta questão, que atinge cerca de 86000 famílias, para que o caso ganhasse notoriedade mediática. Infelizmente, se nada for feito até setembro, milhares de famílias arriscam-se a ser despejadas das suas casas por não conseguirem pagar as suas hipotecas.

Cabe ao Governo determinar a PROIBIÇÃO DE DESPEJOS, QUANDO SE TRATE DE HABITAÇÃO PRÓPRIA PERMANENTE. Mesmo assim, os apoios às famílias têm de ser colocados como prioridade da ação governativa, sob pena de estarmos a caminhar para uma situação de enorme crise social, de consequências imprevisíveis.

É essencial que o Programa de Recuperação Económica e Resiliência tenha uma forte componente social, que aposte na criação de emprego de qualidade, na promoção de melhores rendimentos e na concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

A recuperação económica não pode ser sustentada em precariedade do emprego, em empregos atípicos, sem perspetivas de futuro e pouco, ou nada, protegidos em termos laborais e sociais. Um mercado de trabalho dinâmico, forte e competitivo não é compaginável com segmentações, dualismos, desigualdades.

Este tem sido o modelo português, de salários baixos e precariedade excessiva e abusiva, e sabemos bem os efeitos e os impactos sobre os trabalhadores e o próprio Estado Social a cada nova crise e entre crises.

A recuperação e a resiliência económica e social precisam de ser sustentadas em:

- **Mais Empregos;**
- **Melhores Empregos;**
- **Melhores qualificações e competências para os jovens e a população ativa;**
- **Melhores salários;**
- **Melhores condições de Trabalho e de vida**

Os desafios da transição digital e transição ambiental só poderão ser ganhos se garantirmos as condições para um crescimento mais forte, sustentável e inclusivo, e se asseguramos uma transição justa, **uma transição que não deixe ninguém para trás,** que assegure equidade e que a todos beneficie.

O Secretariado Nacional da UGT, reunido em Lisboa, no dia 22 de Abril de 2021, delibera:

- **Relembrar o 25 de Abril e o seu significado histórico, político, social e económico, fomentador do regime democrático e das liberdades, incentivando todos e cada Português a honrá-lo e aos seus principais líderes militares e civis, festejando-o da forma que melhor se adegue aos tempos que atravessamos, em que a salvaguarda da saúde é o bem principal a defender;**
- **Comemorar o Dia do Trabalhador, 1º de Maio, relembrando que a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho se consegue nas ruas, nos locais de trabalho, mas também à mesa das negociações, em diálogo e com espírito de compromisso, que traduzam em direitos as propostas do movimento sindical;**
- **Defender a implementação europeia do Pilar dos Direitos Sociais, saudando a decisão histórica do governo português de dar prioridade, durante a sua presidência da União Europeia, a uma agenda social, bem como à tentativa, que desejamos de sucesso, de fazer subscrever um compromisso entre Chefes de Estado e de Governo, Instituições da União Europeia e Parceiros Sociais sobre o Plano de Ação tendente à implementação do Pilar, durante a Cimeira Social do Porto de 7 de Maio.**
- **Apelar ao Governo e aos partidos políticos com assento parlamentar para a necessidade de ser reforçado o Estado Social, o SNS, a Escola Pública e a Proteção Social, através da Segurança Social pública, na defesa do bem-estar de todos os trabalhadores e famílias do nosso país, num período particularmente grave e doloroso, consequência da crise sanitária que atingiu Portugal, a Europa e o mundo.**
- **A vacinação tem de ser uma prioridade ABSOLUTA, SEM MAIS ATRASOS, para a governação portuguesa e europeia, que não podem falhar.**

Nenhum cidadão português pode ficar para trás na resposta à crise.

Esta foi a maior garantia que as portas de Abril abriram – ninguém fica para trás.

Aprovado em reunião do Secretariado Nacional da UGT

Lisboa, 22 de Abril de 2021