



RESOLUÇÃO DO SECRETARIADO NACIONAL

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL.

UMA BANDEIRA DA UGT. UM IMPERATIVO PARA OS TRABALHADORES.

O aumento sustentado do salário mínimo nacional é fundamental como sinal de valorização do trabalho e de melhoria das condições de vida de largos milhares de trabalhadores e suas famílias.

Mais, e além do seu inegável papel social, o salário mínimo constitui igualmente um instrumento – como se viu no passado - de dinamização da economia, por via do consumo privado.

No quadro das recentes discussões em sede de concertação social relativas ao aumento do salário mínimo para 2020, **a UGT foi o único parceiro social a manifestar disponibilidade para realizar um acordo em torno da proposta de 635€ apresentada pelo Governo.**

A UGT continua a afirmar que a sua **proposta de 660€ era defensável e justa, não acarretando riscos para a economia e o emprego.**

Mas não esquecemos que teria sido igualmente importante dar um efectivo sinal da centralidade da CPCS, um sinal de confiança entre os parceiros e para os próprios agentes económicos.

A CGTP, sem surpresa, manteve-se indefectível na sua posição e as confederações empresariais, como em anos anteriores, resolveram não aliar as palavras aos actos.

Não basta dizer que se defende a concertação social, é preciso mostrá-lo!

A UGT deve saudar o Governo pelo facto de, forma célere e decidida, e apesar de não ir ao encontro da nossa posição e de defendermos que era possível e desejável ter ido mais longe, ter ainda assim avançado para um aumento bem acima dos 5%.

Uma actualização que permitirá um **aumento de 35€ para os mais de 750.000 trabalhadores e suas famílias**, os quais, enquanto Central Sindical, nunca esquecemos e para os quais esse aumento faz toda a diferença.

Um aumento que, face ao contexto económico actual e às previsões futuras, permite **manter viva a meta do valor mínimo de 800€** defendida pela UGT para 2023 e que é essencial no quadro de uma política de valorização dos rendimentos dos portugueses.

A UGT tomou boa nota de que, apesar do não acordo, **todos os parceiros reconhecem hoje que os nossos níveis salariais são muito baixos** e que é importante a existência de uma real abertura e de uma efectiva capacidade de construção de uma estratégia de valorização dos salários e dos rendimentos em geral para os próximos anos.

Esperamos que esse reconhecimento e essa abertura se mantenham no decurso da discussão com vista a um potencial acordo sobre política de rendimentos, que hoje se iniciou em sede de concertação social.

RELANÇAR A CONCERTAÇÃO SOCIAL. CONSTRUIR UMA AGENDA PARA OS TRABALHADORES E PARA O PAÍS.

No quadro da discussão sobre a actualização da RMMG para 2020 realizada em sede de concertação social no dia 13 de Novembro de 2019, a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social avançou com uma proposta de temáticas a abordar futuramente pelo Governo e Parceiros Sociais naquele órgão.

A UGT manifesta a sua concordância na generalidade com tais temas e com o objectivo de atingir acordos sobre os mesmos, em linha aliás com a intenção enunciada no Programa do Governo. A saber:

- Salários, rendimentos e competitividade

Esta é uma discussão absolutamente central não apenas para a valorização das condições de trabalho e de vida, para a fixação de trabalhadores no nosso País e para a dinamização da negociação colectiva, mas também, é de salientar, para a própria dinamização da nossa economia e essencial se queremos cumprir a ambição de ter um trajecto de convergência económica e social com a UE.

Esta temática assume aliás um carácter de urgência quando se constata que o rendimento real dos portugueses estagnou, estando praticamente aos níveis pré-crise (2008). **Uma década perdida no que se refere aos rendimentos dos trabalhadores!**

A UGT entende que esta discussão não poderá deixar de integrar áreas como a **fiscalidade**, muito especialmente a que recai sobre os rendimentos do trabalho, **orientações para a negociação colectiva** e uma discussão sobre a **evolução de médio prazo do salário mínimo**.

Obviamente, e a UGT não ignora isso, esta discussão deve estar articulada com um debate sobre o reforço da competitividade e da inovação, sobre a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores e da conciliação vida familiar/pessoal/profissional.

É fundamental que o espírito de abertura e a vontade política de dar um novo dinamismo aos salários esteja presente em todos os que estão à mesa da concertação social, tendo em vista a construção de uma política que garanta aumentos reais de salários para os trabalhadores portugueses que nos aproximem do resto da UE.

- Formação profissional e aprendizagem ao longo da vida como factor estruturante da modernização económica e da coesão social

Temas como a efectivação do **direito individual à formação**, a aposta na **formação/requalificação de activos**, a construção e adequação dos **percursos formativos**, a negociação e **afecção de fundos comunitários**, o reforço do papel dos **centros protocolares**, a estrutura e as respostas do **Sistema Nacional de Qualificações** e o **papel da negociação colectiva** deverão, para a UGT, ser objecto de discussão.

A concertação social, à semelhança do que se verificou em momentos passados, deverá assumir de novo a ambição de ser o motor de mudança e melhoria da eficácia do sistema de formação profissional.

- Conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, da natalidade e da parentalidade
(continuação da discussão iniciada em Setembro de 2019)

Registamos ainda a integração, no documento apresentado pelo Governo, da **valorização de jovens qualificados** como tópico da agenda da concertação social, o que se nos afigura positivo, na medida em que se articula profundamente com os desafios dos 3 temas acima enunciados.

Por fim, a UGT não pode deixar de enunciar que considera importante que a agenda próxima da CPCS inclua o tema da **Segurança Social**.

Esta discussão deve abordar questões como as da sustentabilidade financeira (diversificação de fontes de financiamento, eficácia na cobrança de dívidas), a idade de reforma, a reforma a tempo

parcial, a eficácia e eficiência do funcionamento dos serviços da segurança social e a adequação das várias prestações sociais.

Importa ainda prosseguir a revisão dos **regimes de antecipação da idade de reforma** e, muito em particular, o regime aplicável aos desempregados de longa duração (mas não esquecendo os compromissos de acompanhamento e avaliação dos impactos das recentes alterações legislativas) ou a necessidade de abordar a protecção laboral e social específica devida a trabalhadores que exercem a sua actividade em condições particularmente penosas (como os **trabalhadores por turnos rotativos em regime de laboração contínua**).

Tal deve operar sem prejuízo da necessidade de se proceder regularmente ao **acompanhamento e avaliação de medidas constantes de acordos tripartidos**, nomeadamente do Acordo “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva”, de Julho de 2018, garantindo a sua integral implementação.

Por último, reafirmamos a necessidade da CPCS continuar a ser um espaço privilegiado de discussão e construção de consensos relativamente a desafios estruturais da nossa sociedade, dos quais podemos destacar a demografia, as alterações climáticas, os novos desafios do futuro do trabalho (novas tecnologias, novos trabalhadores, novas formas de organização).

NEGOCIAÇÃO COLECTIVA. EFECTIVAR OS ACORDOS. PENSAR O FUTURO.

Desde 2003, data da sua entrada em vigor, o Código do Trabalho foi objecto de várias alterações, muitas das quais incidiram sobre o sistema de relações laborais no sentido de promover e dinamizar a negociação e a contratação colectiva.

As mais recentes alterações legislativas, que resultam de um acordo estabelecido em Julho de 2018 em sede de CPCS, entraram em vigor no passado dia 1 de Outubro, estabelecendo nomeadamente novas regras para a denúncia de convenções colectivas.

O regime anterior facilitava, a nosso ver, em demasia, a possibilidade de fazer caducar uma convenção, bastando, para tal, que a parte que efectuasse a denúncia a fizesse acompanhar de uma proposta global inaceitável pela parte contrária, e se limitasse depois a esperar o decurso dos prazos de vigência e sobrevigência até reunir as condições para que a convenção pudesse cessar os seus efeitos.

É um facto que não escamoteamos que muitas das denúncias efectuadas deram origem a novos acordos, mas, ainda assim, o sistema facilitava bastante a mera vontade de uma das partes se desobrigar dos compromissos anteriormente assumidos, colocando uma – muitas vezes insustentável – pressão sobre os sindicatos, que se viam colocados num verdadeiro estado de necessidade durante as negociações.

O novo regime resultante do acordo de concertação social de 2018 passa a exigir que a denúncia para efeitos de caducidade seja, de imediato, comunicada à DGERT e acompanhada da devida fundamentação que justifica essa pretensão, havendo ainda a possibilidade de posterior intervenção de um Tribunal Arbitral.

A UGT entende que estas medidas poderão impedir a utilização inopinada e abusiva da figura da denúncia, trazendo mais estabilidade aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em vigor.

Estabilidade que, aliás, consideramos também necessária para a própria legislação laboral (só o Código do Trabalho de 2009 foi já objecto de 15 alterações!) e para um **contexto de previsibilidade que é essencial ao desenrolar dos processos negociais**, criando a necessária confiança entre os vários actores sociais e que se constitui como condição para um aumento sustentado do número de trabalhadores anualmente abrangidos pela negociação colectiva e para evitar a diminuição (lenta mas contínua) que se tem verificado da sua taxa global de cobertura.

E, diga-se, esta **estabilidade da legislação laboral é um valor que sempre defendemos e não apenas do qual, como outros, nos lembramos quando os ventos negociais nos são menos favoráveis.**

Não obstante as importantes alterações conseguidas, a UGT não viu reconhecidas todas as suas propostas e, estamos conscientes, novas discussões terão de ser suscitadas no futuro.

No entanto, este é um momento para acompanhar e avaliar, com particular atenção, em sede de CPCS, os impactos deste novo quadro em que a negociação colectiva se desenvolverá.

É um momento para continuar a reivindicar que todos os aspectos do acordo tripartido, que não se cinge à legislação laboral, sejam efectivamente implementados.

As alterações legislativas terão sempre pouco impacto se o reforço dos meios da administração do trabalho (ACT, DGERT) e se a entrada em funcionamento dos novos mecanismos de arbitragem e mediação não forem uma realidade. **Há que garantir a efectividade dos acordos, há que garantir a efectividade da lei!**

Tal não invalida que não devamos continuar a desenvolver uma reflexão sobre o enquadramento e o desenvolvimento futuro da negociação colectiva. Este é um trabalho que não esquecemos e não deixamos cair, como se viu com o importante Seminário Internacional da UGT que teve lugar no passado dia 19 de Novembro.

Esta é uma discussão que não deve perder de vista a **necessidade de alterar dinâmicas negociais, quer no sector público quer no sector privado.**

O Estado/Governo deve dar o exemplo enquanto empregador e as afirmações políticas do Primeiro-Ministro, e vertidas no Programa do Governo, sobre a necessidade de se valorizarem salários e de convergir nesta matéria, são incompatíveis com as ideias que aparecem como saídas do Ministério das Finanças relativas ao uso da inflação passada como referencial para a actualização de salários. Seria retomar uma fórmula não usada há mais de 30 anos e abandonada por bons motivos.

Tais posições, a virem para as mesas negociais, seriam ofensivas e insultuosas para quem não vê aumentos há mais de uma década. É **fundamental que o Governo se sente à mesa com os sindicatos da Administração Pública**, que abandone os simulacros, que não se centre apenas e só na criação de almofadas orçamentais, que **dê o exemplo para o sector privado e inicie uma verdadeira negociação relativamente à valorização, incluindo salarial, dos funcionários públicos.**

E tais ideias não deverão igualmente condicionar uma discussão, que se inicia agora em sede de concertação social, sobre a política de rendimentos, a qual se nos afigura essencial para **alterar a mentalidade empresarial imediatista de contenção de custos por via salarial.**

A alteração de mentalidades e práticas negociais exige, repetimos, um **debate sobre os caminhos futuros da negociação colectiva.**

É um trabalho que deverá envolver os sindicatos, sem prejuízo da sua autonomia, livres que são para ter as suas posições e desenvolver a sua actuação em função das especificidades dos sectores e empresas em que se inserem.

E é um trabalho que deverá envolver e trazer para esta reflexão também os representantes da nossa contraparte negocial, os empregadores.

É nesse sentido que a UGT lança, desde já, o **repto para a realização de um debate alargado sobre o futuro da negociação colectiva**, incluindo procedimentos, desenvolvimento dos processos negociais, introdução e actualização de conteúdos (conciliação da vida familiar, pessoal e profissional, combate

às desigualdades, parentalidade, segurança e saúde no trabalho, formação profissional, cobertura de novos trabalhadores) e mesmo possíveis alterações legislativas.

Um **debate enraizado na concertação social**, que poderá ser dinamizado pelo Conselho Económico e Social enquanto casa que acolhe a CPCS, e no qual deverão estar envolvidos apenas e só os parceiros sociais com assento na concertação social e aqueles que são os grandes actores da negociação colectiva, sindicatos, associações empresariais e empresas.

Lisboa, 27 de Novembro de 2019

Aprovada por Unanimidade e Aclamação

O Secretariado Nacional