

POLÍTICA REIVINDICATIVA

UGT

2018-2019



I. ENQUADRAMENTO. UM POSSÍVEL CENÁRIO MACROECONÓMICO PARA 2019. _	1
II. PROMOVER UMA REAL MELHORIA DOS RENDIMENTOS. COMBATER AS DESIGUALDADES. _____	2
Salários e Salário Mínimo _____	4
Fiscalidade _____	6
Pensões e Prestações Sociais _____	8
III. AUMENTOS SALARIAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PROMOVER A MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES E A QUALIDADE DOS SERVIÇOS PÚBLICOS. _____	9
IV. CONCERTAÇÃO SOCIAL. RESPEITAR OS ACORDOS. ASSUMIR NOVOS COMPROMISSOS. VALORIZAR O DIÁLOGO SOCIAL. _____	11
V. A RESPOSTA AO REPTO DO PRIMEIRO-MINISTRO. O DESAFIO DA NATALIDADE E DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL. _____	14
VI. VALORIZAR O INTERIOR. APOSTAR NAS PESSOAS. _____	17
VII. AS PRIORIDADES PARA O ORÇAMENTO DO ESTADO 2019. INVESTIR NO PAÍS. REINVESTIR NAS PESSOAS. _____	19
ANEXOS _____	22



I. ENQUADRAMENTO. UM POSSÍVEL CENÁRIO MACROECONÓMICO PARA 2019.

Um ciclo de expansão económica e melhoria do trabalho

As projecções para a economia portuguesa apresentadas pelo Governo e por vários organismos nacionais e internacionais apontam para a manutenção de uma trajectória de **expansão económica e de melhoria do mercado de trabalho** para o próximo período 2018-2020, embora com ritmos ligeiramente mais moderados que em momentos precedentes.

Ainda assim – e sem descurar alguns riscos e incerteza associados a factores externos, tais como o Brexit ou a evolução das relações/tensões na política comercial internacional – a UGT considera globalmente exequível o cenário macroeconómico subjacente ao Programa de Estabilidade e Crescimento 2018-2022 apresentado pelo Governo, nomeadamente um crescimento económico em torno de 2.3%, a continuação do crescimento do emprego e da descida do desemprego, a estabilização de preços em torno de 1.4% bem como a melhoria das contas públicas.

Produtividade a crescer

De registar ainda que a **produtividade do trabalho continuará a aumentar em 2019 e 2020, e de forma mais intensa que em anos anteriores**, e que os custos unitários do trabalho e a competitividade das empresas portuguesas manterão um comportamento bastante positivo, que se traduzirá em novos ganhos de quotas de mercado internacional.

Necessária mais ambição das políticas públicas + investimento público

Não obstante se considerar aquelas previsões como um cenário razoável, a UGT considera porém que existe margem para se ser mais ambicioso, com mais crescimento económico e mais criação de emprego, nomeadamente por via de uma **mais forte aposta no Investimento (FBCF)**, não apenas em termos de investimento privado, mas **sobretudo do Investimento Público** em áreas estruturantes. E um investimento público que não pode ficar limitado aos grandes projectos em áreas

**Um cenário
2018-2020 realista**

como os transportes e as comunicações, mas igualmente abranger áreas imateriais como a Saúde, a Educação e a Qualificação das Pessoas.

Esta aposta no investimento produtivo e estruturante é um elemento determinante para um maior crescimento económico e uma questão fulcral para o tão necessário reforço da intensidade capitalística da economia, hoje uma das mais frágeis da UE, e um dos factores que mais impactos negativos tem tido na produtividade das empresas.

Quadro: Cenário Macroeconómico

	2017	2018	2019	2020
PIB	2.7	2.3	2.3	2.3
EMPREGO	3.3	1.9	1.1	0.9
TAXA DE DESEMPREGO	8.9	7.6	7.2	6.8
INFLAÇÃO	1.4	1.4	1.4	1.4
PRODUTIVIDADE DO TRABALHO	-0.5	0.4	1.2	1.4
EXPORTAÇÕES	7.8	6.3	4.8	4.2
IMPORTAÇÕES	7.9	6.3	5.0	4.5
FBCF (INVESTIMENTO)	8.5	6.2	7.0	7.1
DIVIDA PUBLICA % PIB	-0.9	-0.7	-0.2	0.7
DEFICE PUBLICO % PIB	125.7	122.2	118.4	114.9

Previsões 2018-20 / Programa de Estabilidade e Crescimento 2018-2022

**II. PROMOVER UMA REAL MELHORIA DOS RENDIMENTOS.
COMBATER AS DESIGUALDADES.**

Depois de uma quebra muito acentuada dos rendimentos das famílias durante o período de crise económica e do Programa de Ajustamento, verifica-se, nestes anos mais recentes, uma ligeira melhoria do rendimento disponível das famílias que se encontra certamente associada à opção do Governo em promover uma reposição

Passar de uma política de reposição a uma real melhoria de salários e condições de trabalho

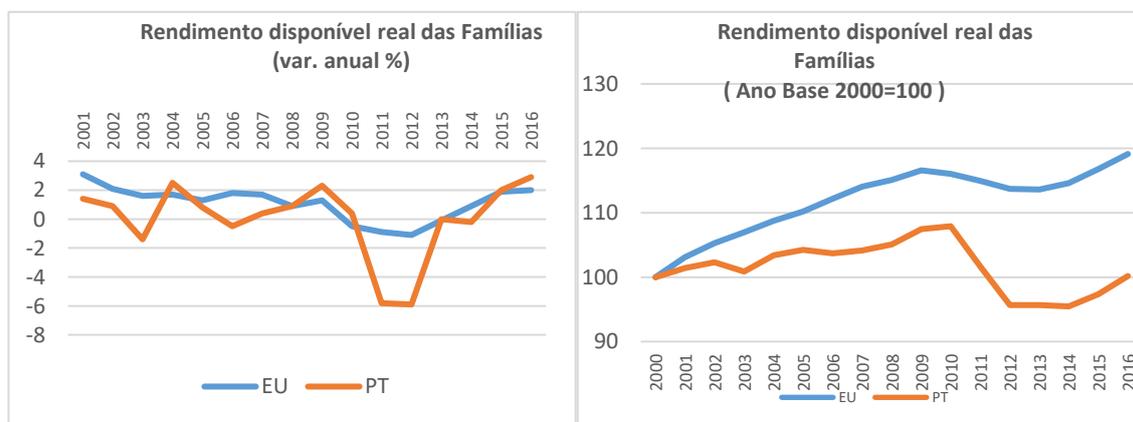
Rendimento das famílias ao nível de 2000

dos rendimentos dos cidadãos e das famílias e algum alívio dos sacrifícios impostos anteriormente, opção que se concretizou em medidas como a reposição dos salários nas Administrações Públicas, a actualização das pensões e prestações sociais, a eliminação da sobretaxa de IRS e na redução da carga fiscal para agregados de fraco rendimento.

A UGT sempre valorizou a mudança de políticas operada por este Governo - a qual reflectiu desde o início uma maior sensibilidade social – mas veio reiteradamente alertar para a **necessidade de passar de uma política sobretudo centrada na reposição de rendimentos e de direitos para uma política de efectiva melhoria das condições de vida e de trabalho** dos portugueses; passar de uma política de sinais - positivos mas insuficientes - para uma política que dê uma verdadeira resposta aos problemas estruturais e profundos com que as pessoas e o País se continuam a confrontar e para assegurar uma trajectória de desenvolvimento e progresso social.

Com efeito, apesar de progressos positivos, os dados são bem elucidativos do caminho que temos ainda que percorrer para assegurar uma melhoria efectiva dos rendimentos das famílias portuguesas.

As políticas adoptadas nos últimos anos apenas garantiram que se retomassem os níveis de rendimento disponível existentes em 2000, não tendo havido por conseguinte qualquer melhoria do rendimento, **ao contrário do que sucedeu na UE, onde se registou um crescimento na ordem de 20%**, que contrasta com a estagnação no nosso País.



Nesta política reivindicativa 2018-2019, a UGT deve insistir uma vez mais para a necessidade e urgência de, em muitas matérias centrais quer para as pessoas quer

para a própria economia, se ir mais longe do que no passado recente, desenhando e construindo **uma verdadeira estratégia de desenvolvimento sustentável, alicerçada no reforço da melhoria generalizada do rendimento disponível das famílias e da protecção social, na valorização dos trabalhadores, na existência de serviços públicos de qualidade próximos das populações e na coesão social e territorial.**

SALÁRIOS E SALÁRIO MÍNIMO

A UGT assume como uma das prioridades desta Política Reivindicativa 2018-2019 a melhoria dos rendimentos do trabalho, objectivo que tem de ser prosseguido por via de uma intervenção centrada em dois planos - o **aumento geral dos salários e o desagravamento da carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho.**

Apesar de, nos anos mais recentes, se terem verificado algumas evoluções positivas em matéria salarial – como a actualização do salário mínimo e a revisão de tabelas salariais nalguns sectores e empresas – estas são ainda insuficientes e não afastam decisivamente Portugal de um modelo de desenvolvimento em que os **empregadores continuam a apostar sobretudo nos baixos salários como principal factor de competitividade.**

Em 2017, as **remunerações a economia portuguesa registaram ainda um decréscimo real na ordem do 0.3%** (ainda muito influenciado pela não actualização de salários na Administração Pública) **e na contratação colectiva esse aumento foi de 2.6%**, mas deixando de fora um número significativo de trabalhadores.

Para 2018, o aumento de 1.4% nas remunerações médias declaradas à segurança social não deixa antever uma mudança efectiva já neste ano, sendo claro que alguns **dados positivos que vêm sendo destacados pelo Governo** – como o das contribuições para a Segurança Social – **resultam mais do aumento do volume de emprego do que de qualquer aumento dos salários.**

Depois de anos de congelamento do salário mínimo, a trajectória de recuperação e de valorização a que temos vindo a assistir nestes últimos anos – muito em resultado do empenho da UGT em sede de concertação social - tem permitido uma melhoria

Prioridade ao aumento geral de salários nos sectores privado, público e empresarial do Estado

Afastar Portugal do modelo de baixos salários

O aumento do salário mínimo não tem destruído empregos nem comprometido a competitividade

das condições de vida dos trabalhadores, contribuindo para atenuar a pobreza dos trabalhadores e constituindo-se como uma força motriz do consumo privado e de dinamização da economia, afastando também os receios expressos por muitos – alguns quase como ameaças – de consequências adversas em termos de perdas de emprego e de competitividade. Pelo contrário, a evolução económica demonstra que o crescimento do salário mínimo tem sido feito de forma consistente, adequada e sustentada.

A UGT continuará assim a bater-se pelo aumento do salário mínimo e por uma política de aumentos de salários quer na Administração Pública quer nos sector privado e empresarial do Estado, como dimensão central para a melhoria das condições de vida das pessoas e como factor determinante para o crescimento económico, para o combate à pobreza e para uma mais justa distribuição de rendimentos.

Como sempre fizemos ao longo dos anos, a apresentação de propostas de aumentos salariais sempre foi pautada por um sentido de responsabilidade na defesa dos trabalhadores e da melhoria das suas condições de vida, não deixando de ter presente o contexto económico e social existente. Por isso, **a UGT e a sociedade não podem aceitar que, num quadro de expansão económica e de melhoria geral dos níveis de rentabilidade e de competitividade das empresas, a actualização dos salários continue a ser adiada ou minimizada pelas empresas.**

Sempre defendemos que os aumentos salariais devem ter presentes indicadores como a taxa de inflação, a produtividade e a situação específica das empresas e sectores.

Face ao contexto macroeconómico atrás referido, a UGT propõe:

- **Um aumento médio dos salários entre 3,0%- 4,0%, para os sectores privado e público;**
- **A actualização do Salário Mínimo para 615 euros, a partir de 1 de Janeiro de 2019;**
- **O descongelamento e progressão de todas as carreiras na Administração Pública e no Sector Empresarial do Estado e a reposição e revalorização dos**

Aumentos de 3%-4%

**Salário Mínimo – 615€
a 1 de Janeiro de 2019**

valores de um conjunto de prestações pecuniárias (subsídio de refeição, ajudas de custo...) cujos valores actuais comprometem ainda os objectivos com que foram criados.

FISCALIDADE

A elevada carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho condiciona não apenas o rendimento das famílias e o seu bem-estar, mas constitui actualmente um factor adicional de constrangimento ao crescimento potencial da nossa economia e ao bom funcionamento do mercado de trabalho, contribuindo para a não atractividade – ou mesmo o êxodo – de trabalhadores com elevadas qualificações e mais altos níveis salariais.

De 2010 para cá, **Portugal foi um dos países da OCDE em que mais aumentou o peso dos impostos no PIB**, encontrando-nos actualmente alinhados com a média dos países desenvolvidos e acima de vários Estados-membros da UE, alguns dos quais com níveis de riqueza mais elevados que o nosso.

Também na tributação dos rendimentos do trabalho - e não obstante medidas como a redução e eliminação da sobretaxa de IRS, a redução de taxas de imposto para certos escalões e o aumento do número de escalões – se verifica que **não recuperámos ainda da crise económica e do brutal aumento de impostos de 2012, que sacrificou sobretudo os trabalhadores e os pensionistas.**

As alterações implementadas foram manifestamente insuficientes para assegurar um **alívio fiscal para todos os trabalhadores**, continuando a existir grupos cuja carga fiscal é muito elevada, mantendo-se claramente **acima dos valores pré-crise (quase mais 10 p.p. na taxa de imposto para alguns escalões da classe média)** e acima de muitos Estados-membros (por exemplo, a carga fiscal dos trabalhadores solteiros sem filhos atinge 41.4%, o que compara com os 35.9% da média da OCDE).

Por outro lado, não podemos deixar de considerar que **o aumento do número de escalões adoptada pelo Governo para 2018**, tendo beneficiado agregados de mais fracos rendimentos, tornou ainda assim a penalizar fortemente alguns segmentos da classe média, que – sem contar com o efeito da eliminação da sobretaxa, medida

Portugal foi dos países que mais impostos aumentou, sobretudo sobre os rendimentos do trabalho

A redução do IRS tem sido insuficiente

Necessário alívio fiscal para todos os trabalhadores e pensionistas

Cada um deve pagar de acordo com a sua capacidade contributiva

Criar mais Justiça fiscal

Mais escalões de IRS

Reduzir as taxas

Mais progressividade

Reduzir as taxas sobre bens essenciais

apenas transitória e excepcional e que há muito deveria ter sido suprimida - **sofreram aumentos de 8 p.p. na taxa de imposto.**

Urge assim uma reformulação do quadro fiscal sobre os rendimentos do trabalho, garantindo uma **verdadeira progressividade do IRS e a não penalização dos rendimentos da classe média**, bem como ainda um **efectivo equilíbrio na aplicação de regime de benefícios fiscais, os quais deixam hoje de fora, na prática, as famílias de menores rendimentos.**

Mas urge também uma reformulação do quadro de impostos, assegurando que o **peso excessivo que assumem os impostos sobre o trabalho no total dos impostos seja reduzido**, no que nos parece uma medida da mais basilar justiça social.

E urge criar um sistema em que, verdadeiramente, **cada um contribua em função da sua capacidade contributiva, independentemente da natureza e proveniência do seu rendimento**, pondo termo à manutenção de injustificados benefícios e regimes que isentam (ou quase) a riqueza e os rendimentos não produtivos de cidadãos e empresas.

O sistema de isenções, deduções e benefícios fiscais deve aliás ser objecto de reanálise transversal, pondo termo – como já se referiu – a regime injustificados e introduzindo novas medidas de resposta a desafios estratégicos, como são os casos da valorização da formação profissional e o reforço do diálogo social.

A UGT defende nomeadamente:

- O **alargamento do número de escalões e revisão simultânea das respectivas taxas de IRS, por forma a assegurar um desagravamento fiscal para TODOS** e garantir a necessária progressividade do imposto;
- A **actualização das deduções e benefícios fiscais em sede de IRS**, pelo menos em linha com a inflação prevista;
- A **revisão do quadro de benefícios existentes**, por forma a garantir que estes servem efectivamente os objectivos para que foram criados e que os objectivos prosseguidos são ainda válidos:
 - **Assegurando que todos os trabalhadores, especialmente os de menor rendimento, possam sentir os impactos positivos dos benefícios existentes;**

- Garantindo a resposta a objectivos estratégicos, nomeadamente **reforçando as deduções** estabelecidas para a **formação profissional custeada pelo trabalhador**, para a **quotização sindical** e para a **habitação**;
- A **revisão do regime de englobamento de rendimentos das pessoas singulares**, eliminando distorções que têm dado lugar ao enfraquecimento da progressividade e justiça fiscal;
- A **adequação das tabelas de retenção** aos níveis de tributação existentes, pondo **fim à sobre-retenção de IRS**, que beneficia o Estado à custa do rendimento disponível das famílias;
- A continuação e o aprofundamento do combate à fraude e à economia informal;
- Repôr o **IVA a taxa reduzida de 6% para todos os bens essenciais**.

PENSÕES E PRESTAÇÕES SOCIAIS

É essencial **prosseguir e aprofundar o caminho de melhoria das pensões e prestações sociais** existentes, o que exige uma actualização justa dos seus valores.

A UGT defende:

- **O aumento de todas as pensões, diferenciando positivamente as pensões de mais baixo valor**, incorporando desde 1 de Janeiro eventuais – e necessárias - actualizações extraordinárias;
- **A rediscussão, em sede de concertação social, a regra de actualização das pensões**, a qual deverá continuar a atender aos ciclos económicos e aos níveis de pensão, mas introduzindo um mecanismo de salvaguarda que garanta um mínimo de aumento de todas as pensões, mesmo em momentos de menor crescimento económico;
- **O aumento do IAS - Indexante de Apoios Sociais** em linha com o aumento efectivo das pensões mínimas em 2019 (**incorporando actualizações extraordinárias** que vierem a ser estabelecidas);

Aumentar todas as pensões e prestações sociais

Aumentar o IAS

Discutir em concertação um quadro justo de actualização das pensões

- **A actualização das demais prestações e apoios sociais em linha com o aumento do IAS**, quando aquelas não estejam directamente indexadas àquele referencial;
- Assegurar a manutenção da consignação de receitas do IRC, da alienação de património e de IMI para a Segurança Social, prevista no OE 2018.

III. AUMENTOS SALARIAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PROMOVER A MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES E A QUALIDADE DOS SERVIÇOS PÚBLICOS.

As reivindicações da UGT para o sector público assentam numa política de valorização dos salários e das carreiras, de modo a que se verifique, finalmente, a **inversão de uma trajectória de perda de poder de compra que os trabalhadores da Administração Pública sentem há uma década.**

Sendo de registar positivamente os aumentos de pensões, sobretudo as de mais baixo valor, que se têm verificado nos últimos anos, **não é aceitável que o Estado continue a tratar de forma discriminatória os seus trabalhadores no activo, ao aumentar pensões sem aumentar salários.**

Manter uma política salarial que continue a aproximar o salário mínimo do salário médio é desmotivante e injusto. O mesmo se poderá dizer de uma política de descongelamento das progressões nas carreiras que ignore anos do tempo de serviço prestado pelos trabalhadores.

A UGT apoia as principais reivindicações apresentadas pelos seus sindicatos do sector à mesa das negociações, nomeadamente:

- a) **o aumento de todos os salários da Administração Pública** com abertura para a negociação de um eventual aumento nominal e aumento do subsídio de refeição e ajudas de custo. Não serão aceites como moeda de troca

**Funcionários públicos
perdem poder de
compra há uma
década**

**Aumentar todos os
funcionários públicos
em 2019**

Contar o tempo de serviço – progredir nas carreiras

Melhorar condições de trabalho e motivar os trabalhadores

Uma política de melhoria do serviço público

quaisquer benefícios fiscais ou redução nas contribuições para a ADSE, os quais, contudo, esperamos que se venham a verificar;

- b) a **contagem da totalidade do tempo de serviço para efeitos de descongelamento das progressões** de todas as carreiras de todos os sectores da Administração Pública;
- c) a **revisão das carreiras** gerais e a revisão das cerca de 80 carreiras inalteradas, subsistentes e não revistas, essencial para devolver a dignidade e a motivação dos milhares de trabalhadores que as integram;
- d) a recuperação dos **25 dias de férias** para todos os trabalhadores da Administração Pública;
- e) a promoção de uma **política de admissões que vá ao encontro das necessidades reais dos serviços e combata a precariedade**. Mais do que concluir o PREVPAP, devem evitar-se novas situações de precariedade;
- f) a **implementação de uma política de formação profissional**, essencial à melhoria da qualidade dos serviços públicos e que, em simultâneo, contribua para a retenção de competências e da qualidade dos recursos humanos;
- g) a **despenalização das carreiras contributivas mais longas** no âmbito da CGA, defendendo que a aposentação com 60 anos de idade e 40 de descontos deve ser totalmente isenta de penalizações, e a manutenção da **aposentação obrigatória aos 70 anos de idade**.

Estas são as medidas que a UGT defende como prioritárias para que se verifique uma aposta séria na motivação dos trabalhadores da Administração Pública, contribuindo desse modo para a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos, devendo para isso ser feito um levantamento das necessidades permanentes dos serviços no que concerne ao pessoal, de modo a que se possa colmatar a escassez de recursos humanos.

IV. CONCERTAÇÃO SOCIAL. RESPEITAR OS ACORDOS. ASSUMIR NOVOS COMPROMISSOS. VALORIZAR O DIÁLOGO SOCIAL.

Efectivar o importante Acordo de 2018 sobre a precariedade e a negociação colectiva

O período de 2017-2018 foi marcado pela celebração de um importante acordo em sede de concertação social – Acordo “Combater a Precariedade e Reduzir a Segmentação Laboral e Promover um maior Dinamismo da Negociação Colectiva” -, o qual veio dar concretização a alguns dos compromissos que haviam sido assumidos no anterior “Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo”.

E compromissos em matérias que a UGT sempre considerou centrais não apenas para se avançar na reversão de alguns dos efeitos extremamente negativos das medidas impostas durante o período de ajustamento, mas sobretudo para garantir um mercado de trabalho mais justo, melhores condições de trabalho e de vida para todos os trabalhadores e mesmo a sustentabilidade do crescimento económico do País.

O combate à precariedade e aos seus efeitos – instabilidade profissional, familiar e pessoal, riscos de sustentabilidade da segurança social, emigração massiva –, que atingem todos os trabalhadores mas sobretudo os jovens, e a construção de um quadro que promovesse um maior dinamismo da negociação colectiva e um maior equilíbrio das partes nos processos negociais foram recorrentemente assumidos como objectivos pela UGT nas políticas reivindicativas de anos anteriores, sendo de saudar que os avanços registados se tenham concretizado na concertação social, garantindo o progresso social e económico num sempre desejável clima de confiança e paz social.

A UGT não deixará de acompanhar atentamente a evolução do processo legislativo em curso na Assembleia da República, e que concretizará muitas das medidas resultantes daquele acordo, e considera essencial que sejam efectivados com celeridade todos os demais compromissos assumidos.

A alteração da configuração das políticas activas de emprego, a melhoria do acesso ao subsídio social de desemprego e o reforço e a melhoria do funcionamento da ACT e da DGERT são igualmente parte integrante daquele acordo tripartido e afiguram-

Respeitar os compromissos da concertação social

se centrais para assegurar o sucesso na concretização dos objectivos definidos – o combate à precariedade e a dinamização da negociação colectiva – e que constituem desafios estruturais para Portugal.

A UGT, sem colocar em causa a independência e a soberania do parlamento, não deixará de continuar a **defender o não desvirtuamento naquela sede deste e de todos os acordos de concertação social e a garantia dos efeitos positivos de qualquer acordo entre parceiros sociais.**

Mais, seremos intransigentes quanto à necessidade de se realizar um processo sério, continuado e efectivamente participado pelos parceiros sociais de preparação, implementação e acompanhamento dos impactos das medidas acordadas.

O acordo tripartido “Combater a Precariedade e Reduzir a Segmentação Laboral e Promover um maior Dinamismo da Negociação Colectiva” foi um passo importante para os trabalhadores e para o mercado de trabalho e que não podemos deixar de saudar como manifestamente positivo, mas não esgota nem as medidas necessárias para prosseguir os objectivos nele definidos (o reforço da negociação colectiva sectorial e o combate à precariedade) nem as matérias que continuamos a considerar prioritárias para discussão em sede de concertação social.

Além da **urgente discussão sobre a fixação do salário mínimo para 2019**, que deve ser iniciada com carácter de urgência com vista a procurar atingir os consensos que por diversas vezes têm sido possíveis nos últimos anos, a UGT deve insistir – à semelhança do que se verificou na política reivindicativa 2017-2018 – que é necessário **avançar decisivamente e concluir a revisão do regime de reformas antecipadas.**

Passado um ano, verificamos que o Governo vem revelando pouca vontade política de avançar no curto prazo com aquela revisão, sendo de registar negativamente que os progressos verificados não vêm resolver as questões de fundo (foram meramente paliativos e abrangeram um reduzido número de trabalhadores) e que se tenham operado de forma brusca e inusitada e sem um envolvimento real e efectivo dos parceiros sociais, numa prática que consideramos indesejável e inaceitável.

A UGT considera que é urgente retomar e concluir em sede de concertação social a discussão da revisão global do regime de antecipação de reforma e continuaremos

PRIORIDADES:

Iniciar a discussão do Salário Mínimo para 2019

Concluir a revisão das reformas antecipadas

Discutir a Segurança Social

Apostar na Qualificação dos trabalhadores

Aprofundar a discussão de documentos estruturais– Programa Nacional de Reformas, PEC, OE

Eliminar o factor de sustentabilidade

Reforma antecipada sem penalização aos 60 anos de idade e 40 de carreira

Idade legal fixa de reforma aos 65 anos

Concretizar o direito individual à formação

a defender a **eliminação imediata, para todas as antecipações de pensão, da penalização resultante da aplicação do factor de sustentabilidade, a criação de condições que viabilizem o acesso sem penalização à reforma antecipada dos trabalhadores com 60 anos de idade e 40 de carreira contributiva e a revisão dos factores de penalização/bonificação** (não esquecendo os desempregados de longa duração).

É uma discussão que não pode igualmente passar ao lado **da criação de regimes justos de acesso à reforma para os trabalhadores** de profissões de desgaste rápido e para os trabalhadores que exercem a sua actividade profissional, por vezes durante largos anos, **em condições de particular penosidade, como se verifica com os trabalhadores por turnos em regime de laboração contínua.**

Por outro lado, o Governo deve assumir que **será com os parceiros sociais que deverão ser discutidas, em primeira linha, questões prioritárias para o sistema de Segurança Social, como é o caso da reposição da idade legal de reforma nos 65 anos, da construção de um quadro de maior sustentabilidade e de maior eficácia na protecção social, em que elementos como a diversificação de fontes de financiamento, a política de combate à fraude e evasão contributivas, a recuperação de dívidas ou a maior inclusividade dos sistemas** face às novas realidades do mundo do trabalho devem estar presentes.

E a UGT insiste que esta é uma discussão que não poderá ser enviesada por visões ideológicas, como as frequentemente expressas por organismos internacionais como a OCDE, organização que deverá apresentar um relatório solicitado pelo Governo português sobre esta matéria em Janeiro de 2019.

A UGT considera ainda que deve assumir uma **nova prioridade e urgência** a discussão dos desafios estruturais do mercado de trabalho, da economia e do País não abordados no acordo celebrado em 2018, como é o caso do **reforço das qualificações dos trabalhadores**, cuja discussão estruturada vem sendo adiada.

Os progressos verificados na área da formação profissional, sendo positivos, são claramente insuficientes, importando dar resposta a problemas de longa data e para os quais há muito vimos alertando, como a efectivação do direito individual à formação, e mesmo a questões muito imediatas e urgentes, como garantir uma real

Assegurar verbas suficientes para a qualificação dos activos

prioridade da formação contínua – em linha com o defendido pelo Governo em sede do Plano Nacional de Reformas – mediante o reforço dos montantes a ela afectos pelos fundos estruturais (em muito diminuídas com o acordo de parceria com a UE).

Por outro lado, a UGT considera **inaceitável que se continuem a verificar cativações ilegítimas de verbas da formação profissional**, prejudicando a sua concretização por parte dos agentes do sistema formativo, sendo aliás de rejeitar esta prática em todas as áreas estruturais do mercado de **trabalho e em áreas em que a mesma faz perigar os objectivos centrais do nosso Estado Social, como é o caso da Saúde**, com os impactos negativos e perversos que todos conhecemos.

A UGT deve ainda reafirmar que os **passos positivos dados no sentido de aprofundar a centralidade do papel da concertação social e dos parceiros sociais devem prosseguir em 2018-2019**, reconhecendo e valorizando – como o devem fazer todos os actores políticos e sociais – o empenho e a responsabilidade que sempre revelaram na discussão e construção de soluções fundamentais para Portugal.

Tal não poderá deixar de passar pelo **alargamento do leque de temáticas a ser discutidas e pela maior continuidade e consequência na abordagem de dossiers importantes** e com consequências transversais para as políticas nacionais no curto, médio e longo prazo e que apenas pontualmente vêm fazendo parte da agenda da concertação social (Plano Nacional de Reformas, Orçamento do Estado).

V. A RESPOSTA AO REPTO DO PRIMEIRO-MINISTRO. O DESAFIO DA NATALIDADE E DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL.

Natalidade e conciliação na agenda da concertação social

O **Primeiro-Ministro**, quando da assinatura do acordo tripartido “Combater a Precariedade e Reduzir a Segmentação Laboral e Promover um maior Dinamismo da Negociação Colectiva”, **lançou o repto aos parceiros sociais para, em sede de concertação social, se debruçarem sobre as problemáticas da conciliação e da natalidade**, enquanto desafios estruturais aos quais também, e porventura em primeira linha, os parceiros sociais devem dar resposta.

Um País envelhecido e com baixa natalidade – renovação de gerações não é assegurada

Necessárias respostas transversais em múltiplas áreas

Todos sabemos que, há 40 anos, Portugal era o país com a maior taxa de natalidade da Europa, mas hoje confronta-se com um problema demográfico sério, uma vez que não só **temos das mais baixas taxas de natalidade como temos uma população das mais envelhecidas.**

Além de pôr em causa a renovação da sociedade, este fenómeno afecta a sustentabilidade da Segurança Social e os alicerces do Estado Social.

Mas a questão da **natalidade e os desafios demográficos não podem ser vistos como temáticas isoladas e com respostas meramente pontuais**, exigindo antes um conjunto de medidas transversais e integradas em áreas tão diversas como a promoção da **igualdade de oportunidades, o combate ao fenómeno da precariedade, a melhoria das condições de trabalho (v.g. organização do tempo de trabalho), o reforço da protecção social e das respostas e equipamentos sociais (para crianças, idosos, deficientes), a gestão dos fluxos migratórios ou o aprofundamento das medidas de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.**

Mais, estamos cientes de que um conjunto de medidas concebidas para fazer face ao problema da natalidade só surtirá efeito se for amplamente aceite pela sociedade e executado de forma continuada ao longo de várias legislaturas.

A UGT deve registar avanços já verificados em algumas das áreas em que se impõe uma intervenção, como os que se introduzirão na sequência do referido acordo tripartido – e, talvez por isso, o Primeiro-Ministro tenha introduzido aquele desafio no momento da sua assinatura - ou mesmo com medidas que este Governo tem preconizado na área da Igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação “Portugal mais Igual”.

No entanto, **estamos longe ainda de um quadro desejável e integrado de promoção da natalidade e de uma efectiva conciliação** entre os vários planos da vida dos cidadãos.

Torna-se, pois, necessário a UGT reiterar os princípios que devem presidir a qualquer actuação nesta área e propôr linhas de orientação concretas, ainda que não de forma

Apesar dos progressos, estamos longe de um quadro de igualdade de género

Mais empregabilidade para as mulheres

Combater as discriminações salariais

Promover o papel da mulher no mercado de trabalho

Os desafios demográficos ultrapassam a natalidade - gerir as migrações, gerir o envelhecimento, atrair os jovens para Portugal

exaustiva, que contribuam para a inversão da tendência decrescente da taxa de natalidade.

A UGT considera fundamental que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres seja a componente essencial de uma sociedade moderna, livre e democrática, como pretendemos que seja a sociedade portuguesa, e não pode deixar de ser assumida como uma vertente fundamental – numa sociedade em que as responsabilidades são assumidas de forma profundamente desequilibrada – para dar resposta a tais problemas.

Assim, é **fundamental a criação de instrumentos que visem colmatar os desequilíbrios na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social, familiar e, em especial, na esfera profissional.**

A UGT reitera que as medidas a adoptar só poderão ter o seu apoio se contribuírem de forma positiva para a igualdade de género no mercado de trabalho e na sociedade, em particular, contribuindo para **a) o reforço da empregabilidade das mulheres; b) a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres; c) a criação de mecanismos de conciliação entre a vida profissional e vida familiar e pessoal e/ou para o aperfeiçoamento dos já existentes; d) a maior mobilidade vertical das mulheres quer no sector privado quer no sector público.** Estes são princípios que devem estar na base de qualquer articulado de medidas que vise o reforço da natalidade.

Por outro lado, uma política de família e de resposta aos desafios demográficos não pode e não deve esgotar-se nas questões da natalidade e da parentalidade, **não podendo ser igualmente ignorados outros problemas relevantes como o do envelhecimento populacional.**

O número de adultos que carece de cuidados regulares aumenta com o envelhecimento da população, que é hoje um fenómeno com que se debatem todos os países europeus. O apoio a estas pessoas é prestado por familiares de forma parcial - por vezes total – no domicílio ou em combinação com instituições públicas ou privadas.

Muitas das pessoas envolvidas nesta prestação de cuidados aos seus familiares são trabalhadores, especialmente mulheres, e muitas vezes têm filhos, sendo forçados a

UGT disponível para assumir responsabilidades na concertação social e na negociação colectiva

combinar as suas responsabilidades laborais com os cuidados que prestam e ainda com a educação dos filhos.

Também estes são temas a que estamos ainda longe de dar uma resposta efectiva e a UGT manifesta a sua **total disponibilidade para, em sede de concertação social mas também por via da negociação colectiva, dar o seu contributo e assumir as suas responsabilidades relativamente aos desafios da natalidade, da demografia e da conciliação**, os quais, a não terem uma efectiva resposta, poderão comprometer o equilíbrio do nosso mercado de trabalho e a sustentabilidade do nosso modelo social.

VI. VALORIZAR O INTERIOR. APOSTAR NAS PESSOAS.

A UGT há muito que vem defendendo a necessidade de uma política de valorização do Interior como uma resposta essencial a um dos desafios estruturais do nosso País, a qual deve ser vista como um verdadeiro imperativo com vista à correcção de assimetrias e desigualdades que comprometem o progresso social e económico sustentado de Portugal.

E uma política que, cada vez menos, seja construída com base em medidas isoladas e pontuais, que dê resposta a problemas e ignore outros ou que se centre apenas em alguns destinatários ou algumas áreas de governação.

A UGT não pode deixar de considerar como positivo o esforço que vem sendo feito pelo Governo no sentido da construção de uma política mais integrada, continuada e sustentada de valorização do interior.

O Programa Nacional de Reformas elege-a como uma das suas prioridades, garantindo por essa via uma necessária (mas ainda assim insuficiente) afectação de recursos, o Programa Nacional para a Coesão Territorial deu seguimento e implementação a muitas das medidas propostas pela Unidade de Missão para a Valorização do Interior e o recente Programa de Valorização do Interior procura dar continuidade e complementaridade ao trabalho que vem sendo realizado no sentido de tornar realidade um País social e economicamente mais coeso.

UGT regista avanços, mas é necessário recuperar do desinvestimento de décadas

Um crescimento sustentado e equilibrado passa apoiar as empresas mas também as pessoas

Reduzir o IRS e apoiar a criação de novos empregos

Atacar o problema da habitação no interior

Reforçar os incentivos à mobilidade de todos os trabalhadores

Medidas como o Programa de Captação de Investimento, com a possibilidade de redução do IRC para empresas que invistam no Interior e que criem postos de trabalho, a redução de taxas de portagem, o desenvolvimento de pólos de ensino e formação, a reforma da floresta ou a fixação e reabertura de alguns serviços públicos são passos que não podem deixar de ser saudados e que respondem a propostas há muito avançadas pela UGT.

No entanto, e não apenas **Portugal tem de recuperar de um desinvestimento de muitas décadas**, desinvestimento esse que se aprofundou durante a recente crise económica e financeira, como estamos longe de um quadro de políticas suficiente para garantir um verdadeiro impacto de médio e longo prazo e em que **subsistem áreas que se nos afiguram essenciais e em que as medidas avançadas são claramente deficitárias**.

Desde logo, a UGT deve apontar o profundo **desequilíbrio existente entre as medidas e propostas e veiculadas no sentido de apoiar as empresas** e, por essa via, promover o desenvolvimento do tecido económico no interior do País, e **as medidas dirigidas directamente às pessoas**, garantindo um efectivo e real incentivo à sua deslocação e fixação para as regiões de baixa densidade.

Tais medidas não se excluem, antes se complementam, e não podem deixar de ser parte de uma política sustentada de revitalização do Interior.

A **redução do IRC associada ao novo investimento criador de emprego** é importante e a UGT há muito que a defende, mas não menos importante será a **existência de incentivos palpáveis em sede de IRS**, os quais continuamos a não vislumbrar.

A existência de **apoios para a abertura de novas empresas e estabelecimentos** é uma necessidade, mas igualmente o é um conjunto de políticas (que não meramente emblemáticas) de **apoio à mobilidade dos trabalhadores e suas famílias em áreas como a habitação**.

Os **apoios às empresas para criação de emprego** – e emprego de qualidade – são essenciais, mas é necessário aprofundar o quadro de **políticas activas de emprego**, garantindo **incentivos directos aos trabalhadores que optem por se fixar nas regiões do interior**.

Melhorar o acesso a serviços essenciais

Registando-se os esforços realizados com medidas como a reabertura de tribunais, a redução do número de alunos por turma ou mesmo a descentralização de serviços, é necessário um quadro abrangente – discutido de forma participada com os sindicatos do sector - que garanta a **recuperação das áreas centrais do nosso Estado Social, colmatando o défice existente relativamente ao litoral no que concerne ao acesso a serviços públicos essenciais de proximidade na Educação, na Saúde e na Justiça.**

A UGT insiste que estas são **questões que devem continuar a ser aprofundadas na concertação social**, envolvendo trabalhadores e empregadores em matérias que são de extrema importância para o desenvolvimento sustentado e sustentável do País.

A UGT continua a defender como central a existência de “pacto de regime” envolvendo actores políticos e sociais para a política de valorização do interior e para a política da floresta, garantindo um futuro quadro sustentado, equilibrado e estável de políticas de discriminação positiva para as pessoas e para as empresas (em matérias de emprego, de fiscalidade, de incentivos à mobilidade, de política de habitação, de acesso aos serviços públicos) como forma de promover País mais seguro e com maior coesão social, económica e territorial.

VII. AS PRIORIDADES PARA O ORÇAMENTO DO ESTADO 2019. INVESTIR NO PAÍS. REINVESTIR NAS PESSOAS.

Um OE virado para o crescimento e a valorização do emprego e das pessoas

O Governo irá apresentar brevemente a sua Proposta para o Orçamento do Estado 2019. Para a UGT, o OE 2019 não pode continuar a ser um Orçamento focado na reposição de rendimentos e de direitos, mas antes ser um instrumento efectivo de crescimento económico, de valorização dos trabalhadores, de melhoria de rendimentos e de condições de vida de todas as pessoas.

O OE 2019 tem necessariamente de incluir medidas que assegurem:

- **Um reforço do Investimento público, garantindo a qualidade e natureza estruturante dos investimentos** a realizar de modo a potenciar um mais

Mais investimento

Mais rendimento para as famílias

Mais Estado Social

Mais Administração Pública

Qualificar os Portugueses

forte e sustentado crescimento da economia e do emprego e assegurando a necessária e urgente coesão social e territorial;

- **As condições para o reforço do Investimento privado**, o que implica nomeadamente prosseguir os esforços de **desburocratização e de melhoria da Administração Pública**, mas também assegurar a adequada dotação orçamental para as contrapartidas nacionais e para um eficiente funcionamento do PT 2020, de modo a que não se criem constrangimentos - como os que têm vindo a ocorrer por via das sistemáticas e imprevisíveis cativações orçamentais - que comprometem domínios essenciais de que a qualificação dos trabalhadores ou o funcionamento dos serviços públicos são apenas um exemplo;
- Uma **estratégia integrada de melhoria dos rendimentos dos portugueses**, assumindo como prioridade para **2019 o aumento geral de salários, nomeadamente dos salários na Administração Pública** (congelados desde 2010), **a actualização de todas pensões e a redução da carga fiscal sobre o trabalho**;
- Uma aposta na **Qualificação dos trabalhadores portugueses**. A prossecução do combate ao abandono e insucesso escolares, o reforço e adequação das políticas activas de emprego, a formação profissional dos trabalhadores e o reforço da qualidade do sistema são questões estratégicas para o futuro do País – para o seu crescimento sustentável e para a melhoria da produtividade e competitividade - e que o OE não pode continuar a secundarizar ou mesmo a comprometer, como tem vindo a ocorrer em resultado de cativações nestas áreas e em organismos centrais como o IEFP e os seus centros protocolares;
- O reforço da coesão social e territorial do nosso desenvolvimento, apostando em **políticas fortes em áreas como a Protecção Social, a Saúde, a Educação, a Justiça** – particularmente penalizadas nos últimos anos -, tendo sempre presente o papel do Estado enquanto garante dos serviços de interesse público a toda a população;

- 
- A **prosecução do esforço de consolidação orçamental não à custa dos salários da Administração Pública, do sacrifício do investimento público e da despesa em áreas centrais do Estado Social**, mas sobretudo por via da racionalização e redução da despesa pública injustificada, como se verifica no caso das **Parcerias Público-Privadas e das externalizações de serviços**.

POLÍTICA REINVINDICATIVA

2018/2019



ANEXO ESTATÍSTICO

QUADRO 1:

Previsões para a Economia Portuguesa

	2017	2018						2019					2020			2021
		FMI	OCDE	CE	BdP	MF		FMI	OCDE	CE	BdP	MF	FMI	BdP	MF	MF
						OE 2018	PE									
PIB	2,7	2,3	2,2	2,2 (a)	2,3	2,2	2,3	1,8	2,2	2,2 (a)	1,9	2,3	1,5	1,7	2,3	2,2
Consumo Privado	2,3	2,1	1,9	2,0	2,2	1,9	2,0	1,5	1,9	1,8	1,9	2,0	1,4	1,7	2,0	2,0
Consumo Público	-0,2	1,4	0,7	-0,2	0,8	-0,6	0,7	0,9	-0,1	0,3	0,1	-0,1	-0,4	0,5	-0,1	-0,2
Formação Bruta de Capital Fixo	8,5	7,9	5,9	5,7	5,8	5,9	6,2	6,3	6,8	5,3	5,5	7,0	4,4	5,4	7,1	6,4
Exportações Bens e Serviços	7,8	6,7	5,8	6,8	5,5	5,4	6,3	4,8	4,3	5,5	4,6	4,8	4,3	4,2	4,2	4,2
Importações Bens e Serviços	7,9	7,3	6,4	6,9	5,7	5,2	6,3	5,5	4,7	5,6	5,0	5,0	4,3	5,0	4,5	4,5
IHPC *	1,4	1,6	1,1	1,4 (a)	1,4	1,4	1,4	1,6	1,7	1,6 (a)	1,5	1,4	1,9	1,5	1,4	1,7
Emprego	3,3	1,4	2,0	2,1	2,6	0,9	1,9	1,1	1,3	1,3	1,2	1,1	0,5	0,9	0,9	0,8
Taxa de Desemprego (% da pop. activa)	8,9	7,3	7,5	7,7	7,2	8,6	7,6	6,7	6,6	6,8	6,2	7,2	6,2	5,6	6,8	6,5
Saldo Orçamental do SPA (% do PIB)	-0,9**	-0,7	-0,7	-0,9	-	-1,0	-0,7	-0,3	-0,2	-0,6	-	-0,2	-0,8	-	0,7	1,4
Dívida Bruta do SPA (% PIB)	125,7	120,8	123,1	122,5	-	123,5	122,2	117,2	120,0	119,5	-	118,4	114,1	-	114,9	107,3

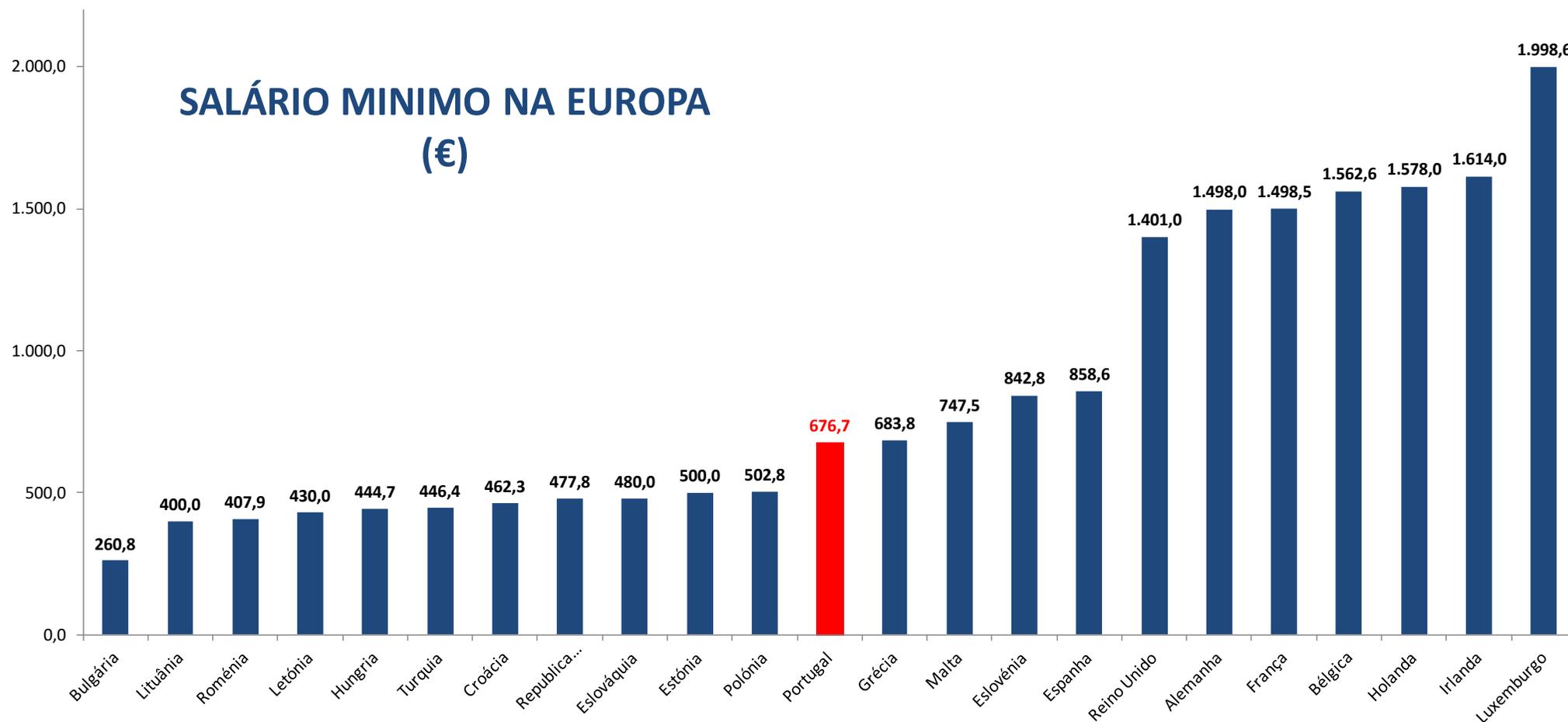
Fontes: Fundo Monetário Internacional (FMI): Staff Concluding Statement of the 2018 Article IV Mission, 29/05/2018; OCDE: Economic Outlook, 30/05/2018; Comissão Europeia (CE): European Economic Forecast Spring 2018, 03/05/2018; BdP: Boletim Económica de Junho, 21/06/2018; Ministério das Finanças (MF): OE - Orçamento de Estado 2018, 13/10/2017; Programa de Estabilidade (PE), 13/04/2018

(a) Comissão Europeia (CE): European Economic Forecast Summer Interim, 12/07/2018

* No caso PE e OE - Índice de Preços no Consumidor (IPC)

** Incluindo o impacto da recapitalização da CGD, este valor foi de -3%

GRÁFICO 1:



Fonte: Eurostat

Notas:

1. Quando o salário mínimo é pago por mais de 12 meses por ano (como na Grécia, Espanha e Portugal, onde é pago por 14 meses por ano), os dados são ajustados de forma a ter esses pagamentos em conta. Ou seja, no caso de Portugal: $(580 \times 14) / 12 = 676,7$ €
2. Dinamarca, Itália, Chipre, Áustria, Finlândia e Suécia não têm salário mínimo nacional.

GRÁFICO 2:

Remunerações em % do PIB

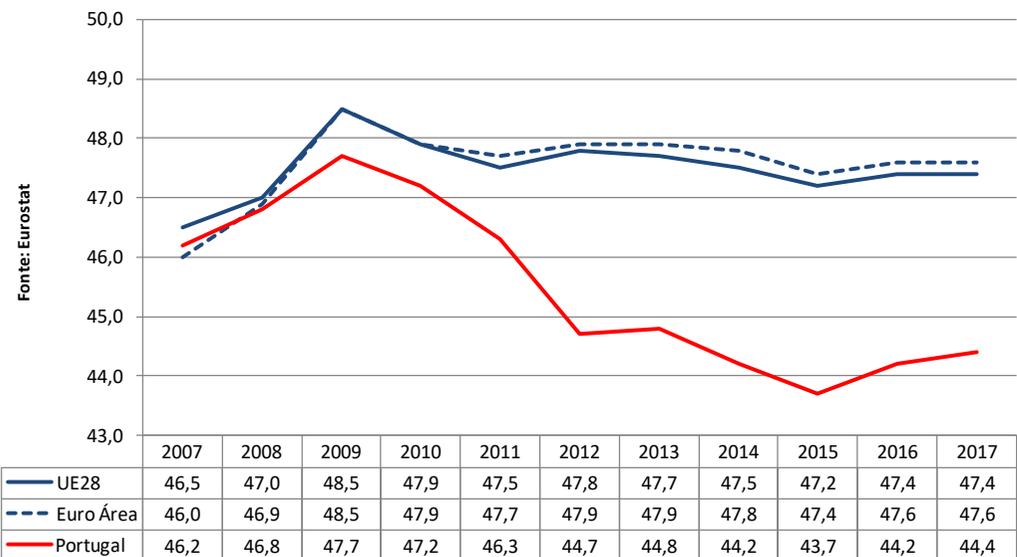


GRÁFICO 3:

Índice de Gini

A desigualdade na distribuição dos rendimentos é tanto mais forte quanto maior for o valor assumido pelo coeficiente

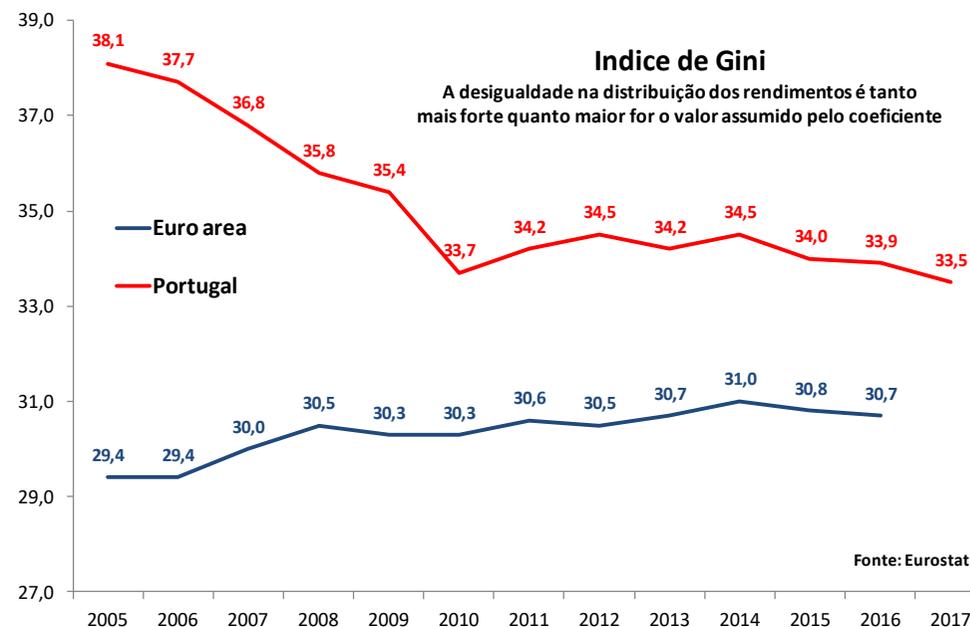


GRÁFICO 4:

Taxa de Risco de Pobreza Antes de Transferências Sociais

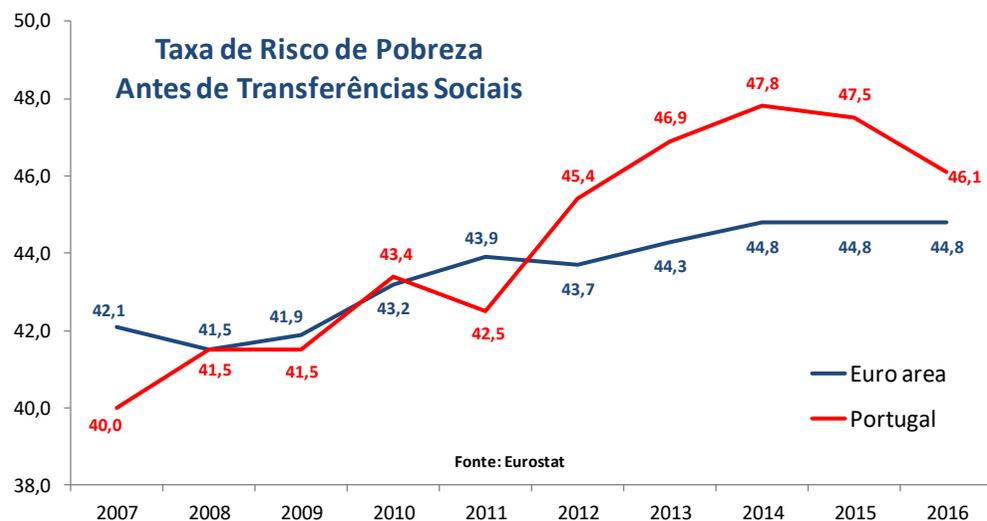


GRÁFICO 5:

Taxa de Risco de Pobreza Depois das Transferências Sociais

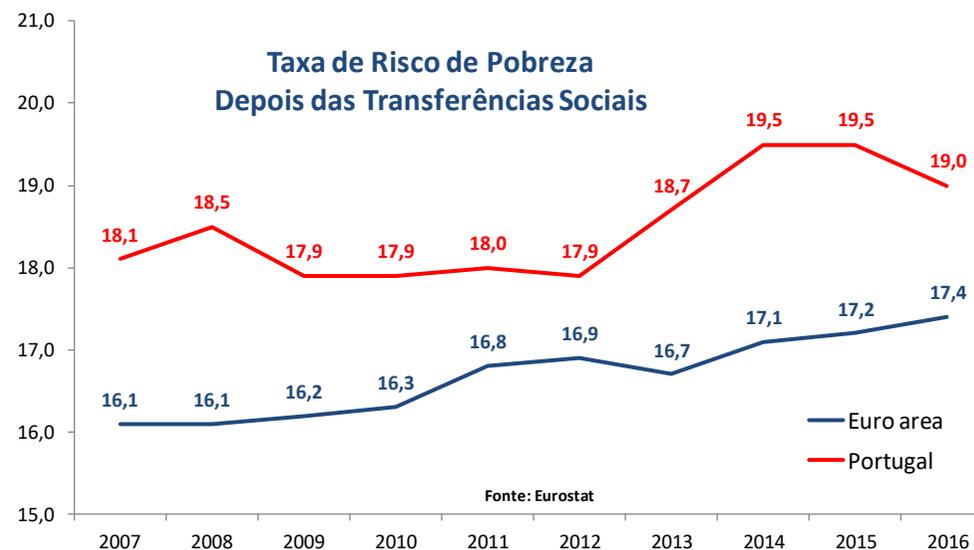


GRÁFICO 6:

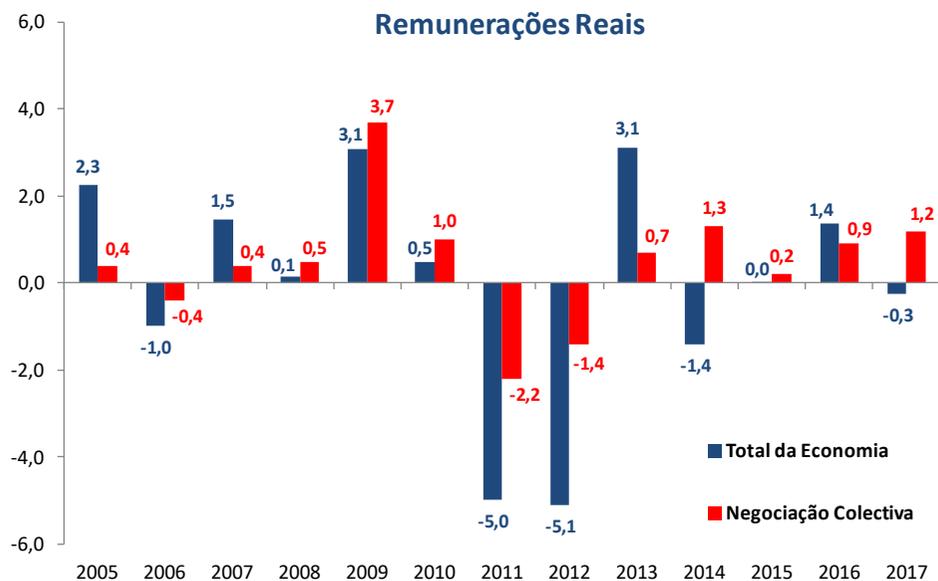
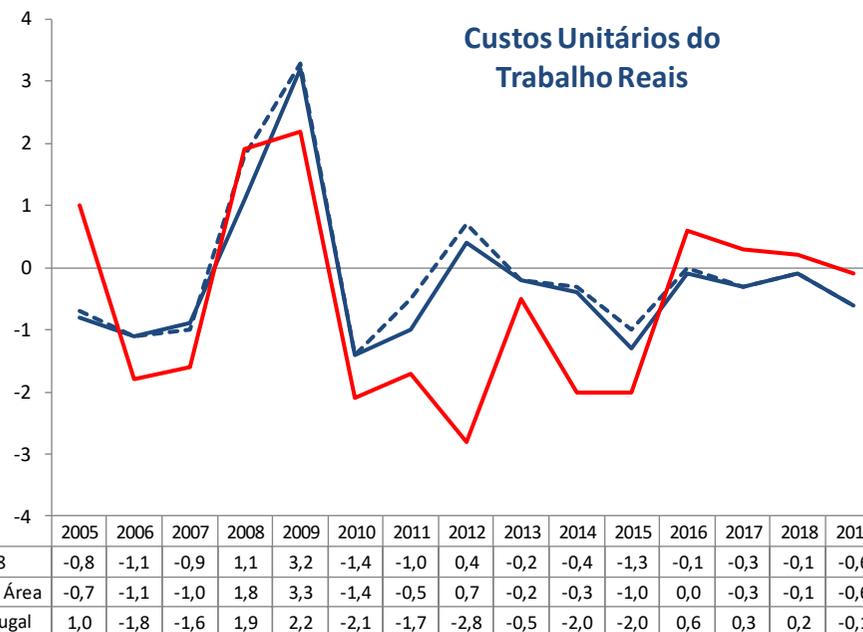


GRÁFICO 7:



QUADRO 2:

Produtividades e Custos Laborais

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Portugal							UE28							Diferencial					
Remunerações	-1,8	-3,1	3,6	-1,8	0,4	2,1	1,1	2,0	2,0	1,8	1,3	1,4	1,5	1,9	-3,8	-5,1	1,8	-3,1	-1,0	0,6
Produtividade	0,1	0,1	1,8	-0,5	0,4	0,0	-0,6	1,7	-0,1	0,4	0,7	1,3	0,8	0,9	-1,6	0,2	1,4	-1,2	-0,9	-0,8
CUT	-2,0	-3,2	1,8	-1,3	0,0	2,1	1,7	0,4	2,9	1,1	0,7	0,3	0,9	1,0	-2,4	-6,1	0,7	-2,0	-0,3	1,2

Fonte: Comissão Europeia

GRÁFICO 9:

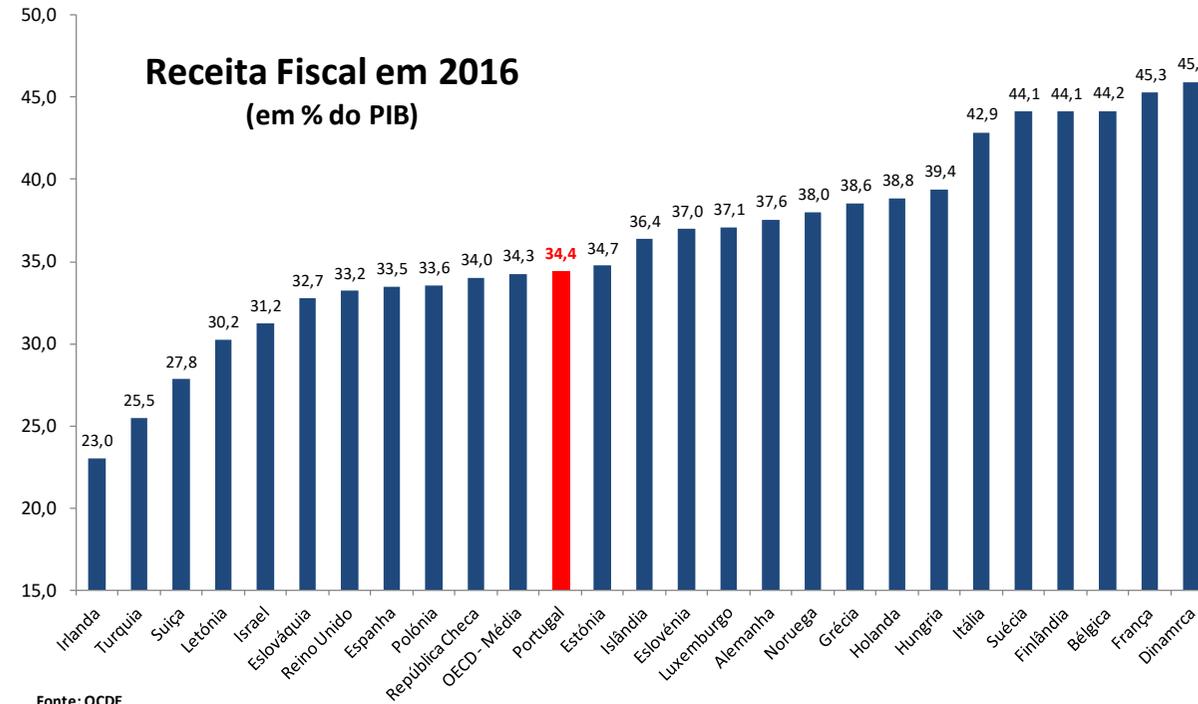


GRÁFICO 10:

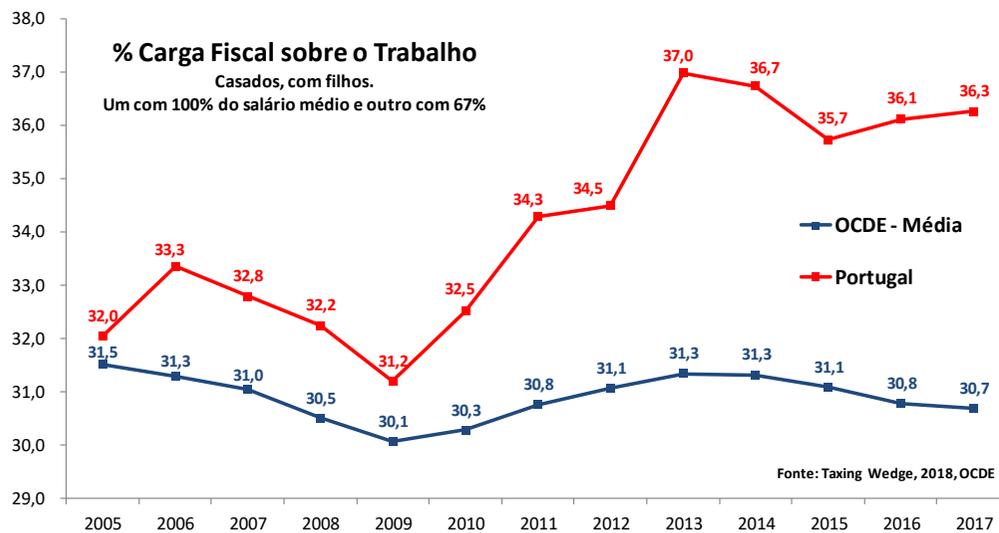
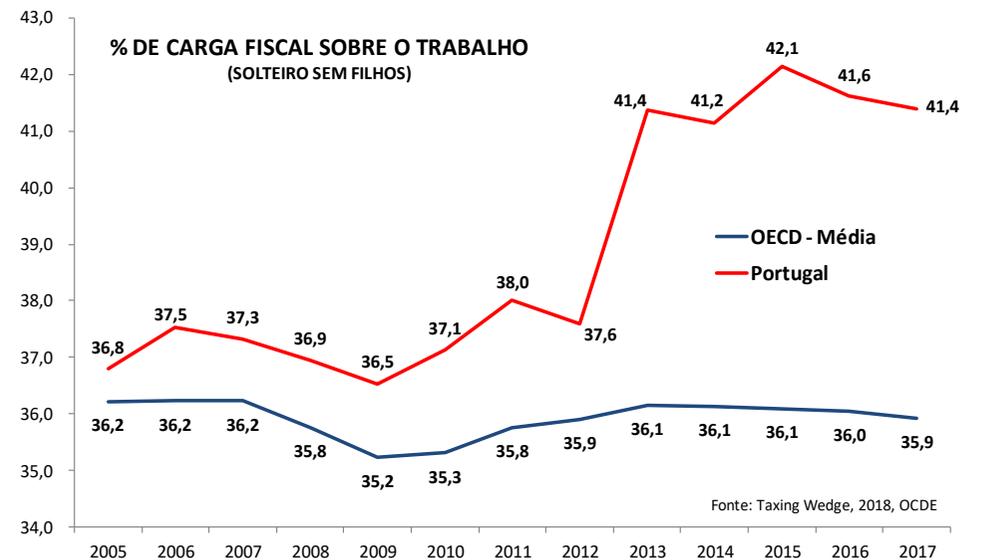


GRÁFICO 11:



QUADRO 3:

AUMENTO DAS PENSÕES

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
FUNÇÃO PÚBLICA						
Varição Nominal (%)	<= 604,5 2,5	<= 611,12 2,4	<= 628,83 2,9	<=628,83 1,25	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00
Varição Nominal (%)	> 604,5 e <= 2418,00 1,5	> 611,12 e <= 1222,23 1,9	> 628,83 e <= 2.515,32 2,4	> 628,84 e <= 1.500 1,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00
Varição Nominal (%)	> 2418,00 0,0	> 1222,23 e <= 2444,46 1,6	> 2.515,32 e <= 5030,64 1,5	>= 1.500 0,00	>= 1.500 0,00	>= 1.500 0,00
SEGURANÇA SOCIAL						
1º Escalão (€)	<= 596,79	<= 611,12	<= 628,83	<=628,83	<=628,83	<=628,83
Varição Nominal (%)	3,1	2,4	2,9	1,25	0,00	0,00
2º Escalão (€)	> 596,79 e <= 2.387,16	> 611,12 e <= 2.444,46	> 628,83 e <= 2.515,32	> 628,84 e <= 1.500	> 628,84 e <= 1.500	> 628,84 e <= 1.500
Varição Nominal (%)	2,6	1,9	2,4	1,00	0,00	0,00
3º Escalão (€)	> 2.387,16 e <= 47774,32	> 2.444,46 e <= 4888,92	> 2.515,32 e <= 5030,64	>= 1.500	>= 1.500	>= 1.500
Varição Nominal (%)	2,4	1,65	1,5	0,00	0,00	0,00
Salário Mínimo Nacional (€)	403,0	426,0	450,0	475,0	485,0	485,0
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FUNÇÃO PÚBLICA						
Varição Nominal (%)	<=628,83 0,0	<=628,83 0,00	<=628,83 0,00	<=631,35 0,40	<= 842,64 0,50	<=857,8 1,80
Varição Nominal (%)	> 628,84 e <= 1.500 0,0	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 631,36 e <= 1.500 0,00	> 628,84 e <= 1.500 0,00	> 857,8 e <= 2.573,4 1,30
Varição Nominal (%)	>= 1.500 0,0	>= 1.500 0,00	>= 1.500 0,00	>= 1.500 0,00	>= 842,64 0,00	>= 2.573,4 1,05
SEGURANÇA SOCIAL						
1º Escalão (€)	<=628,83	<=628,83	<=628,83	<=631,35	<= 842,64	<=857,8
Varição Nominal (%)	0,0	0,00	0,00	0,40	0,50	1,80
2º Escalão (€)	> 628,84 e <= 1.500	> 628,84 e <= 1.500	> 628,84 e <= 1.500	> 631,36 e <= 1.500	> 628,84 e <= 1.500	> 857,8 e <= 2.573,4
Varição Nominal (%)	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	1,30
3º Escalão (€)	>= 1.500	>= 1.500	>= 1.500	>= 1.500	>= 1.500	>= 2.573,4
Varição Nominal (%)	*	0,00	0,00	0,00	0,00	1,05
Salário Mínimo Nacional (€)	485,0	485,0	505,0	530,0	557,0	580,0

* Aplicação da contribuição extraordinária de solidariedade (CES)

Fonte: Segurança Social e Orçamento de Estado

QUADRO 4:

EVOLUÇÃO DAS PENSÕES MINIMAS

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Taxa de Inflação	2,6	-0,8	1,4	3,7	2,8	0,3	-0,3	0,5	0,6	1,4	1,4
Regime Geral (€)	236,47	243,32	246,36	246,36	254,00	256,79	259,36	261,95	263,00	264,32	269,08
V. Nominal (%)	2,74	2,90	1,25	0,00	3,10	1,10	1,00	1,00	0,40	0,50	1,80
V. Real (%)	0,14	3,70	-0,15	-3,70	0,30	0,80	1,30	0,50	-0,20	-0,90	0,40
Regime Agrícola	218,29	224,62	227,43	227,43	234,48	237,06	239,43	241,82	242,79	244,00	248,39
V. Nominal (%)	2,74	2,90	1,25	0,00	3,10	1,10	1,00	1,00	0,40	0,50	1,80
V. Real (%)	0,14	3,70	-0,15	-3,70	0,30	0,80	1,30	0,50	-0,20	-0,90	0,40
Pensão Social	181,91	187,18	189,52	189,52	195,40	197,55	199,53	201,53	202,34	203,35	207,01
V. Nominal (%)	2,74	2,90	1,25	0,00	3,10	1,10	1,00	1,00	0,40	0,50	1,80
V. Real (%)	0,14	3,70	-0,15	-3,70	0,30	0,80	1,30	0,50	-0,20	-0,90	0,40

2008: Aumento extraordinário de 2/14 sobre o aumento regular (2,4%)

Em 2011 Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro - Orçamento de estado para 2011 (Art.º 68º – Congelamento do valor nominal das pensões para 2011)

* Previsão da Taxa de Inflação no Programa de Estabilidade (PE), 13/04/2018

QUADRO 5:

População Empregada

unidades: milhares; %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2º Trim. 2017	3º Trim. 2017	4º Trim. 2017	2017	1º Trim. 2018	2º Trim. 2018
População Empregada															
Total	5.197,8	5.054,1	4.978,2	4.740,1	4.546,9	4.429,4	4.499,5	4.548,7	4.605,2	4.760,4	4.803,0	4.804,9	4.756,6	4.806,7	4.874,1
Var. Homóloga Anual (%)	0,5	-2,8	-1,5	*	-4,1	-2,6	1,6	1,1	1,2	3,4	3,0	3,5	3,3	3,2	2,4
Var. Homóloga Anual (nº)	28,1	-143,7	-75,9	*	-193,2	-117,5	70,1	49,2	56,5	157,9	141,5	161,3	151,4	148,6	113,7
Homens	2.797,1	2.687,6	2.644,5	2.487,2	2.357,3	2.288,4	2.319,5	2.334,4	2.361,4	2.443,8	2.471,7	2.464,8	2.442,3	2.457,3	2.484,2
Var. Homóloga Anual (%)	0,3	-3,9	-1,6	*	-5,2	-2,9	1,4	0,6	1,2	3,4	3,0	3,7	3,4	2,9	1,7
Var. Homóloga Anual (nº)	7,8	-109,5	-43,1	*	-129,9	-68,9	31,1	14,9	27,0	79,5	71,1	87,8	80,9	68,2	40,4
Mulheres	2.400,7	2.366,5	2.333,6	2.252,9	2.189,6	2.141,0	2.180,0	2.214,4	2.243,8	2.316,6	2.331,3	2.340,2	2.314,3	2.349,4	2.389,9
Var. Homóloga Anual (%)	0,9	-1,4	-1,4	*	-2,8	-2,2	1,8	1,6	1,3	3,5	3,1	3,2	3,1	3,5	3,2
Var. Homóloga Anual (nº)	20,3	-34,2	-32,9	*	-63,3	-48,6	39,0	34,4	29,4	78,3	70,4	73,5	70,5	80,4	73,3
Jovens (15 aos 24 anos)	507,5	466,3	426,8	304,6	260,2	241,1	246,5	251,5	262,4	275,4	291,2	290,0	282,6	283,3	287,0
Var. Homóloga Anual (%)	-2,1	-8,1	-8,5	*	-14,6	-4,2	2,2	2,0	4,3	6,2	6,7	9,4	7,7	3,4	4,2
Var. Homóloga Anual (nº)	-10,9	-41,2	-39,5	*	-44,4	-202,3	5,4	5,0	10,9	16,0	18,3	25,0	20,2	9,3	11,6

Nota Metodológica:

Empregado: indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações:

- tinha efectuado um trabalho de pelo menos uma hora, mediante o pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros;
- tinha um emprego, não estava ao serviço, mas tinha uma ligação formal com o seu emprego;
- tinha uma empresa mas não estava temporariamente ao trabalho por uma razão específica;
- estava em situação de pré-reforma mas encontrava-se a trabalhar no período de referência.

* Devido à quebra de série, não é possível fazer variações em relação ao ano anterior

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes

QUADRO 6:

Trabalhadores por Conta de Outrem

unidades: milhares; %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2º Trim. 2017	3º Trim. 2017	4º Trim. 2017	2017	1º Trim. 2018	2º Trim. 2018
Trabalhadores por Conta de Outrem															
Total	3.949,7	3.855,7	3.844,9	3719,1	3.542,6	3.457,5	3.611,0	3.710,6	3.787,2	3.931,5	3.998,8	4.011,7	3.948,7	4.011,2	4.065,0
Var. Homóloga Anual (%)	1,2	-2,4	-0,3	*	-4,7	-2,4	4,4	2,8	2,1	4,1	4,6	4,6	4,3	4,1	3,4
Var. Homóloga Anual (nº)	47,5	-94,0	-10,8	*	-176,5	-85,1	153,5	99,6	76,6	155,7	175,9	174,6	161,5	158,4	133,5
Em % do Total da Pop. Empregada	76,0	76,3	77,2	78,5	77,9	78,1	80,3	81,6	82,2	82,6	83,3	83,5	83,0	83,5	83,4
Por Tipo de Contrato															
Contratos Sem Termo	3.047,4	3.006,8	2.961,0	2.901,5	2.815,6	2.717,5	2.836,5	2.895,5	2.943,2	3.062,5	3.099,9	3.123,0	3.080,3	3.141,1	3.167,5
Var. Homóloga Anual (%)	0,6	-1,3	-1,5	*	-3,0	-3,5	4,4	2,1	1,6	4,9	4,5	4,5	4,7	3,5	3,4
Var. Homóloga Anual (nº)	17,9	-40,6	-45,8	*	-85,9	-98,1	119,0	59,0	47,7	141,7	133,2	135,5	137,1	105,4	105,0
Em % do Total de TCO's	77,2	78,0	77,0	78,0	79,5	78,6	78,6	78,0	77,7	77,9	77,5	77,8	78,0	78,3	77,9
Contratos Com Termo	727,4	694,3	738,4	681,8	597,7	609,4	644,4	687,3	705,4	727,9	763,0	742,4	728,7	729,9	755,5
Var. Homóloga Anual (%)	6,2	-4,6	6,4	*	-12,3	2,0	5,7	6,7	2,6	2,2	7,5	5,5	3,3	7,1	3,8
Var. Homóloga Anual (nº)	42,6	-33,1	44,1	*	-84,1	11,7	35,0	42,9	18,1	15,6	53,5	38,4	23,3	48,5	27,6
Em % do Total de TCO's	18,4	18,0	19,2	18,3	16,9	17,6	17,8	18,5	18,6	18,5	19,1	18,5	18,5	18,2	18,6
Outros Tipos de Contrato	174,9	154,6	145,5	135,7	129,3	130,6	130,1	127,8	138,6	141,1	135,9	146,3	139,7	140,2	142,0
Var. Homóloga Anual (%)	-6,9	-11,6	-5,9	*	-4,7	1,0	-0,4	-1,8	8,5	-1,1	-7,4	0,5	0,8	3,3	0,6
Var. Homóloga Anual (nº)	-13,0	-20,3	-9,1	*	-6,4	1,3	-0,5	-2,3	10,8	-1,6	-10,8	0,7	1,1	4,5	0,9
Em % do Total de TCO's	4,4	4,0	3,8	3,6	3,6	3,8	3,6	3,4	3,7	3,6	3,4	3,6	3,5	3,5	3,5

Nota Metodológica:

Trabalhador por conta de outrem: indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

Trabalhador com contrato a termo: indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com fixação do seu termo e com menção concretizada de modo justificativo:

- 1) a termo certo: quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo;
- 2) a termo incerto: quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Trabalhador com contrato permanente: indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho sem termo ou de duração indeterminada.

Outros Tipos de Contrato: até 2010, engloba as seguintes situações: contrato de prestação de serviços, trabalho sazonal sem contrato escrito e situações de trabalho pontuais ou ocasionais. A partir de 2011 (actual série do Inquérito ao Emprego), esta categoria diz respeito aos contratos de prestação de serviços, uma vez que as restantes modalidades passaram a ser classificadas como "Contrato com termo".

* Devido à quebra de série, não é possível fazer variações em relação ao ano anterior

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes

QUADRO 7:

População Desempregada

unidades: milhares; %

	2008	2009	2010		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2º Trim. 2017	3º Trim. 2017	4º Trim. 2017	2017	1º Trim. 2018	2º Trim. 2018
População Desempregada																
Total	427,1	528,6	602,6	QUEBRA DE SÉRIE	688,2	835,7	855,2	726,0	646,5	573,0	461,4	444,0	422,0	462,8	410,1	351,8
Var. Homóloga Anual (%)	-4,8	23,8	14,0		*	21,4	2,3	-15,1	-11,0	-11,4	-17,5	-19,2	-22,3	-19,2	-21,7	-23,8
Var. Homóloga Anual (nº)	-21,5	101,5	74,0		*	147,5	19,5	-129,2	-79,5	-73,5	-97,9	-105,5	-121,2	-110,2	-113,8	-109,6
Homens	194,3	261,3	287,3		350,2	434,2	436,2	361,5	323,0	291,0	224,2	207,2	206,5	224,2	203,4	169,6
Var. Homóloga Anual (%)	-1,3	34,5	10,0		*	24,0	0,5	-17,1	-10,7	-9,9	-21,3	-25,2	-25,1	-23,0	-21,3	-24,4
Var. Homóloga Anual (nº)	-2,5	67,0	26,0		*	84	2	-74,7	-38,5	-32	-60,8	-69,9	-69,2	-66,8	-55,2	-54,6
Em % do Total da Pop. Desempregada	45,5	49,4	47,7		50,9	52,0	51,0	49,8	50,0	50,8	48,6	46,7	48,9	48,4	49,6	48,2
Mulheres	232,7	267,4	315,3		337,9	401,6	419	364,5	323,5	282	237,1	236,8	215,4	238,7	206,7	182,2
Var. Homóloga Anual (%)	-7,6	14,9	17,9		*	18,9	4,3	-13,0	-11,2	-12,8	-13,6	-13,1	-19,4	-15,4	-22,1	-23,2
Var. Homóloga Anual (nº)	-19,1	34,7	47,9		*	63,7	17,4	-54,5	-41	-41,5	-37,2	-35,6	-52	-43,3	-58,6	-54,9
Em % do Total da Pop. Desempregada	54,5	50,6	52,3	49,1	48,1	49,0	50,2	50,0	49,2	51,4	53,3	51,0	51,6	50,4	51,8	

QUADRO 8:

Taxa de Desemprego

unidade: %

	2008	2009	2010		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2º Trim. 2017	3º Trim. 2017	4º Trim. 2017	2017	1º Trim. 2018	2º Trim. 2018
Taxa de Desemprego																
Total	7,6	9,5	10,8	QUEBRA DE SÉRIE	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1	8,8	8,5	8,1	8,9	7,9	6,7
Homens	6,5	8,9	9,8		12,3	15,6	16,0	13,5	12,2	11,0	8,4	7,7	7,7	8,4	7,6	6,4
Mulheres	8,8	10,2	11,9		13,0	15,5	16,4	14,3	12,7	11,2	9,3	9,2	8,4	9,3	8,1	7,1
Jovens	16,4	20,0	22,4		30,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0	22,7	24,2	23,5	23,9	21,9	19,4
Longa Duração	3,8	4,4	5,9		6,7	8,4	10,0	9,1	7,9	6,9	5,2	4,9	4,4	5,1	4,2	3,5

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes

QUADRO 9:

Desemprego Jovem

unidades: milhares; %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2º Trim. 2017	3º Trim. 2017	4º Trim. 2017	2017	1º Trim. 2018	2º Trim. 2018
População Desempregada															
Jovens (< 25 anos)	83,5	93,4	95,4	132,1	158,9	148,4	131,4	118,1	101,8	80,8	93,2	88,8	88,6	79,2	69,2
Var. Homóloga Anual (%)	-2,8	11,9	2,1	*	20,3	-6,6	-11,5	-10,1	-13,8	-15,3	-3,4	-12,8	-13,0	-13,5	-14,4
Var. Homóloga Anual (nº)	-2,4	9,9	2,0	*	26,8	-10,5	-17,0	-13,3	-16,3	-14,6	-3,3	-13,0	-13,2	-12,4	-11,6
<i>Em % do Total da Pop. Desempregada</i>	19,6	17,7	15,8	19,2	19,0	17,4	18,1	18,3	17,8	17,5	21,0	21,0	19,1	19,3	19,7
Desemprego Registado nos Centros de Emprego															
Jovens (< 25 anos)	53,0	66,7	68,2	65,5	83,2	88,5	76,4	69,0	63,4	47,5	45,9	46,7	49,3	44,7	35,2
Var. Homóloga Anual (%)	-4,0	25,8	2,2	-3,9	27,0	6,4	-13,7	-9,7	-8,2	-26,3	-20,1	-20,0	-22,1	-21,9	-25,8
Var. Homóloga Anual (nº)	-2,2	13,7	1,5	-2,7	17,7	5,3	-12,1	-7,4	-5,7	-16,9	-11,5	-11,7	-14,0	-12,6	-12,3
<i>Em % do Total do Desemprego Registado</i>	13,4	13,5	12,3	11,9	12,5	12,5	12,0	12,3	12,1	10,9	11,1	11,5	11,4	11,1	10,0

QUADRO 10:

Desemprego de Longa Duração

unidades: milhares; %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2º Trim. 2017	3º Trim. 2017	4º Trim. 2017	2017	1º Trim. 2018	2º Trim. 2018
População Desempregada															
Longa Duração (> ou = 1 ano)	212,7	245,8	327,1	374,9	452,7	543,6	475,8	410,7	355,6	273,2	254,6	228,0	266,1	220,5	183,8
Var. Homóloga Anual (%)	-3,1	15,6	33,1	*	20,8	20,1	-12,5	-13,7	-13,4	-23,8	-26,7	-32,4	-25,2	-28,5	-32,7
Var. Homóloga Anual (nº)	-6,8	33,1	81,3	*	77,8	90,9	-67,8	-65,1	-55,1	-85,5	-92,6	-109,5	-89,5	-88,0	-89,4
<i>Em % do Total da Pop. Desempregada</i>	49,8	46,5	54,3	53,1	54,2	63,6	65,5	63,5	62,1	59,2	57,3	54,0	57,5	53,8	52,2
Desemprego Registado nos Centros de Emprego															
Longa Duração (> ou = 1 ano)	154,3	162,7	217,4	229,7	255,3	318,3	315,4	276,7	251,4	218,5	208,9	195,8	213,8	191,1	172,6
Var. Homóloga Anual (%)	-8,00	5,45	33,65	5,6	11,1	24,7	-0,9	-12,3	-9,1	-15,6	-14,3	-16,8	-15,0	-17,6	-21,0
Var. Homóloga Anual (nº)	-13,4	8,4	54,7	12,3	25,6	63,0	-2,9	-38,7	-25,3	-40,3	-34,7	-39,4	-37,6	-40,9	-45,8
<i>Em % do Total do Desemprego Registado</i>	39,1	32,8	39,1	41,6	38,3	45,0	49,3	49,3	48,1	50,4	50,3	48,4	49,2	47,2	48,9

Fontes: INE, Estatísticas do Emprego: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes

IEFP, Estatísticas do Mercado de Emprego, Informação Mensal: <http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/Paginas/Home.aspx>