



CONSTRUIR UM **NOVO FUTURO** PARA
OS **JOVENS TRABALHADORES** PORTUGUESES

Vencer a Precariedade

CJ UGT – Política reivindicativa para a **Juventude**



A Comissão de Juventude da UGT representa os jovens trabalhadores filiados nos sindicatos que constituem a UGT

Os estatutos da UGT conferem à CJ UGT a definição e orientação da política sindical e laboral na área da juventude e é composta pelos 7 elementos seguintes:

Bruno Teixeira – Presidente (*SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média*)

Angela Filipe – Vice-Presidente (*SBSI- Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas*)

Carlos Moreira – Vogal (*SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos*)

Tiago Sousa – Vogal (*SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes*)

Rita Apolinário – Vogal (*SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos dos Serviços*)

Gustavo Gaspar – Vogal (*SINDEL – Sindicato Nacional da Indústria e da Energia*)

João Paulo Carvalho – Vogal (*SBN – Sindicato dos Bancários do Norte*)

CONSTRUIR UM **NOVO FUTURO** PARA
OS **JOVENS TRABALHADORES** PORTUGUESES

POLÍTICA REIVINDICATIVA PARA A JUVENTUDE

VENCER A PRECARIIDADE

Novembro 2016



Índice

1. Sumário Executivo.....	3
2. A Situação do Emprego Jovem / Combater o Desemprego....	7
3. Vencer a Precariedade / Trabalho Digno.....	9
4. Políticas Ativas de Emprego / Garantia Jovem.....	11
5. Formação / Educação.....	15
6. Mobilidade.....	17
7. Negociação Coletiva.....	19



»»» Sumário Executivo

» A SITUAÇÃO DO EMPREGO JOVEM / COMBATER O DESEMPREGO

Portugal encontra-se neste momento ainda a recuperar duma extrema crise financeira cujos efeitos nefastos ainda não foram totalmente revertidos e com consequências gravíssimas para as famílias, trabalhadores e para a economia nacional.

O programa de ajustamento financeiro teve um impacto de tal forma profundo, atingindo de uma forma desigual os portugueses. Ainda recentemente, um estudo da Fundação Francisco Manuel dos Santos, pôs a nu o ataque desenfreado do qual foram alvo os portugueses de menor rendimento durante o período da intervenção externa e pelas políticas seguidas. Segundo esse mesmo estudo, os 10% dos portugueses mais pobres perderam cerca de 25% dos seus rendimentos, contrapondo com os 10% dos portugueses mais ricos, que perderam “apenas” 13%.

Cerca de dois **milhões de portugueses vivem abaixo do limiar da pobreza**, e ter um posto de trabalho, já não é hoje sinónimo de saída da pobreza.

As novas gerações foram das mais fustigadas pelo ajustamento económico prosseguido nos últimos anos, atingindo-se valores recordes na taxa de desemprego jovem, aliado a níveis de emigração apenas comparáveis com a década de sessenta e uma desvalorização salarial sem precedentes.

As novas gerações pagaram e ainda pagam a fatura das políticas erradas prosseguidas ao longo das últimas décadas, onde a política humanista e a economia real passaram a estar reféns da alta finança e dos interesses que esta representa.

A Comissão de Juventude entende que é fundamental agir de forma eficaz, ponderada e com o envolvimento dos Parceiros Sociais, num claro sinal de valorização da Concertação Social, e por consequência da democracia participativa e inclusiva em todos os seus patamares.

É fundamental criar condições macroeconómicas que permitam a inserção de jovens no mercado de trabalho. Apenas com um crescimento económico sustentável será possível criar o clima de confiança e a criação de riqueza necessários que fomentem a criação de emprego líquido e de qualidade na economia. É essencial **dinamizar o investimento público**, com especial enfoque numa boa execução dos fundos provenientes do PT2020 e que possa servir de alavanca ao investimento privado.

Se a bem da verdade, a situação económica do país parece estar a dar passos seguros no que diz respeito à recuperação da economia do país e à criação de emprego, o que vem dar razão aos propósitos defendidos pela UGT, que em democracia há sempre alternativa, é preciso realçar que o emprego criado é muito frágil e em condições altamente precárias. As novas gerações sentem na pele os sacrifícios assumidos pelo país e a chaga social da precariedade. **É portanto chegado o momento de darmos uma resposta efetiva aos problemas da qualidade do emprego e de uma vez por todas vencermos a precariedade.**

Neste sentido desenvolveu-se este caderno reivindicativo com aquelas que são as propostas do movimento sindical livre, plural e democrático representado pela UGT – União Geral de Trabalhadores, que visa contribuir de forma construtiva para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos jovens trabalhadores portugueses.

O **Caderno Reivindicativo para a Juventude** foca as 5 áreas de intervenção que consideramos centrais para fomentar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, dignificar as relações laborais, combater a precariedade, aprofundar uma justa transição entre o processo formativo/educativo e o mercado de trabalho, reduzir os impactos da mobilidade, promovendo em simultâneo a coesão territorial, reforçar os mecanismos para uma implementação e execução mais efetiva do programa “Garantia Jovem” e um aprofundamento da Negociação Coletiva, mecanismo central para uma regulação mais justa, inclusiva e equilibrada das relações laborais.

A Comissão de Juventude da UGT defende as seguintes posições:

» VENCER A PRECARIEDADE / TRABALHO DIGNO

O combate à precariedade afigura-se central para a criação de uma agenda para emancipação jovem que promova o trabalho digno. Portugal, e em especial as gerações mais jovens, defronta-se com um crescimento inaceitável de contratação precária. Ainda recentemente vieram a público, dados que demonstram que cerca de 80% dos vínculos contratuais celebrados em 2016 são vínculos precários.

Considera-se prioritário a **valorização dos contratos a tempo indeterminado, a limitação do recurso às empresas de trabalho temporário e ao outsourcing, o combate aos falsos recibos verdes, o fim dos contratos emprego e inserção na Administração Pública e a valorização duma política salarial de acordo com as expectativas**, necessidades e grau de qualificação dos trabalhadores.

É fundamental **dotar a ACT dos meios adequados** de forma a fiscalizar e corrigir os abusos dos quais são vítimas os jovens trabalhadores, muitas vezes forçados, pela pressão patronal ligada à procura de manutenção do posto de trabalho e à progressão nas carreiras, a trabalharem mais horas do que o contratualizado, sem qualquer tipo de compensação.

» POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO / GARANTIA JOVEM

As políticas ativas de emprego revestem-se da maior importância para a integração e requalificação dos jovens trabalhadores portugueses, devendo haver uma forte aposta na reinserção profissional qualificante. Os desafios são enormes, principalmente com a crescente digitalização da economia, onde o debate atual sobre o futuro do trabalho não pode estar

alienado destas questões. Neste quadro insere-se a **Garantia Jovem**, que em Portugal serviu de programa chapéu às diversas medidas já existentes.

Torna-se importante **racionalizar e simplificar as medidas**, evitando que haja medidas que concorram diretamente e em condições menos favoráveis umas com as outras.

Por outro lado é essencial **assegurar o refinanciamento comunitário adequado** da medida, que já no passado demonstrou ser insuficiente, para assegurar a todos os jovens uma oportunidade de qualidade de emprego, formação ou aprendizagem antes de atingirem os 4 meses de desemprego.

O último relatório anual da Garantia Jovem demonstra de uma forma muito clara, que aquilo que os jovens pretendem é um posto de trabalho, pelo que as **medidas ativas de emprego devem estar direcionadas para empregabilidade e inserção efetiva no emprego através dum claro apoio à contratação**.

O recurso aos **estágios profissionais terá de corresponder à criação líquida de emprego**, pelo que se propõe que cada 3 estágios profissionais realizados, correspondam à criação líquida de 2 postos de trabalho a tempo indeterminado, para que a empresa possa recorrer novamente a esta medida.

» FORMAÇÃO / EDUCAÇÃO

O acesso à **formação ao longo da vida é um dos direitos base que contribui para o melhoramento das competências dos trabalhadores** e por consequente aumenta a produtividade das empresas. Apesar de a legislação consagrar 35 horas de formação por ano, esta não é seguida muitas vezes pelas empresas, que inclusive as substituem por ações que não correspondem aos objetivos pretendidos.

É importante **assegurar uma transição mais suave da componente formativa/educativa para o mercado de trabalho**. Os cursos VET poderão ser uma boa abordagem, no entanto importa trazer para o financiamento destes cursos as empresas, que serão as recetoras e principais beneficiadas com este programa.

Importa **reforçar a sinalização dos jovens NEET** e procurar o reencaminhamento dos mesmos para os mecanismos de reinserção social e profissional.

Também **a escola pública deve ser valorizada**, pois considera-se ser um elemento central na promoção da igualdade de oportunidades, **combatendo o abandono escolar e a saída sem qualificações**, com vista a potenciar uma inserção de qualidade no mercado de emprego

» MOBILIDADE

Portugal foi alvo nos últimos anos, de um dos maiores fluxos migratórias da sua história. **É primordial estagnar a sangria de jovens, em especial dos jovens qualificados, para**

os mercados concorrentes. A CJ UGT não tem preconceitos ideológicos relativamente à mobilidade, desde que a mesma assente na vontade do trabalhador e não seja induzida por fatores externos.

É também necessário ***apostar na coesão territorial***, apostando na fixação dos jovens nas regiões do interior do país. Este objetivo pode ser atingido pelo alargamento dos serviços públicos a todo o território nacional, bem como por ***políticas fiscais incentivadoras para criação e fixação de empresas no interior***, bem como através do desenvolvimento de ***políticas de habitação que facilitem o arrendamento ou a aquisição de habitação a custos controlados***.

» NEGOCIAÇÃO COLETIVA

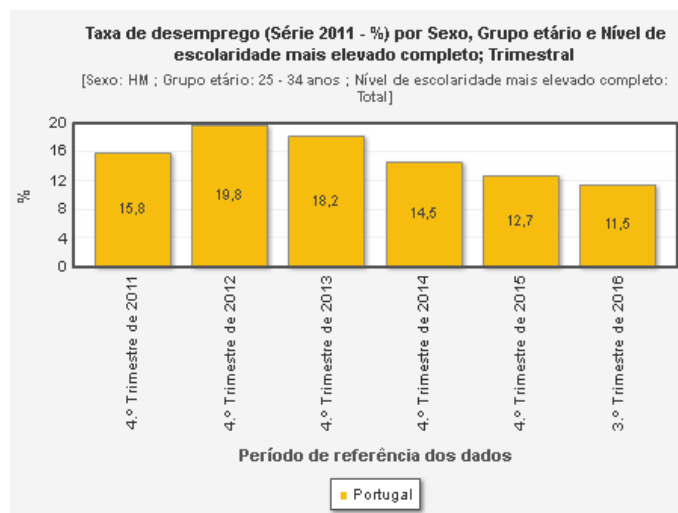
Não há relações laborais justas e equilibradas sem que seja promovida e dinamizada a negociação coletiva. ***É através da negociação coletiva que conseguimos combater o dumping social*** e promover o desenvolvimento harmoniosos das condições de trabalho. A negociação coletiva é um instrumento fundamental na democracia laboral e ***só com uma forte aposta na mesma conseguiremos assegurar os direitos e as legítimas aspirações das novas gerações***.

Importa realçar as questões ligadas à proteção social dos trabalhadores atípicos e das novas formas de trabalho, como a chamada “uberização” das relações laborais, onde a negociação coletiva pode ser o elemento central de regulação, valorização e proteção deste tipo de trabalhadores.

Através da negociação coletiva podem e devem ser encontrados mecanismos que promovam e dinamizem a inserção de jovens nas empresas, permitindo avançar para ***um programa que promova uma justa transição geracional nas empresas***, onde os trabalhadores mais próximos da idade de reforma sejam gradualmente libertados das suas tarefas, focando-se mais em funções que permitam transmitir o conhecimento adquirido aos jovens trabalhadores, passando gradualmente a uma redução do seu horário de trabalho, abrindo desta forma espaço à renovação de quadros. Este ***Contrato de Gerações*** ajudaria também a promover o diálogo intergeracional, rejeitando em absoluto uma visão de conflito com os direitos adquiridos das gerações mais velhas.

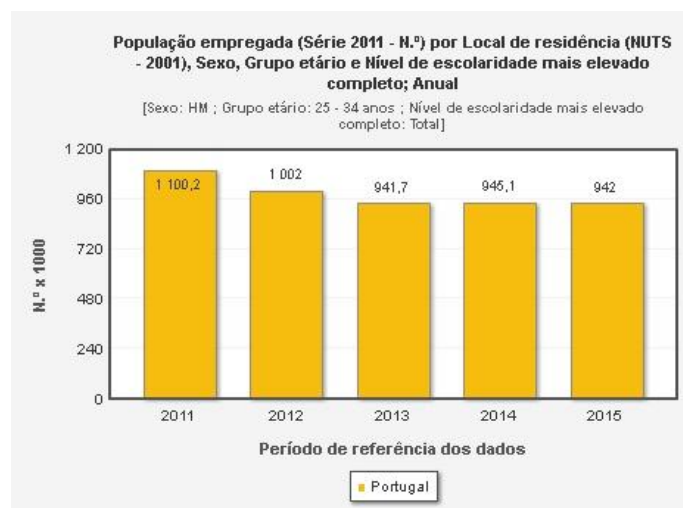
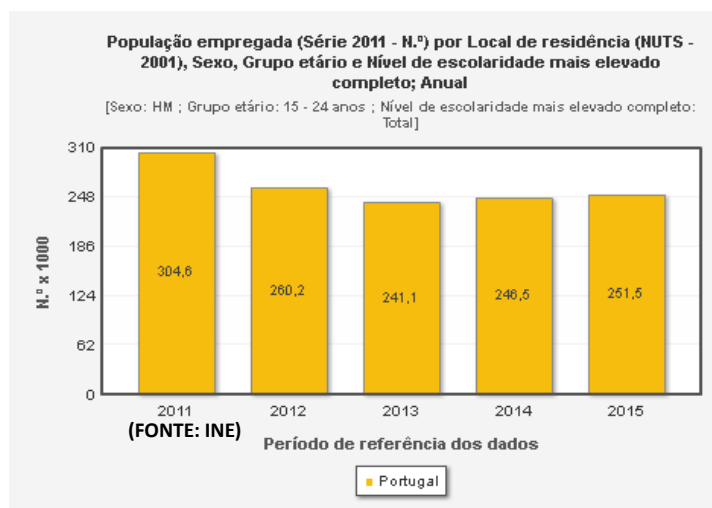
»»» A SITUAÇÃO DO EMPREGO JOVEM / COMBATER O DESEMPREGO

A situação dos jovens portugueses continua, apesar de uma ligeira melhoria estatística no que diz respeito à taxa de desemprego jovem, a merecer da UGT uma grande preocupação. Os problemas estruturais de uma economia com crescimento frágil, num ambiente internacional pouco encorajador do investimento, dificultam uma eficaz integração no mercado de trabalho.



Apesar dos sinais positivos, tem havido uma forte degradação da qualidade do emprego, com o crescimento abusivo dos vínculos precários que contribuem pouco para que os jovens possam encarar o futuro com as perspetivas fundamentais para a sua autonomização e realização profissional e social.

A situação torna-se mais preocupante quando analisados os dados relativos à população jovem empregada, que comparado com o período pré programa da Troika torna evidente o decréscimo acentuado, que evidencia a fuga de população jovem para a emigração, descapitalizando o país de recursos humanos jovens, em plena idade reprodutiva e que podem dificultar ainda mais a reposição do saldo demográfico.



Por todos estes fatores, considera-se fundamental o aproveitamento do quadro comunitário de apoio PT2020, para dinamizar a economia, para que o investimento público sirva de alavanca ao investimento privado, tornando o tecido empresarial português mais competitivo e atrativo, para que os jovens portugueses possam exercer a sua atividade profissional no seu país e contribuindo com os seus conhecimentos e competências para um desenvolvimento sustentável de Portugal.

Grande parte dos jovens portugueses não tem recursos suficientes para se autonomizar, estando a cargo das suas respetivas famílias por períodos mais longos do que os desejados e as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho são acentuadas pelo constante adiamento da idade legal da reforma. A bem da verdade, ninguém consegue dizer com clareza qual a idade com o qual um trabalhador se vai reformar, lançando dúvidas sobre o próprio sistema da segurança social e sobre as vantagens da contribuição para o mesmo. É essencial definir um valor fixo para idade legal de reforma, assente nos pressupostos da defesa dos direitos adquiridos, para reforçar o sistema de segurança social e aumentar a confiança no sistema público de pensões.

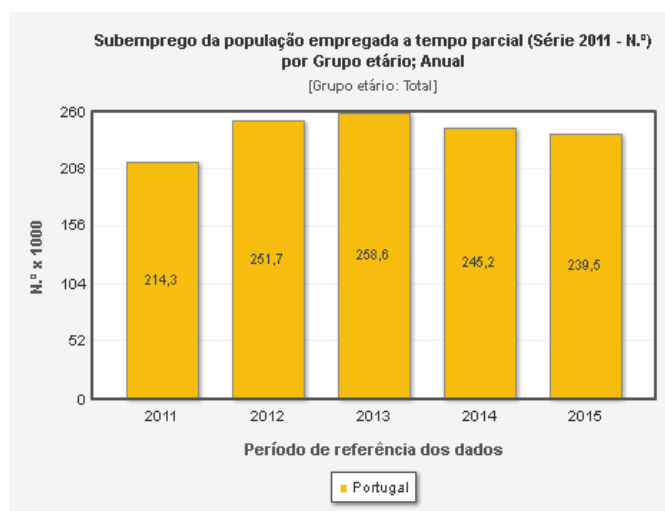
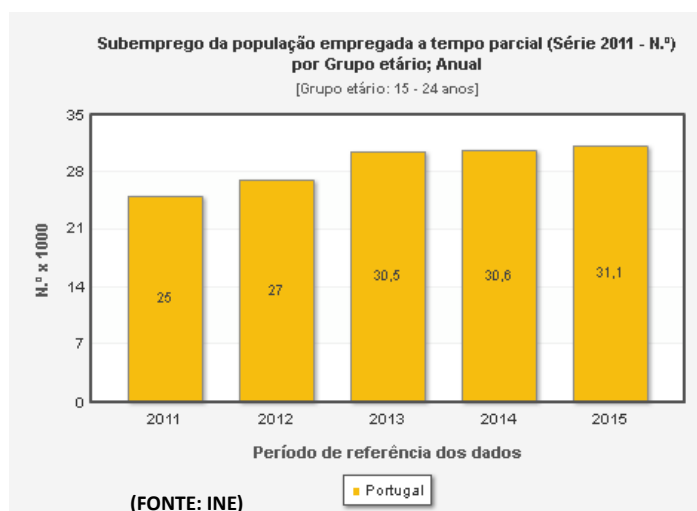
»»» VENCER A PRECARIEDADE / TRABALHO DIGNO

A precariedade, os falsos recibos verdes, os baixos salários e o recurso excessivo às empresas de trabalho temporário atravessam todos os trabalhadores mas atingem sobretudo os jovens trabalhadores portugueses. Mesmo no estrato da população mais qualificada assistimos a um brutal aumento do desemprego nos últimos 3 anos, chegando a 16,4% a população desempregada com ensino superior e a 26,8% a população desempregada com ensino secundário e/ou pós-secundário.

Estes valores representam um enorme desperdício de recursos humanos altamente qualificados, que deveriam estar ao serviço da recuperação económica e que nos últimos anos apenas têm encontrado a porta da emigração como única alternativa para a sua sobrevivência financeira e social e para o seu projeto de vida.

Aos que optam por procurar a sua sorte em Portugal, na maior parte das vezes, o que os espera, é um posto de trabalho mal remunerado, com vínculos contratuais altamente precários e frágeis. Ainda recentemente vieram a público, dados que ilustravam que 80% dos novos contratos de trabalho celebrados em 2016 eram contratos precários.

Os valores do subemprego nos jovens trabalhadores portugueses têm vindo a crescer nos últimos anos, e apesar de na população global a tendência ser de aparente diminuição do subemprego, estes valores continuam a estar acima dos valores pré-troika e devem merecer uma atenção redobrada.



É fundamental uma estratégia transversal que promova a qualidade do emprego. A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera como objetivo central da sua ação a promoção do trabalho digno, que *“resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para*

expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens. O trabalho digno deveria estar no centro das estratégias globais, nacionais e locais que visam o progresso económico e social. Desempenha um papel fundamental nos esforços de redução da pobreza e constitui um meio de alcançar um desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável.”

Neste sentido a CJ UGT considera essencial a intervenção nas seguintes áreas:

» Acabar com os Contratos Emprego e Inserção que têm servido apenas para colmatar necessidades permanentes do Estado. Se existem necessidades permanentes que têm de ser colmatadas, estas devem ser feitas com recurso a contratos de trabalho a tempo indeterminado.

» Promover e incentivar a contratação a tempo indeterminado

» Reduzir as razões vertidas na lei para o recurso à contratação a termo.

» Penalizar o recurso abusivo aos contratos a termo, quando estes fogem do âmbito a que legalmente se deveriam destinar

» Na Administração Pública existem cerca de 75 mil trabalhadores com vínculos precários, situação que exige a tomada de medidas imediatas por parte do Governo, em cumprimentos com o seu programa.

» Equiparar o limite das renovações contratuais do trabalho temporário ao mesmo limite da contratação a termo

» Fomentar a limitação do recurso ao “Outsourcing” a situações excecionais e taxativas, alertando para o dever social que as empresas devem ter para com os seus trabalhadores.

» Dotar a ACT dos meios adequados, bem como melhorar a articulação entre serviços de inspeção, de forma a fiscalizar e corrigir os abusos dos quais são vítimas os jovens trabalhadores, muitas vezes forçados, pela pressão patronal ligada à procura de manutenção do posto de trabalho e à progressão nas carreiras, a trabalharem mais horas do que o contratualizado, sem qualquer tipo de compensação.

» Promover uma política salarial justa e que valorize devidamente as qualificações, competências, aspirações e custos de uma vida digna dos trabalhadores.

» Atualizar o salário mínimo nacional até pelo menos 600€ até ao final da legislatura

» Acabar com a diferenciação do salário mínimo nacional para aprendizes.

»»» POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO / GARANTIA JOVEM

A CJ UGT encara as medidas ativas de emprego como mecanismo central para a facilitação da entrada no mercado para os jovens trabalhadores. Este tipo de medidas têm demonstrado ser uma alavanca muito interessante e têm contribuído bastante para melhorar a empregabilidade.

As políticas ativas de emprego devem apoiar uma entrada mais rápida e sustentável dos jovens desempregados no mercado de trabalho, gerir os problemas de populações desfavorecidas perante o mercado de trabalho, promover um maior equilíbrio entre a oferta e a procura e facilitar as diferentes “transições”, não só do desemprego para o emprego, mas também da inatividade para o emprego e do emprego para o emprego (prevenindo perdas de emprego e reforçando a adaptabilidade dos trabalhadores), ***tendo como objetivo central o emprego.***

Aliás, olhando para os dados alusivos aos pedidos feitos na plataforma da Garantia Jovem, disponibilizados no relatório anual de 2015, percebemos que o que os jovens procuram é uma resposta que lhe permita um apoio em contexto de emprego. Cerca de 75% dos pedidos vão nesse sentido.

Pedidos registados na Plataforma GJ, em 2015, por objetivo do pedido:

Pedidos (por 'O que procuras'):	Nº	%
Emprego	5206	49%
Estágio	2699	25%
Estudar ou trabalhar p/estrangeiro	614	6%
Voltar a estudar	515	5%
Aprender uma profissão	482	5%
Não sabe / precisa de ajuda	1143	11%
Total	10659	100%

Fonte: IEFP

O desemprego mantém-se em níveis muito elevados, entre os jovens e os desempregados de mais longa duração, sendo estes especialmente vulneráveis pela reduzida ou inexistente proteção no desemprego de que estes beneficiam, o que tem vindo a gerar riscos acrescidos de pobreza e de exclusão social.

Mas, para além de promover a redução dos níveis de desemprego, importa igualmente melhorar a proteção no desemprego, o que exige certamente assegurar uma adequada atribuição das prestações de desemprego, quer em termos de valores, quer de tempo de atribuição, salvaguardando a não exclusão dos regimes existentes.

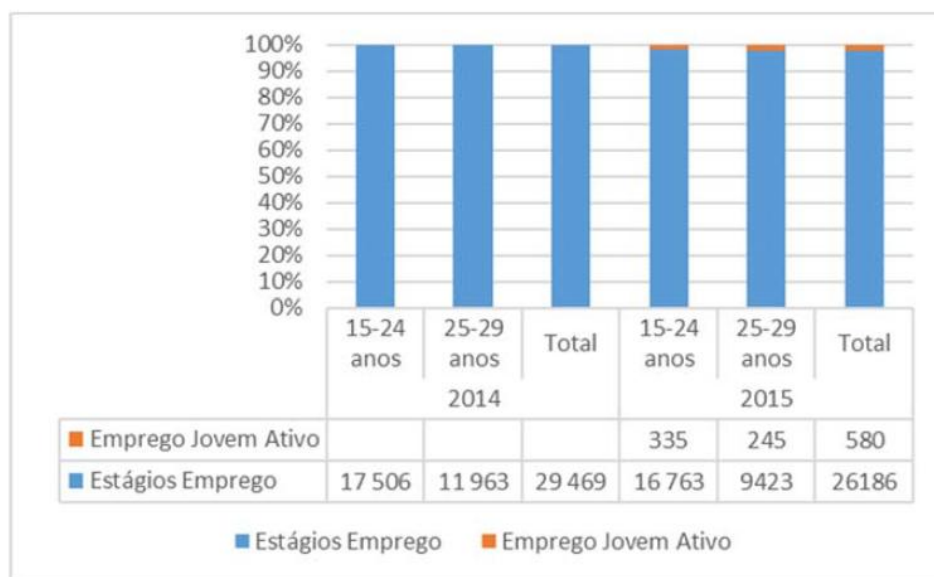
No que diz respeito mais concretamente às medidas ativas de emprego direcionadas aos jovens, em Portugal foi o programa Garantia Jovem que de certa forma serviu de programa chapéu e procurou dar resposta a esta problemática.

A CJ UGT está determinada em não deixar cair a Garantia Jovem ou que a mesma seja desvalorizada. Uma efetiva e verdadeira garantia para a juventude continua a ser necessária enquanto direito para todos os jovens trabalhadores portugueses, para que vejam garantidos um forte apoio no desenvolvimento das suas carreiras, bem como de um bom aconselhamento aquando da entrada no mercado de trabalho.

Nesse sentido é importante que a resposta dada aos jovens portugueses esteja também englobada na discussão e na estratégia definida pelo Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e que o mesmo esteja assente numa economia mais justa e que promova a criação de empregos de qualidade.

É essencial evitar medidas que de certa forma entram em concorrência direta uma com a outra, como por exemplo nas saídas para estágio, onde a medida Emprego Jovem Ativo colide em condições menos favoráveis para o destinatário com a medida Estágios Emprego, o que leva a uma procura muito baixa, por a mesma não ser atrativa e à consequente dispersão dos recursos disponíveis.

Saídas para Estágios | 2014 – 2015:



Aqui importa lembrar que as alterações feitas na redução do tempo dos estágio de 12 para 9 meses, bem como da redução do apoio concedido, corresponde a uma estratégia errada, que põe em causa a qualidade do estágio. De salientar que essa redução levou a que os destinatários ficassem fora do acesso ao subsidio de desemprego por não atingirem o período mínimo de contribuição exigido por lei.

Esta vontade em reduzir os apoios disponibilizados põe a nu as fragilidades da dotação orçamental para as medidas ativas de emprego, em especial aquelas no âmbito da Garantia Jovem, que desde o início mereceram fortes críticas da UGT, assim como da OIT, que estimou em 21 mil milhões de euros o montante a aplicar a nível europeu para uma implementação eficaz da Garantia Jovem, ao contrário dos 6 mil milhões disponibilizados pela Comissão Europeia. No entanto, a OIT aponta que a inação traria custos económicos muito superiores, na ordem dos 153 mil milhões.

Há um esforço adicional que deve ser feito no sentido de apostar mais nas respostas direccionadas à formação/requalificação, que comparadas com as restantes, e tendo em conta o perfil qualificativo de grande parte dos destinatários, estão aquém do desejado. Acreditamos que o desencontro de qualificações do destinatário e aquelas procuradas pelo mercado, poderá ser atenuado por esta via.

Indicador Suplementar – Proporção de saídas positivas antes de decorridos 4 meses | 2014 – 2015:

	2014			2015		
	15- 24 anos	25- 29 anos	Total	15- 24 anos	25- 29 anos	Total
Saídas positivas	52,4%	53,8%	53,0%	43,3%	45,1%	44,1%
Emprego	31,0%	39,7%	34,5%	30,0%	36,1%	32,5%
Educação / Formação	1,8%	2,2%	1,9%	1,7%	1,9%	1,8%
Aprendizagem	7,9%	0,2%	4,8%	2,9%	0,1%	1,7%
Estágios	11,8%	11,7%	11,8%	8,8%	7,0%	8,1%

Neste sentido a CJ UGT considera que:

» É crucial fazer um esforço maior para que o princípio basilar no qual assenta a Garantia Jovem, nomeadamente assegurar uma oferta e uma intervenção num espaço-tempo de quatro meses depois de sair do sistema educativo e/ou ter caído em situação de desemprego.

» Apoiar a contratação de jovens trabalhadores.

» Garantir a plena participação dos Parceiros Sociais na implementação, monitorização e avaliação das medidas. Importa aqui referir que o modelo seguido para as reuniões de acompanhamento da Garantia Jovem são pouco eficazes, demasiado desfasadas no tempo e muito pouco práticas, no sentido em que se torna difícil apresentar propostas concretas para a melhoria do programa.

» Garantir princípios de elevada qualidade nas medidas aplicadas, assegurando que os destinatários sejam alvo do devido acompanhamento, de uma justa retribuição financeira e da garantia de acesso à proteção social, quando o caso assim o exige.

» Aumentar a duração dos estágios para 12 meses, bem como do valor da bolsa atribuída, assegurando o acesso à proteção social, bem como o reforço da fiscalização e da regulação de forma a evitar abusos.

» Ligar a procura de estagiários pelas empresas a uma consequente obrigatoriedade de criação líquida de emprego. De forma a evitar o recurso abusivo aos estágios profissionais e uma constante rotatividade nas empresas, que muitas vezes serve para colmatar necessidades permanentes das empresas. A CJ UGT defende que por cada 3 estagiários admitidos deverá corresponder no final do programa à criação líquida de 2 postos de trabalho.

» Assegurar o financiamento comunitário a longo termo, adequado e ajustado às reais necessidades, complementando com fundos nacionais se necessário.

» Encorajar as sinergias entre as diversas instituições de forma a reforçar a sinalização dos jovens NEET (jovens sem emprego e sem estarem integrados num percurso escolar ou oferta formativa), mediante a criação de incentivos efetivos para esse efeito, de forma a permitir o reencaminhamento e integração dos mesmos em processos de reinserção social e profissional.

»»»» FORMAÇÃO / EDUCAÇÃO

A CJ UGT acredita que a Formação Profissional é um pilar incontornável para o crescimento do País. Os recursos de que dispomos deverão ser, cada vez mais, escrutinados pela forma como são utilizados e, pelos resultados que produzem. As medidas avulsas, que por vezes são desenhadas, servem para atacar um segmento do problema, sem que se tenha, no horizonte, uma visão integrada da sua razão de ser.

O recente estudo da OCDE, “Uma estratégia de Competências para Portugal”, mais não fez do que elencar um défice de competências, na sua globalidade, (e alguns constrangimentos) e alertar para a necessidade de nos focalizarmos naquilo que é determinante para o futuro – tornarmo-nos competentes, eficazes e eficientes. A vantagem deste processo foi a de ter envolvido o Universo das relações laborais – setor público, setor privado, escolas, Parceiros Sociais (empresariais e sindicais). Com base em mais este diagnóstico, todos os operadores estão cientes da mesma realidade.

A CJ UGT, na defesa intransigente do pleno emprego e trabalho digno, continuará determinada a intervir na defesa dos trabalhadores portugueses ativos, empregados ou desempregados. A formação profissional continuará a ser vista como motor da valorização das competências dos trabalhadores portugueses, de forma a estarem adequadamente preparados para um desempenho de nível superior que, para além de uma valorização pessoal, possa constituir uma valorização profissional. No caso dos trabalhadores desempregados, deverá ser vista como uma ferramenta que, por via da aquisição ou reforço de competências, lhes permita um mais rápido regresso ao mercado de trabalho, ou, ainda, pela reorientação do percurso profissional.

Importa, pois, assinalar que trabalhadores com um nível de formação criteriosamente adequado e enriquecido, impactam diretamente na óbvia necessidade de ter empregos de qualidade, com o consequente reforço da capacidade técnica da empresa onde trabalham e, maior competitividade desta.

Por outro lado, na situação dos desempregados, para além da valorização, anteriormente referida, ao dotá-los das competências que lhes permitam um regresso ao mercado de trabalho, no âmbito de políticas integradas com as empresas, não são mensuráveis os custos sociais e pessoais que é viver esta situação, particularmente quando comparado com os “investimentos” em políticas integradas de criação de emprego permanente e qualificado.

Acreditamos que, devidamente ponderadas em função dos resultados que se pretendem obter, áreas como a Educação e os Cursos de Dupla Certificação e os Programas de ensino e formação profissional – cursos tecnológicos, ensino artístico especializado e cursos profissionalizantes - deverão merecer uma particular atenção, na implementação de medidas futuras.

A CJ UGT acredita que a Educação é um direito humano que responde às necessidades culturais, democráticas, sociais, económicas e ambientais de todos, permitindo a todas as

peçoas, de qualquer idade, realizarem-se integralmente, quer individualmente, quer nas suas relações interpessoais, sendo deste modo um instrumento essencial para assegurar a transmissão, a análise e a concretização dos conhecimentos e da prática, para além de proporcionar o acesso a novos conhecimentos por meio da investigação e da inovação.

A Educação é uma variável crucial na determinação do bem-estar de um país, seja através do desenvolvimento económico (trabalho mais produtivo, aumento da produtividade, melhor rendimento per capita e melhores salários), seja pela influência em fatores indiretos, tais como uma redução nas desigualdades (aumentando as competências dos mais desfavorecidos), uma maior participação cívica, uma maior estabilidade política, menores taxas de criminalidade, ou uma maior esperança de vida.

Esta perspetiva rejeita uma conceção limitada, minimalista, mecânica e utilitarista da Educação, que a reduziria à mera instrução de alunos, para os preparar para serem trabalhadores qualificados. Cabe ao Estado a responsabilidade de garantir uma oferta relevante e de primeira linha de um serviço público de Educação de qualidade.

Cabe ao Estado garantir que a Educação seja gratuita e universalmente acessível, para além de lhe proporcionar os recursos humanos e materiais necessários, e ainda a sua permanente atualização.

Nesse sentido a CJ UGT considera que:

» É necessário reforçar os mecanismos que assegurem o cumprimento do direito de acesso à formação de todos os trabalhadores, nomeadamente às 35 horas anuais de formação certificada.

» Se promova uma estratégia integrada para a educação e formação profissional com um horizonte temporal alargado. Esta estratégia tem de ser considerada como uma política fundamental para combater o desemprego dos jovens e prevenir o insucesso e abandono escolares e concebida para reforçar o sistema de formação, com a contribuição do tecido empresarial para adequar os currículos às necessidades do mercado de trabalho.

» Seja melhorada a ação dos serviços de orientação escolar e profissional.

» Se aposte verdadeiramente na formação contínua e na melhoria das competências e qualificações dos portugueses, nomeadamente daqueles que já se encontram no mercado de emprego, afetando os necessários recursos financeiros para o efeito.

» Seja valorizada a aprendizagem ao longo da vida e que a mesma possa ser devidamente reconhecida e certificada.

» A requalificação não seja desqualificante.

» Seja defendida a Escola Pública, verdadeira garante da igualdade de oportunidades, combatendo o abandono escolar e a saída sem qualificações, com vista a potenciar uma inserção de qualidade no mercado de emprego.

»»»» MOBILIDADE

As questões ligadas à mobilidade dos jovens trabalhadores são muito caras à CJ UGT. Portugal foi alvo nos últimos anos de uma vaga emigratória da qual já não havia memória. Embora não tenhamos nenhum preconceito ideológico relativamente à mobilidade, há no entanto pressupostos que devem ser assegurados quando encaramos a mesma.

Nº de Emigrantes, total e por tipo:

	Total	Permanentes	Temporários
2011	100.978	43.998	56.980
2012	121.418	51.958	69.460
2013	128.108	53.786	74.322
2014	134.624	49.572	85.052
2015	101.203	40.377	60.826

Fontes/Entidades: INE, PORDATA
Última actualização: 2016-06-16

A mobilidade deve sempre estar assente no pressuposto de uma decisão pessoal e voluntária e não induzida por fatores externos, como foi no caso português, a grave crise económica e financeira dos últimos anos, que destruiu milhares de postos de trabalho e deteriorou as condições de trabalho, bem como as perspetivas futuras de toda uma geração.

É portanto fundamental adequar a estratégia económica do país às reais necessidades da criação de emprego, para que Portugal não ponha em causa a sua sustentabilidade futura, lançando para a emigração dezenas de milhares de jovens qualificados.

Alem de mais a perda destes jovens em plena idade fértil, contribui para acentuar ainda mais a crise demográfica existente em Portugal, pondo a causa a reposição populacional e a própria sustentabilidade do país.

A mobilidade assente em pressupostos voluntários, deve acautelar o seguinte:

- » Os jovens trabalhadores migrantes não sejam alvo de discriminação tendo em conta a sua origem e deve prevalecer o princípio do igual tratamento.
- » Garantir a portabilidade dos direitos sociais para os países europeus.
- » O grau de educação e de qualificação devem ser reconhecidos.
- » Os estudantes em regime de mobilidade devem ter acesso aos mesmos direitos dos estudantes locais.
- » Os parceiros sociais sejam envolvidos na rede EURES.

Também a nível interno é preciso criar condições para o reforço da coesão territorial, atenuando os efeitos da desertificação do interior. A aposta na manutenção, mas também na deslocação de serviços públicos para as regiões demograficamente mais deprimidas, contribuirá a fixar as populações e criar novas oportunidades para os mais jovens.

É primordial incentivar o investimento privado nas regiões interior, daí a CJ UGT ver com bons olhos ***uma diferenciação fiscal positiva para as empresas que optem abrir atividade nessas regiões e promovam a contratação a tempo indeterminado de jovens trabalhadores.***

Aqui inclui-se redefinir ***uma política de habitação que permita aos jovens trabalhadores acederem à mesma a custos controlados*** numa primeira fase da sua vida profissional e ao longo do seu processo formativo e/ou de requalificação.

No caso mais específico dos ***trabalhadores da Administração Pública é necessário afastar de forma inequívoca e definitiva o regime injusto e injustificado da “Requalificação”***, bem como qualquer alternativa que preveja diminuição salarial, inatividade ou despedimento.

O caminho deve ir de encontro a apostar em mecanismos que possibilitem e facilitem a mobilidade entre órgãos e serviços.

»»»» NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os últimos anos foram marcados por uma mudança abrupta do paradigma da negociação coletiva, tendo-se vivido as maiores dificuldades de sempre. O número de convenções, novas ou atualizadas, publicadas neste período e o número de trabalhadores abrangidos diminuíram significativamente para valores nunca antes vistos.

As medidas tomadas nos últimos anos visaram a desregulamentação da negociação coletiva, o esvaziamento das capacidades dos Parceiros Sociais e colocaram em causa o diálogo social.

Um bloqueio provocado, essencialmente, por uma visão ideológica, até por parte daqueles que não conhecendo a realidade portuguesa, tentaram impor-nos uma mudança abrupta do paradigma da negociação coletiva.

Uma mudança preconizada em 3 eixos fundamentais; primeiro, um forte ataque à negociação coletiva sectorial, tentando transferi-la para o nível de empresa; segundo, a atribuição da competência negocial a outras estruturas que não os sindicatos e terceira, mas não menos importante, o congelamento das portarias de extensão.

Três alterações que, simplesmente, feriram gravemente a contratação coletiva. Os números falam por si. No fundo, uma pretensão que mostra um completo desconhecimento do que efetivamente foi a evolução histórica das relações de trabalho em Portugal e é desconhecer também a realidade laboral no nosso país, cujo tecido empresarial é constituído, em mais de 90%, por micro, pequenas e médias empresas.

Não há relações laborais justas e equilibradas sem que seja promovida e dinamizada a negociação coletiva. ***É através da negociação coletiva que conseguimos combater o dumping social*** e promover o desenvolvimento harmonioso das condições de trabalho. A negociação coletiva é um instrumento fundamental na democracia laboral e ***só com uma forte aposta na mesma conseguiremos assegurar o direitos e as legítimas aspirações das novas gerações***

A CJ UGT considera que é essencial avançar para ***um programa que promova uma justa transição geracional nas empresas***, permitindo aos trabalhadores mais próximos da idade de reforma libertarem-se gradualmente das suas tarefas, focando-se mais em funções que permitam transmitir o conhecimento adquirido aos jovens trabalhadores, passando gradualmente a uma redução do seu horário de trabalho, abrindo desta forma espaço à renovação de quadros.

Este ***Contrato de Gerações*** ajudaria também a promover o diálogo intergeracional, rejeitando em absoluto uma visão de conflito com os direitos adquiridos das gerações mais velhas.

Documento elaborado para ser entregue no âmbito da reunião de dia 28 de Novembro de 2016 com o Sr. Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Dr. José António Vieira da Silva, e com o Sr. Secretário de Estado do Emprego, Dr. Miguel Cabrita.

#JuntosSomosMaisFortes



Comissão de Juventude da UGT

Rua Vitorino Nemésio, nº 5

1745-306 Lisboa