



News Letter

Edição

Novembro 2025



EDITORIAL

Caros Colegas,

Todos os dados económicos do País apontam para uma situação favorável, nomeadamente no que diz respeito ao crescimento económico que se situa nos 2%, no desemprego que está estável nos 5%, quase pleno emprego, no equilíbrio do saldo orçamental com previsões de 0,3% do PIB este ano, na inflação que está nos 2,3% na dívida pública que terminará em 2025 nos 87%, um valor essencial e importante.

Ora é neste quadro estável e equilibrado da situação económica do País que o Governo escolhe para apresentar uma proposta em concertação social em Julho de 2025 da revisão de legislação laboral com mais de 100 propostas de revisão dos artigos da Lei do Trabalho (Código do Trabalho), que o Governo chamou de "TRABALHO XXI".

Esta proposta do Governo é fora de tempo e traduz uma opção clara em favor dos empregadores, cortando direitos aos trabalhadores e reduzindo esses mesmos direitos em inúmeros aspetos, nomeadamente:

- Voltando a introduzir o banco de horas individual que já tinha sido retirado anteriormente, com uma clara opção dos empregadores para aumentarem as horas de trabalho.
- Introduzindo a possibilidade de não reintegração do trabalhador em caso de despedimento ilegal, introduzindo assim a possibilidade de despedimentos ilegais sem controle e ao livre arbitrio do empregador.

SINDICATO NACIONAL DOS ENGENHEIROS, ENGENHEIROS TÉCNICOS E ARQUITECTOS (SNEET)

Boletim Sindical

- Introduzindo o aumento da contratação a Termo dos dois anos para três anos, aumentando a precaridade.
- Admitindo o recurso ao outsourcing em caso de despedimento.
- A redução dos direitos parentais dos trabalhadores e trabalhadoras .
- A redução das horas de formação profissional obrigatórias, entre outras alterações todas elas prejudicando os trabalhadores, na lei da greve alargando os serviços mínimos a mais setores,, na negociação coletiva, na ação sindical nas empresas.

É pois totalmente justificado ter a UGT decretado greve geral para o dia 11 de Dezembro de 2025, contra esta reforma laboral em defesa dos trabalhadores e para obter uma negociação na Concertação Social que impeça esta reforma.

O Governo agora inventou as chamadas “Traves-mestras” da reforma para não ter de negociar.

É totalmente claro para o SNEET que esta reforma laboral é totalmente favorável aos empregadores e tendo sido eles a provocar o Governo para avançar com as alterações à lei laboral e Código de Trabalho.

Numa situação de paz laboral com uma situação estável da economia com bons resultados e índices é totalmente inaceitável esta proposta de revisão da lei laboral.

O SNEET apoia totalmente a greve geral decretada pela UGT e apela aos seus sócios para a apoiar a 100%.

O Presidente do SNEET

João de Deus

Ponto de situação da contratação

emitido em: 21/11/2025

Empresa/Associação	Negociador				Ponto de situação	Data
	FE	SE RS	SN EE T	CO F		
CTT (AE)		x	x		Acordo: 32,50€/trabalhador, sub alim 9,80€(antes 9,35€) .BTE nº 11 de 22/3/2025. Revisão das carreiras de não quadros retomada em Março, continua em negociação.	17/02/25
AICCOPN/AECOPS(CCT)	x				Acordo : 4% média ponderada, 4,2% a 4,4% para engenheiros, subsídio alimentação 8€ (era 7,5€) .Recusadas as alterações ao clausulado propostas pela associação.BTE 18 de 15/5/2025.	15/04/25
ALTICE (ACT)	x				Encerramento das negociações pela empresa. Aumentos só até 0,3%, prémio de aposentação com 3,5%, atualização subs refeição e pequeno almoço em deslocações- Nova reunião de Conciliação na DGERT sem resultado com apresentação de doc. dos sindicatos. Seguiu para mediação mas foi encerrada por falta de acordo entre as partes.Os sindicatos apresentaram proposta conjunta para 2026 com alteração de critérios de progressões e promoções, 25 dias úteis de férias e 5,9% de aumento na tabela, entre outras reivindicações. Não há resposta da empresa. Esta informou os trabal. de que a partir de janeiro 2026 haverá alteração nos planos de saúde passando da Multicare para Médis. Os sindicat.. exigem negociação.	10/11/25
RTP (AE)	x				Acordo: Concluída revisão parcial modelo de carreiras - BTE nº 5 de 2025. Revisão do AE sujeita ao Despacho 1103 B/2025-Setor Empres do Estado (56,58€ até 2.674€ e 2,15% acima), Ficou em 57,50€ toda a tabela Assinado contrato de concessão. Plano de saídas em implementação.Sub refeição 7,70€ e 13,20€, ajudas de custo 32,96€ ou 16,48€. BTE 20 de 29/5/2025..BTE n.º 26, de 15.07.2025 – AE/Texto consolidado; BTE n.º 32, de 29.08.2025 – Retificação ao BTE n.º26, de 2025.	10/04/25
ANIMÉE (CCT)	x				Acordo: 1ª reunião 7/3: alteração de clausulado e 1ª proposta. 2ª reunião 11/3 proposta final,Não aceitá- mos e depois melhoraram para os engs fica 3%, efeitos a 1/4 BTE nº18 de 15/5/2025..	13/03/25
FENAME (CCT)	x				Acordo: Uniformização das duas tabelas, aumento de 3,38% em relação à antiga tabela II e 8,7% em relação à tabela I. Recusadas as propostas da empresa de alteração de cláusulas: banco de horas, horário noturno, trabalho extraordinário, ficou tudo como estava anteriormente.	04/06/25
METRO (AE)	x				1ª reunião em 7/5. Atualização da tabela salarial no valor de 56,58 euros entre o nível 1 e o nível 8; em 2,15% entre o nível 9 e o nível 28; Atualização do valor da anuidade para 9,18€. Em outubro recomeço das negociações AE II Empresa: proposta de 1 crédito, sub refeição 11€ desde 1/1/25 e 12€ desde 1/11/25, Contraproposta sind.: 35h e diminuição n º de créditos para promoção Empresa não aceitou, planário para decisão...	14/11/25

TAP (AE)		x	x	Acordo: 3% nas tabelas mais 2% . Revisão global novo AE pub BTE nº 26 de 15/7 de 2024.	15/02/25
REN (ACT)	x			Acordo: A empresa evoluiu de 2,4% para 2,6%, 2,7%, 2,8%, 2,9% e finalmente para 3,2% e para as c.e.p. de 3 para 3,5% (sub alim,+sub turno+sub antiguidade+ajudas de custo), com mínimo de 60€, acima da tabela aplicou 2,4%, sub dispon de 15 para 17%, sub alim majorado de 20 para 27%. Efeitos 1/1/2025.. ..	27/05/25
EDP (CTT)	x			A empresa aplicou 2,3% por ato de gestão (não se concluiu a negociação do regulamento de carreiras por discordâncias com a proposta da empresa). Em outubro a empresa denunciou o ACT e apresentou um novo para discussão.	28/10/25
EDA (AE)		x	x	Acordo: empresa evoluiu de 2€ para 2,5% e finalmente para 3.5€ tabelas e c.e.p.e deu um dia de folga no aniversário.	14/05/25
ANACOM (AE)		x		Acordo: 1ª reunião de negociação do AE em 7 maio, aprovado protocolo das negociações, acordado aumento de 2,85% com retroativo a Janeiro, que somado a outro já aplicado em Janeiro perfaz 5%. Continua a negociação de cláusulas.	25/08/25
ARM (ACT)		x	x	:Acordo: 2%.	17/04/25
CARRIS (AE)		x	x	60€ / trabalhador, ato de gestão.	17/04/25
INFRAESTURAS DE PORTUGAL (AE)	x			60€ / trabalhador, ato de gestão.	17/04/25
CP - COMBOIOS DE PORTUGAL (AE)	x			Negociações em curso com trabalhadores do setor ferroviário,	08/05/25
INDÚSTRIAS QUÍMICAS (ACT)			x	Em negociações, aguardando a resposta da empresa sobre a proposta dos sindicatos de um aumento mínimo de 50€ para as 4 últimas categorias. Acordo fechado aumento entre 6.1% e 2.4%, cláusulas de expressão pecuniárias 2.4%. Aguarda publicação por parte da empresa	18/06/25
PETROGAL (AE)	x		x	Acordo fechado aumento de 3% com um mínimo de 85€, subsídio alimentação 12,77€ (antes 12,40€), a publicação é feita pela empresa. Em apreciação na DGERT. Publicado BTE nº 22 de 15-06-25	18/06/25
ENERFUEL (sem contrato)			x	Foi utilizado como aumento a média da tabela das Indústrias químicas que foi de 4.7%, não existe contrato, empresa ligada a PETROGAL	18/06/25
LUSOCIDER (AE)			x	Em negociações, acordo fechado em 2.7% com um mínimo de 55€, aumentos reais entre 6% e 2.7%. enviado para publicação. Publicado BTE nº 17 de 08-05-25.	18/06/25
BIOTEK (AE)			x	Acordo fechado em 2023 para dois anos (2024 e 2025).	18/06/25
EMPRESAS PETROLÍFERAS (ACT)			x	Acordo fechado em 3% menos a letra K que teve um aumento de 6.1%, aguarda assinatura do ACT. Enviado à DGERT para publicação.	18/06/25
INDURAMA (AE)			x	A empresa encontra-se em lay-off, não aceitou a proposta do sindicato alegando falta de condições para aumentar os trabalhadores devido às dificuldades financeiras críticas. A empresa encerrou a sua atividade em 30/03/2025	18/06/25

[illegible]



POLÍTICA REIVINDICATIVA

2025 - 2026

Índice**ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO E ESTRATÉGICO**

I.	MELHORES SALÁRIOS. MELHORES RENDIMENTOS. MENOS DESIGUALDADES	7
	- SALÁRIOS	7
	- MERCADO DE TRABALHO	11
	- CONTAS PÚBLICAS	12
II.	SEGURANÇA SOCIAL. POLÍTICAS SOCIAIS	18
	- SEGURANÇA SOCIAL: SUSTENTABILIDADE, JUSTIÇA E CONFIANÇA NO FUTURO	18
	- POLÍTICAS SOCIAIS: MAIOR PROTEÇÃO PARA OS MAIS VULNERÁVEIS	25
	- JOVENS: INVESTIR NO FUTURO. RETER TALENTO	27
	- IGUALDADE DE GÉNERO: CONCILIAR, PROTEGER, VALORIZAR PARA IRRADICAR A DISCRIMINAÇÃO LABORAL	30
III.	VALORIZAR A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O CAMINHO PARA UM MERCADO DE TRABALHO JUSTO E EQUILIBRADO	31
IV.	SAUDE: VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS, ATRATIVIDADE E FIXAÇÃO DE PROFISSIONAIS NO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE	34
V.	EDUCAÇÃO: PILAR DE IGUALDADE, DESENVOLVIMENTO E COESÃO SOCIAL	35
VI.	FAZER CHEGAR OS LUCROS DE MILHÕES TAMBÉM A QUEM TRABALHA	36
VII.	CRISE NA HABITAÇÃO: UMA RESPOSTA PARA TODOS	36

ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO E ESTRATÉGICO

Num cenário de instabilidade nacional, com duas eleições legislativas no espaço de um ano, cuja arquitetura parlamentar sofreu uma grande alteração face ao período antecedente, com eleições autárquicas decorridas, eleições presidenciais em janeiro, uma instabilidade internacional cada vez mais acentuada por conflitos armados, nomeadamente no nosso continente, com tensões comerciais e riscos geopolíticos cada vez mais proeminentes, onde o contrato social da ordem internacional vigente está a claudicar, a **economia portuguesa** tem, ainda assim, demonstrado uma capacidade de superação notável.

Apesar do crescimento do PIB ter abrandado, passando de 2,6% em 2023 para 1,9% em 2024, a economia portuguesa tem-se mantido resiliente. No final de 2024, após um abrandamento no 1º semestre, a taxa de crescimento voltou a aumentar graças a uma recuperação do consumo privado, devido principalmente a ajustamentos retroativos do IRS, que aumentaram temporariamente o rendimento disponível no final do ano e ao pagamento do suplemento extraordinário de pensões.

Ao longo do ano de 2025, a economia portuguesa tem evoluído num enquadramento internacional adverso, marcado pelo abrandamento do crescimento europeu, tendo a Alemanha e a França enfrentado uma estagnação económica, para além da instabilidade política que a França atravessa, e igualmente marcado pelo aumento das tensões geopolíticas e pela desaceleração do comércio mundial.

No 1º trimestre do ano, registou-se mesmo uma contração inesperada da economia (-0,4%, face ao último trimestre de 2024), a mais acentuada desde a pandemia, refletindo a queda das exportações (-0,4%), quer pela estagnação dos mercados mais importantes para Portugal, França e Alemanha (não só nas exportações como também em investimento e turismo), quer pela instabilidade das tarifas impostas pelos EUA, que apesar de ser um capítulo aparentemente encerrado, prejudicar-nos-ão a todos direta e indiretamente, e do consumo privado (-1,1%), pressionado pela inflação persistente em bens alimentares e serviços.

I. MELHORES SALÁRIOS. MELHORES RENDIMENTOS. MENOS DESIGUALDADES

Desde sempre, que esta tem sido uma luta da UGT: a **melhoria das condições de trabalho e dos salários dos trabalhadores portugueses**. Portugal não pode continuar a ser um dos países da Europa com baixos níveis salariais.

Foi, precisamente, com o objetivo de aproximar os salários dos trabalhadores portugueses aos padrões europeus, que a UGT se empenhou fortemente na **valorização dos salários** na assinatura do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, em sede de Concertação Social, em 2022, e revisto nos anos seguintes, com resultados acima das expectativas iniciais.

Ainda assim, e apesar dos aumentos registados nos últimos anos, Portugal não avança do meio da tabela salarial europeia, o que significa que a luta por um salário digno para os trabalhadores portugueses está longe do fim.

SALÁRIOS

Nos últimos 10 anos, o **SMN** em Portugal aumentou 72,3% (+€425,80) e apesar de em Espanha o aumento não ter sido muito maior (74,8%; +€566,30), a verdade é que o SMN espanhol é cerca de 30% superior ao português, tendo atingido a meta dos €1.000,00 já em 2022.

Em 2025, na comparação com os restantes países europeus, Portugal⁴ ainda se mantém a meio da tabela, ficando atrás de países com a Grécia, Eslovénia e a Polónia e cada vez mais longe do salário mínimo espanhol. Em 2025, o SMN português era cerca de 27% mais baixo do que o espanhol e 44% do que o francês.

⁴ Chama-se a atenção para 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: $(870 \times 14) / 12 = €1.015,00$. No caso da Grécia: $(880,3 \times 14) / 12 = €1.027,00$. Em Espanha: $(1183,7 \times 14) / 12 = €1.381,00$. Países como a Dinamarca, Itália, Áustria, Finlândia e Suécia não têm fixada uma retribuição mínima garantida.

Já no que diz respeito ao **investimento público**, a realidade tem sido bem diferente. Temos assistido, a uma contenção em detrimento de uma redução da dívida, comprometendo o desenvolvimento e o futuro do país.

Nos últimos 10 anos, o ritmo de investimento público em Portugal (2% ao ano) situou-se abaixo da média europeia (3%), colocando em causa a melhoria dos serviços públicos e do Estado Social, destacamos o SNS, a Escola Pública, assim como o combate à pobreza e desigualdades, o aumento do Parque Habitacional Público e o reforço da coesão territorial.

De acordo com o relatório do Tribunal de Contas Europeu², Portugal é o país europeu onde investimento público está mais dependente dos fundos europeus. Entre 2014 e 2020, 90% do investimento público foi assegurado pelos fundos de coesão, com bastante desfasamento face a Espanha (25%) e à média comunitária (14%).

Em 2026, muito do crescimento esperado (2,2%) será financiado pelo **PRR**, prevendo-se um aumento do rácio do investimento público no PIB de 3% em 2024, para 5,8% em 2026, reduzindo-se em 2027 para (0,1%), associado ao término do PRR³.

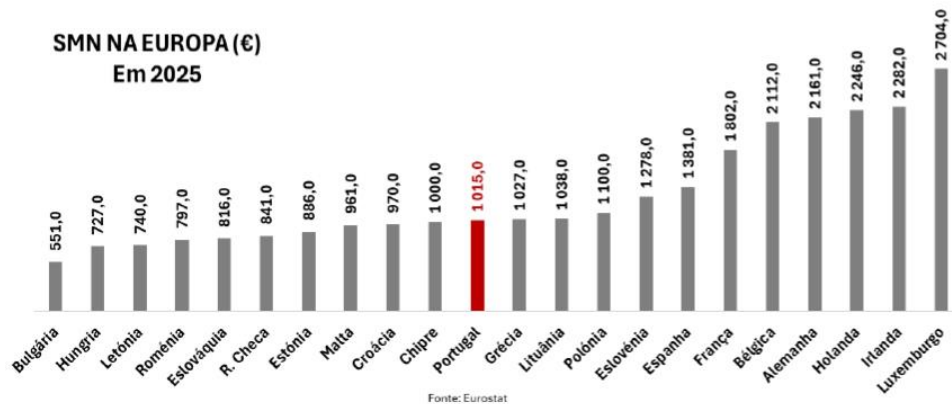
No entanto, estas previsões têm associado o risco de o investimento público crescer a um ritmo inferior ao esperado, assim como atrasos adicionais na implementação financeira do PRR.

Note-se que, em junho de 2025, a 14 meses de terminar o prazo irrevogável (agosto de 2026) a execução financeira do PRR era apenas de 35%, quatro anos após o seu início. Como concluiu a Comissão de Acompanhamento do PRR no seu 1º relatório de 2025, *Portugal encontra-se numa fase crítica de execução do PRR, com riscos significativos de não cumprimento de metas e, consequentemente, devolução parcial de fundos à UE.*

Perante este cenário de risco e incertezas do investimento público, a procura interna continuará a ser o principal motor de crescimento, uma vez que o consumo das famílias é impulsionado pelo crescimento do emprego e do rendimento.

² https://www.eca.europa.eu/ECAPublications/RV-2025-04/RV-2025-04_PT.pdf

³ Banco de Portugal: Boletim Económico, Junho 2025



Este ano, o salário mínimo nacional aumentou de €820,00 para €870,00, traduzindo-se num aumento de 6%, tal como previsto no Reforço do Acordo de Rendimentos e Competitividade.

Para 2026, está previsto um aumento do SMN de **5,7%**, fixando-se nos **€920,00**, cumprindo-se uma trajetória de crescimento progressivo até atingir €1.020,00 em 2028, o que para a UGT, é manifestamente insuficiente, perante o atual cenário europeu.

Dado o desempenho da economia portuguesa, a UGT reivindica um Salário Mínimo Nacional de €950,00 para 2026.

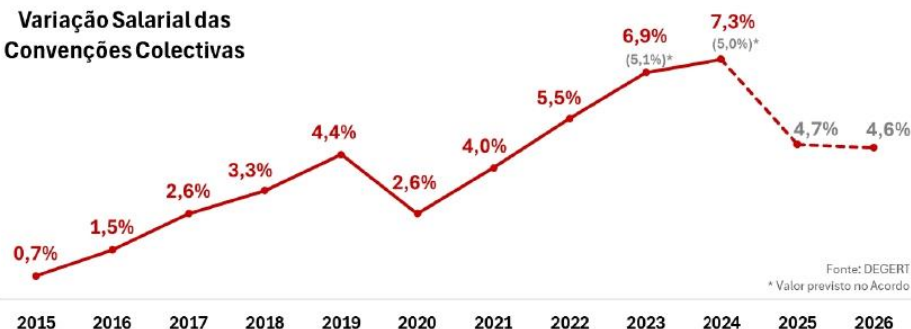
Desde 2015, que a política de aumentos sucessivos do SMN foi fundamental para reduzir desigualdades salariais, melhoria das condições de vida, estímulo ao consumo privado e um estabilizador económico, mas também foi aproximando rapidamente o salário mínimo da remuneração média, contribuindo para uma compressão salarial, situação que poderá reduzir, muitas vezes, os incentivos para uma maior qualificação e progressão nas carreiras.

De acordo com os dados da DGERT⁵, em 2023, a variação salarial das convenções coletivas foi de 6,9% (era de 5,1%, no Acordo assinado em outubro de 2022) e de 7,3%, em 2024 (era de 5%, no Acordo assinado em outubro de 2023).

⁵ <https://www.dgert.gov.pt/contratacao-coletiva-2>

A UGT regista que as empresas tiveram capacidade para aumentar os salários, sem que se destruísse a economia.

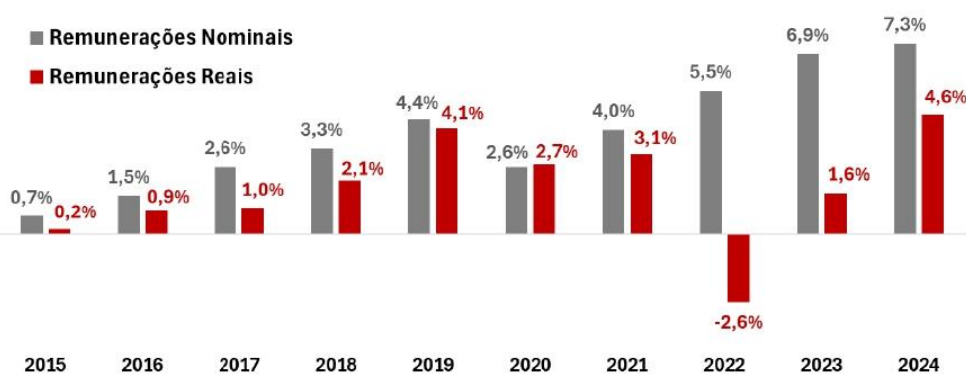
**Variação Salarial das
Convenções Colectivas**



Os últimos dados referentes a 2025, indicam que apesar de se registar um abrandamento para 5,9%, os aumentos salariais no 1º trimestre do ano (últimos dados disponíveis), mantém-se acima do valor acordado, em sede de Concertação Social em outubro de 2024, para o total do ano e que tinha sido 4,7%.

Ainda assim, apesar deste abrandamento, mantém-se os aumentos médios reais dos salários em Portugal, com ganhos de poder de compra, desde meados de 2023, altura em que as atualizações salariais negociadas tentaram compensar o efeito da crise inflacionista, com a Assinatura do Acordo de Rendimentos.

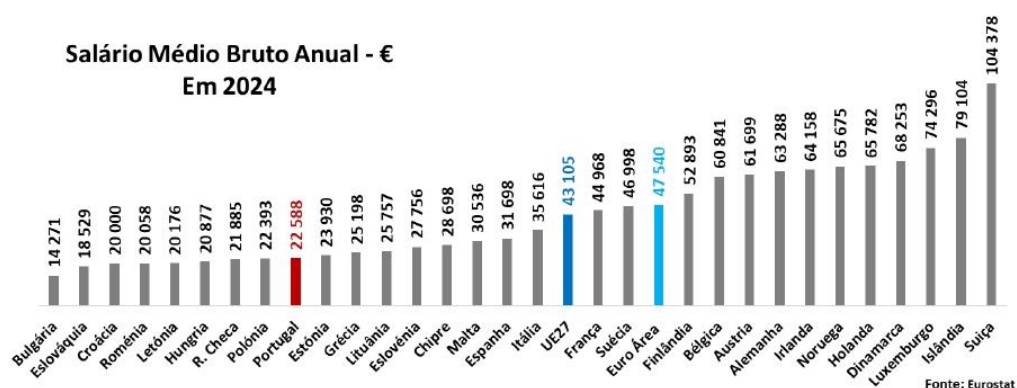
■ Remunerações Nominais
■ Remunerações Reais



Esta recuperação dos salários reais reflete, não só um maior crescimento dos salários nominais, mas também uma **diminuição da taxa de inflação**, a qual passou de 5,3% em 2023, para 2,7% em 2024 (medido pelo IHPC). As previsões mais recentes, estimam um novo abrandamento para 1,9 %, em 2025 e 1,8% em 2026⁶, refletindo a descida dos preços internacionais das matérias-primas energéticas, apesar de alguma volatilidade ao longo do ano. No entanto o CFP, em setembro, projeta uma redução gradual das taxas de inflação em linha com o objetivo de política monetária do BCE, projetando uma diminuição para 2,3% em 2025, convergindo para os 2%.

No entanto, quando confrontado com o custo de vida real, particularmente com as despesas em habitação, energia e alimentação, os aumentos salariais continuam a ser insuficientes para garantir condições de vida dignas. A UGT não pode aceitar que, numa tentativa de manter margens de lucro elevadas, a compressão dos rendimentos do trabalho seja a opção escolhida.

Apesar dos aumentos registados nos últimos anos, Portugal é o 9º país com o **salário médio mais baixo da Europa**, num conjunto de 30 países, bastante abaixo da UE27 e da Euro Área. Em 2024, o salário médio português era pouco mais de 50% do salário médio registado na UE27, diminuindo para 48% quando comparado com a Euro Área.



⁶ Banco de Portugal, Boletim Económico, 06/06/2025

A posição relativa de Portugal no contexto europeu, com um salário médio entre os mais baixos da União Europeia, faz com que a UGT continue a lutar por melhores salários para os trabalhadores portugueses. Desta forma, consideramos que as metas previstas no anterior Acordo de Rendimentos e Competitividade (em outubro de 2024) sejam revistas e ajustadas em linha com o custo de vida, os níveis de produtividade, bem como o desenvolvimento económico do país.

A UGT insta a que os referenciais inscritos no Acordo para 2026 sejam revistos em concertação social.

MERCADO DE TRABALHO

Nos últimos anos, o **mercado de trabalho** português tem demonstrado resiliência e progressos, apesar de enfrentar desafios estruturais como o desemprego jovem, relativamente elevado, a escassez de mão de obra e de competências.

Com uma taxa de desemprego estável e uma contínua criação de emprego, o mercado de trabalho deverá registar uma evolução positiva. Em 2025, a população empregada continuou a aumentar, atingindo um valor recorde de 5,25 milhões de pessoas (+2,9% do que no 2º trimestre de 2024), representando o valor mais elevado da série histórica do INE, que remonta a 1983.

O Governo na proposta de Orçamento de Estado para 2026 prevê que o emprego em 2025 será 1,7%, com abrandamento para 0,9% em 2026. A projeção para a taxa de desemprego é de 6,1%, em 2025, diminuindo para 6,0% para 2026.

No Boletim Económico de outubro do BdP as previsões de crescimento de 1,8% do emprego para este ano, convergindo com a previsão do Governo no OE2026 para 0,9% em 2026. Relativamente ao desemprego, o BdP estima que a taxa baixe dos 6,4% de 2024 para 6,2% em 2025, subindo para 6,3% no próximo ano. Mantendo a trajetória já alcançada e de acordo com o Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Contudo, parte deste crescimento assenta ainda em setores e empresas pouco produtivas, que pagam salários baixos, como o turismo e a restauração, que têm menos valor acrescentado e exigem muitas horas de trabalho para criar valor.

A **dívida pública** atingiu 94,9 % do PIB em 2024, menos 3 p.p. do que em 2023, prevendo-se que continue a diminuir em 2025 (91,1%) e 2026 (88,4%)⁹, abaixo da média da área euro. Num contexto de abrandamento do PIB, o ritmo de diminuição do rácio da dívida previsto deverá ser inferior ao observado no triénio anterior (2022–2024), período durante o qual o rácio se reduziu em 29 p.p..

Segundo as projeções do Governo no OE2026, a dívida pública terminará este ano de 2025 muito próximo dos 90%, e no próximo ano em torno dos 87,8%.

A manutenção de excedentes orçamentais e a prioridade dada à amortização da dívida, têm sido feitas à custa de investimento público insuficiente e de um esforço fiscal desproporcionado sobre os rendimentos do trabalho.

O crescimento da atividade económica, do emprego para níveis nunca antes registados, as atualizações salariais e a subida do salário mínimo têm impulsionado o aumento da receita fiscal, com o IVA e o IRS como os principais contribuintes.

Note-se que, em 2024, do lado dos Impostos Indiretos, o IVA representou cerca de 40% das receitas, enquanto o IRS teve um peso 28% do total das receitas dos Impostos Diretos.

Portugal tem sistematicamente registado receitas fiscais relativamente elevadas quando comparadas com a média da OCDE. Em 2023, as receitas fiscais em percentagem do PIB situaram-se em 35,8%, enquanto a média da OCDE se encontrava em torno de 33,9%.

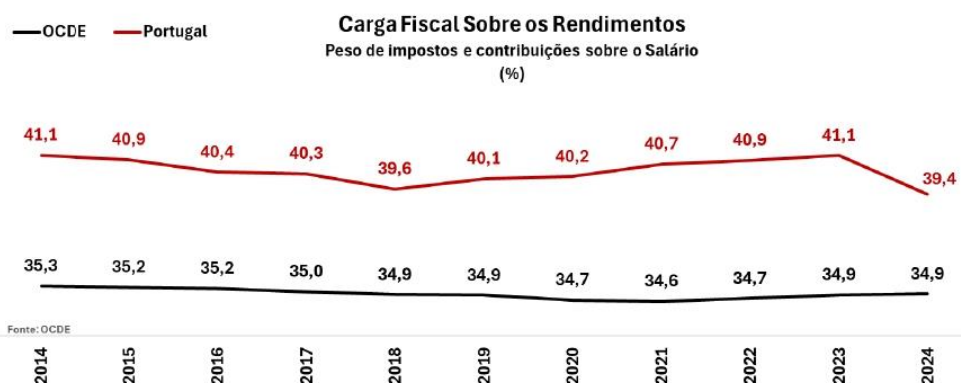


⁹ Banco de Portugal, Boletim Económico, 06/06/2025

Uma carga fiscal persistentemente acima da média dos países que compõem a OCDE, deveria dar margem para reforçar uma política fiscal como instrumento de justiça social e desenvolvimento económico. No entanto, o que se tem verificado é que se têm mantido os níveis redistribuição e de investimento aquém do desejável, perpetuando desigualdades salariais e sociais, enquanto, o desenvolvimento económico assenta excessivamente em setores de baixo valor acrescentado.

Num país em que o salário bruto anual (€22.588,00) é cerca de metade (48%) do salário médio dos países da zona euro (€43.105,00), é inaceitável o atual nível de carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho. Não podemos continuar a ter taxas de imposto muito altas para rendimentos ainda baixos.

Apesar de ter diminuído em 2024, o peso dos impostos e das contribuições sobre os salários em Portugal (39,4%) mantém-se bastante acima da média da OCDE (34,9%), para um trabalhador solteiro, sem filhos e a auferir 100% do salário médio.



Esta evolução, reflete bem um dos objetivos pelo qual a UGT se empenhou na assinatura dos Acordos de Rendimentos e de Competitividade: diminuição das taxas de IRS e a sua atualização acima da inflação, garantindo, desta forma, ganhos efetivos no rendimento disponível dos trabalhadores.

A UGT defende uma verdadeira descida das taxas de IRS, e não a correção das tabelas a meio do ano com efeitos retroativos. Mais uma vez, este ano, o Governo aprovou uma redução de IRS, com novas tabelas de retenção na fonte que concentram a devolução dos retroativos nos meses de agosto e setembro.

Com esta medida, os portugueses recebem mais nestes dois meses e, em abril do próximo ano, quando entregarem a declaração de IRS poderão ter um reembolso menor ou podem mesmo ter de pagar imposto.

Para a UGT, mais do que acertar a meio do ano, é fundamental reforçar a progressividade da tributação laboral, aliviando os escalões inferiores e desta forma reduzir desigualdades e ampliar a função redistributiva deste imposto.

O Governo inscreveu no OE2026, uma atualização dos escalões de rendimento para o cálculo do IRS de cerca de 3,5%, em linha com o aumento esperado das pensões e uma descida das taxas marginais entre o 2º e o 5º escalão de rendimento de 0,3%.

Inscribe também um aumento da remuneração de 5,3% (massa salarial), na Administração Pública de 5,1% (cerca de 2,15% em termos reais).

A UGT tem vindo a defender a neutralidade fiscal, ou seja, que um aumento do rendimento bruto corresponde a um aumento do rendimento líquido. Assim, da análise ao inscrito no OE2026, tememos que tal não aconteça, havendo mesmo um aumento de impostos em sede e IRS para a maioria dos trabalhadores. Ora vejamos, trabalhadores com aumentos salariais em linha com o previsto no Acordo Tripartido, na ordem dos 4,6%, arriscam-se a pagar mais IRS, mesmo com a descida prevista no OE2026. Para os trabalhadores cujos rendimentos se aproximem dos da remuneração média do país, atualmente nos €1.368,00 brutos, segundo dados do INE, a subida salarial é absorvida pelo IRS. A diminuição de IRS entre o 2º e o 5º escalão é perfeitamente marginal. Um solteiro que ganhe cerca de €1.200,00 terá uma diminuição de €1,00 por mês e um casal com dois filhos a cargo terá uma redução de €8,00 por mês.

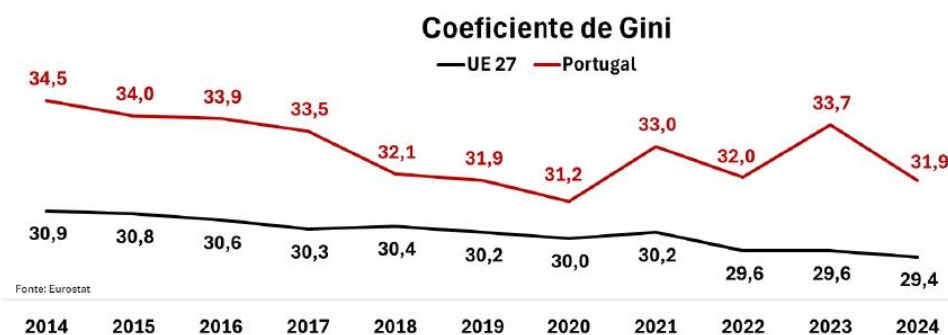
Reconhecemos na proposta do OE2026, que um trabalhador que tenha um salário de cerca de €3.250,00 e um aumento de 4,6% em 2026 (€3.400,00) terá um aumento do rendimento líquido de 4,62%, nestes casos de rendimentos desta ordem de grandeza, há de facto, uma redução fiscal.

Desta análise é de destacar o facto de em 2024, segundo dados da DGERT, a variação salarial das convenções coletivas foi de 7,3%, o que pode significar que o trabalhador que tenha um aumento salarial acima do considerado pelo Governo para 2026, 4,6%, pode ser inserido em escalões mais altos de IRS e há o risco de o imposto absorver o seu aumento salarial.

O Governo na proposta de lei do Orçamento do Estado para 2026 atualiza o valor do mínimo de existência, que corresponde ao rendimento mínimo que não está sujeito a imposto, será o maior valor entre €12.880,00 e 1,5 vezes o valor de 14 IAS.

Mantém, também, na proposta do OE2026 isenção de pagamento de IRS aos trabalhadores que ganham o salário mínimo (rendimentos até €12.880,00).

Apesar de registar uma diminuição no último ano, Portugal continua a apresentar um índice de desigualdade de rendimento acima da média europeia. De acordo com o coeficiente de Gini¹⁰, indicador que mede a desigualdade na distribuição do rendimento, em 2024, Portugal regista um valor de 31,9%, acima do valor registado na UE27 (29,4%).



Esta diferença face à média europeia reflete, em grande medida, a conjugação de salários relativamente baixos e uma carga fiscal desproporcionada sobre o trabalho, o que numa altura em que se iniciam os trabalhos de preparação para o Orçamento do Estado para o próximo ano, a UGT considera que a prioridade da política orçamental deve ser verdadeiramente redistributiva, capaz de reduzir as assimetrias sociais através da valorização do trabalho, da tributação progressiva do capital e do reforço do investimento público.

¹⁰ É um indicador de desigualdade na distribuição de rendimentos, que varia entre 0 (igualdade perfeita, sem desigualdade) e 100 (concentração total de rendimentos num único indivíduo).

A UGT defende que:

- ▶ empregos de qualidade como motor da uma economia mais competitiva, com salários mais justos, condições de trabalho dignas, diálogo social forte e proteção social.
- ▶ a valorização dos salários deve continuar a ser um objetivo nacional.
- ▶ o salário mínimo para 2026 seja de €950,00.
- ▶ que os referenciais inscritos no Acordo para 2026 sejam revistos em concertação social.
- ▶ atualização dos escalões de IRS, com base no critério da valorização nominal das remunerações e assegurar o princípio de neutralidade fiscal das atualizações, de modo a garantir o não agravamento fiscal em função dos aumentos salariais.
- ▶ alinhamento da atualização do mínimo de existência com o aumento do salário mínimo.
- ▶ a redução da taxa de IRC, deverá estar associada a reinvestimento de lucros, de recapitalização das empresas, de investimentos geradores de novos empregos ou valorização salarial, tal como previsto no Acordo.
- ▶ mais investimento público, fundamental para um crescimento económico capaz de assegurar serviços públicos de qualidade para os cidadãos, melhores condições de trabalho para os trabalhadores da administração pública.

II. SEGURANÇA SOCIAL. POLÍTICAS SOCIAIS**SEGURANÇA SOCIAL: SUSTENTABILIDADE, JUSTIÇA E CONFIANÇA NO FUTURO****• Um sistema público sólido e de confiança**

O sistema público de Segurança Social é uma das mais significativas conquistas coletivas da democracia portuguesa, constituindo um pilar essencial do Estado social e uma garantia de proteção universal ao longo de todo o ciclo de vida — seja face ao desemprego, doença, maternidade e paternidade, invalidez, velhice ou morte.

Reconhecendo a importância estruturante deste sistema, a UGT assume, hoje como sempre, a defesa e valorização da Segurança Social como prioridade absoluta, reafirmando o compromisso com uma Segurança Social pública, universal, solidária e sustentável.

Nos últimos anos a Segurança Social tem demonstrado, robustez e equilíbrio financeiro.

O sistema regista saldos positivos há cinco anos consecutivos e o Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social (FEFSS) atingiu um valor histórico, consolidando-se como uma das reservas públicas mais sólidas da Europa, cuja trajetória de crescimento deve ser prosseguida.

A UGT deve alertar, porém para a necessidade de manter uma atuação que garanta essa mesma confiança, nomeadamente, no que concerne à maior transparência do sistema e de cumprimento pleno das transferências do OE. A UGT entende que, mesmo quando o FEFSS atingiu dos dois anos de cobertura de pagamento de pensões, devem ser mantidas as transferências orçamentais previstas para este importante estabilizador.

A UGT não pode ainda deixar de considerar negativas as recentes declarações da Presidente da Comissão Europeia, pelas quais afirma a pretensão de fazer depender o acesso a fundos europeus de reformas nos sistemas de pensões. A UGT considera que esta é uma ingerência numa matéria da competência dos Estados-membros e continua a defender a concertação social, onde têm assento os representantes dos contribuintes, como a sede primeira para a discussão desta matéria.

O saldo do Sistema Previdencial-Repartição tem registado um crescimento continuo das receitas correntes, em 2024 ficou acima dos 29,6 mil milhões de euros, o que representou um aumento de 10,6%, face a 2023. Quanto à despesa corrente, o montante situou-se em 25,0 mil milhões de euros, representando um crescimento de 11,9% face ao ano anterior.

Estes resultados reforçam a confiança dos cidadãos e confirmam a vitalidade do modelo público, que tem sabido responder com eficácia mesmo em contextos económicos adversos.

• **Novos desafios demográficos, laborais e tecnológicos**

Apesar desta situação favorável, é evidente que persistem desafios estruturais que exigem uma reflexão abrangente e realista sobre os novos contextos demográficos e laborais.

O **envelhecimento demográfico**, a **precariedade laboral** e a **proliferação de contratos atípicos** constituem fatores que pressionam a sustentabilidade de longo prazo do sistema previdencial.

A estes fenómenos soma-se a **transformação tecnológica e digital**, que está a alterar profundamente o mercado de trabalho, as formas de organização produtiva e os padrões contributivos.

O debate sobre o financiamento da Segurança Social foi retomado no Livro Verde para a Sustentabilidade da Segurança Social, publicado em 2025, que identifica riscos e propõe novos instrumentos de receita.

O Livro Verde identifica a excessiva dependência da Segurança Social face à tributação do trabalho e propõe a criação de uma Contribuição sobre o Valor Acrescentado Líquido (CVAL), acompanhada de uma redução da Taxa Social Única (TSU), como forma de diversificar as fontes de financiamento.

A UGT acompanha, como sempre, com muita atenção este debate e compreende a necessidade de **diversificar as fontes de financiamento**, mas alerta que qualquer diminuição da TSU, **sem garantias de compensação integral e estabilidade das receitas**, pode **fragilizar a base contributiva e comprometer a capacidade de resposta** do sistema.

A compensação proposta através da CVAL **levanta dúvidas quanto à sua eficácia e impacto redistributivo**.

Sem garantias concretas de equivalência de receitas, existe o risco de **transferir o esforço financeiro para os trabalhadores** ou para o **Orçamento do Estado**, contrariando o princípio da **responsabilidade partilhada** entre empregadores e trabalhadores.

Para a UGT, **qualquer contribuição sobre o valor acrescentado deve complementar, e não substituir, as contribuições salariais**, preservando a ligação histórica entre **trabalho e proteção social**, fundamento essencial do sistema previdencial português.

A sustentabilidade financeira da Segurança Social exige uma **estratégia integrada e progressiva**, baseada na diversificação equilibrada das fontes de receita, **sem comprometer o carácter contributivo** do sistema nem abrir caminho à **desresponsabilização empresarial**.

O objetivo não poderá ser nunca substituir a base salarial, mas sim reforçar o financiamento e adaptar o sistema às novas realidades económicas, assegurando que a modernização se traduz em mais solidariedade, mais justiça social e nunca em perda de direitos.

No quadro desse reforço e modernização do sistema público, importa também valorizar instrumentos complementares de proteção social, de natureza coletiva e solidária, que possam contribuir para reforçar a segurança financeira dos trabalhadores, sem substituir a lógica universal da Segurança Social.

A UGT defende há muito o desenvolvimento dos regimes complementares de proteção social criados e geridos no âmbito da negociação coletiva, sob supervisão pública e com princípios de solidariedade e transparência. Estes instrumentos podem desempenhar um papel relevante no reforço da segurança financeira dos trabalhadores, desde que funcionem como complemento e nunca como alternativa ao sistema público.

O seu desenvolvimento deve ser equilibrado, garantindo que não compromete a lógica de repartição e solidariedade que caracteriza a Segurança Social portuguesa. A UGT rejeita qualquer tentativa de transformar estes regimes em mecanismos de substituição do sistema público, pois tal opção aprofundaria desigualdades e enfraqueceria a proteção social.

Qualquer incentivo fiscal ou contributivo direcionado a regimes complementares deve ser justo e equilibrado, assegurando que não desvia recursos nem reduz a responsabilidade das entidades empregadoras perante a Segurança Social pública. Para a UGT, a sustentabilidade do sistema previdencial exige uma articulação coerente entre o esforço dos regimes complementares e a valorização das pensões públicas, de modo a garantir proteção universal e rendimentos dignos na reforma.

• **Transparência, governação e confiança no futuro**

Contudo, a sustentabilidade da Segurança Social não depende apenas do equilíbrio financeiro. Exige também confiança, transparência e uma governação próxima dos cidadãos, capaz de garantir estabilidade e legitimidade democrática às decisões sobre o sistema.

Defendemos que a administração da Segurança Social deve basear-se em critérios de rigor, prestação de contas e participação efetiva dos parceiros sociais, assegurando que as reformas estruturais são discutidas em Concertação Social e sustentadas por evidência técnica e consenso político.

A confiança no futuro da Segurança Social constrói-se com diálogo, solidariedade e responsabilidade partilhada.

Depende da capacidade coletiva de preservar o que foi conquistado e de o adaptar com justiça e solidariedade.

Modernizar deverá ser sempre proteger e, proteger é garantir que ninguém fica para trás.

A UGT defende as seguintes medidas:

- ▶ Reforçar o sistema público de Segurança Social, assegurando a sua natureza universal, solidária e intergeracional, enquanto pilar essencial do Estado Social e da coesão democrática.
- ▶ Valorizar o trabalho e os rendimentos como eixo central da sustentabilidade, promovendo emprego com direitos, combate à precariedade e políticas de aumento salarial que reforcem a base contributiva do sistema.
- ▶ Rejeitar alterações legislativas que agravem a instabilidade laboral, fragilizem o financiamento da Segurança Social ou reduzam a responsabilidade social das empresas, nomeadamente as propostas constantes do Anteprojeto de Reforma Laboral de 2025.
- ▶ Eliminar o fator de sustentabilidade nas reformas antecipadas, garantindo justiça social e proteção adequada para trabalhadores com longas carreiras contributivas ou em situação de desemprego prolongado.
- ▶ Implementar um regime específico de proteção para profissões de desgaste rápido ou elevada penosidade, reconhecendo o contributo destes trabalhadores e assegurando condições dignas de reforma.
- ▶ Reforçar a proteção no desemprego, através da revisão dos critérios de acesso e de cálculo, do aumento dos valores mínimos e da duração das prestações, e da extensão da cobertura a trabalhadores precários.
- ▶ Combate efetivo à precariedade, à informalidade e à evasão contributiva, através do reforço da fiscalização, penalização das empresas incumpridoras e integração plena dos trabalhadores falsamente independentes no sistema contributivo.
- ▶ Diversificar de forma equilibrada as fontes de financiamento, garantindo que eventuais novos mecanismos — como a Contribuição sobre o Valor Acrescentado Líquido (CVAL) — funcionem como complemento e não substituto da Taxa Social Única (TSU), preservando o carácter contributivo do sistema e a responsabilidade partilhada entre empresas e trabalhadores.
- ▶ Alargar a base de financiamento da Segurança Social às novas formas de criação de valor, através da tributação da automação e das plataformas digitais, garantindo que os setores de maior rentabilidade tecnológica participam de forma justa no financiamento da proteção social.

- ▶ Garantir a atualização regular e previsível das prestações sociais, de modo a acompanhar o custo de vida e contribuir para a redução da pobreza entre pensionistas e famílias de baixos rendimentos.
- ▶ Reforçar os recursos humanos e tecnológicos da Segurança Social, assegurando maior eficiência, proximidade e qualidade no atendimento aos cidadãos.
- ▶ Reforçar a governação e a transparência do sistema, com maior prestação de contas e participação efetiva dos parceiros sociais nos órgãos de acompanhamento, gestão e fiscalização da Segurança Social.
- ▶ Preservar e consolidar o Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social (FEFSS), assegurando uma gestão prudente e orientada para a estabilidade de longo prazo e a proteção das futuras gerações de pensionistas.
- ▶ Desenvolver regimes complementares de proteção social de natureza coletiva, criados e geridos no âmbito da negociação coletiva e sob supervisão pública, como instrumentos de reforço da segurança financeira dos trabalhadores, sem substituição do sistema público.
- ▶ Reafirmar a Concertação Social como fórum prioritário para o debate sobre o sistema contributivo e as reformas estruturais da Segurança Social, garantindo equilíbrio entre sustentabilidade financeira e justiça social.
- ▶ Adotar políticas de incentivo à natalidade e apoio às famílias, reforçando a sustentabilidade demográfica, assegurando sempre, condições que favoreçam a conciliação entre vida profissional e familiar.
- ▶ Aumentar estruturalmente as Pensões e não dar apenas suplementos extraordinários aos pensionistas, por forma a se traduzirem num verdadeiro aumento da qualidade de vida permanente.
- ▶ Acompanhar, com especial atenção, o estudo que vai ser elaborado pelo Instituto da Segurança Social (ISS), na consequência da contestação feita pela Provedoria de Justiça, relativamente à fórmula de cálculo usada pelo ISS para fixar as pensões unificadas, atribuídas nos casos de contribuições para os dois regimes, Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações.

POLÍTICAS SOCIAIS: MAIOR PROTEÇÃO PARA OS MAIS VULNERÁVEIS

A UGT defende uma visão de justiça social e de valorização do trabalho enquanto elemento estruturante da coesão económica e social, defendendo que “quem trabalha não pode continuar a ser pobre”. Sendo que a pobreza é multidimensional, as políticas públicas de combate a pobreza e à exclusão social também devem dar resposta a essa multidimensionalidade.

Em Portugal existem 1 milhão e 800 mil pessoas a viver em risco de pobreza e exclusão social, segundo dados de 2023, *Pordata*. A taxa diminuiu 0,4%, face ao período homologado, não deixando ainda assim de ter um valor assinalável, 16,6% dos portugueses vivem com menos de €632,00 por mês – limiar do risco de pobreza. É um problema estrutural que persiste apesar da ligeira descida.

As famílias monoparentais com crianças (agregados com filhos) e os idosos (agregados sem filhos) são os grupos mais vulneráveis, uma parte desta população teve carreiras contributivas curtas e consequentemente tem pensões mais baixas.

A proteção social é frágil e não é suficiente. Portugal é o 3º país da EU em que menos impacto têm as prestações sociais no que diz respeito ao combate à pobreza.

Dados EAPN, em 2023, indicam que quase metade das pessoas adultas em situação de pobreza têm um emprego, 49,3%, o que significa que ter um trabalho em Portugal não significa ter um rendimento digno. A percentagem de desempregados ou inativos a viver abaixo do limiar de pobreza é de 50,7%. Sendo este, um problema com várias dimensões, o económico não é o único.

No campo da **habitação**, a UGT afirma que este é um direito constitucional e não uma mercadoria. Relativamente à habitação social acessível o atraso na execução do PRR tem prejudicado muito o cumprimento das metas.

Alertamos, mais uma vez, para a crise habitacional que afeta milhares de famílias portuguesas, com mais de 35% da população a viver em situação de sobrecarga de custos com habitação, motivados pelo aumento especulativo dos preços da habitação e das rendas e a contínua falta de oferta pública que atinge sobretudo jovens, famílias trabalhadoras e migrantes.

Defende-se, por isso, um investimento público substancial em habitação social e cooperativa, que permita um acesso a habitação pelos mais desfavorecidos da sociedade. O acesso universal à habitação constitui, para a União, uma condição indispensável para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e solidária. A habitação deve ser entendida como um **pilar da coesão social e territorial**, essencial à fixação de população, à igualdade de oportunidades e à promoção da dignidade humana. Sem um teto acessível, não pode haver verdadeira paz social.

No que respeita aos **migrantes**, a União sublinha a importância de políticas de integração laboral e social que garantam igualdade de oportunidades, condições de trabalho dignas e acesso pleno aos serviços públicos, incluindo saúde, educação e habitação.

Os migrantes são parte essencial da sociedade portuguesa, contribuem significativamente para a economia, razão pela qual, se exige o reforço de políticas públicas que promovam a sua inclusão e a erradicação de práticas discriminatórias.

Em 2024 os imigrantes, contribuíram com cerca de 3,6 mil milhões de euros para a Segurança Social, passando dos 6,5% em 2021, para 12,4% em 2024. Esta contribuição é cinco vezes superior ao que é pago em prestações sociais.

Para a UGT é fundamental assegurar um maior envolvimento dos sindicatos na regulação das relações laborais e na proteção social dos trabalhadores migrantes.

A UGT defende ainda, o combate a todas as formas de exploração e tráfico laboral, a regularização célere e transparente dos trabalhadores estrangeiros e o reconhecimento das suas qualificações e competências.

Aguardamos a anunciada proposta do Governo, ainda em estudo, acerca do código das prestações sociais, que o Governo pretende apresentar, sistematizando cerca de 60 prestações sociais pulverizadas. Esperamos ser envolvidos neste debate a montante, considerando que esta proposta envolverá o regime contributivo e não contributivo, e que a reavaliação do subsídio de desemprego também estará contemplada.

JOVENS: INVESTIR NO FUTURO. RETER TALENTO

A qualidade do emprego, especialmente para os jovens, continua a ser um desafio importante para alcançar um mercado de trabalho mais sólido e inclusivo.

- A taxa de desemprego dos jovens em Portugal (15-24 anos) era de 21,6 % em 2024 (contra 14,9 % na UE) e é uma das mais elevadas da UE, situação persistente ao longo da última década.

Sendo o salário, a maior fonte de rendimento dos trabalhadores portugueses, a sua estagnação - ou mesmo contração - gera carências económicas e enormes pressões sobre a sociedade.

Para a UGT é fundamental reforçar medidas para reter o talento jovem.

IGUALDADE DE GÉNERO: CONCILIAR, PROTEGER, VALORIZAR PARA ERRADICAR A DISCRIMINAÇÃO LABORAL

Portugal, em 2025, caiu 17 posições no ranking mundial da igualdade de género. Continuamos a verificar uma disparidade salarial elevada, em que as mulheres ganham em média, menos de 15,9%, que os homens, de acordo com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Uma mulher tem de trabalhar mais 56 dias por ano para ganhar o mesmo que o homem, verifica-se que no setor privado é três vezes maior do que no setor público. A UGT, defende a igualdade salarial entre géneros seja efetivada.

A UGT manifesta profunda preocupação com os dados divulgados pela CITE, que revelam que mais de 2.000 mulheres grávidas ou em licença parental foram dispensadas do trabalho em 2024, o segundo valor mais elevado dos últimos cinco anos. Este número alarmante evidencia uma realidade intolerável: a maternidade continua a ser penalizada no mercado de trabalho, refletindo uma cultura laboral que desvaloriza os direitos das mulheres e ignora os compromissos com a igualdade.

A UGT considera que este fenómeno está diretamente ligado à precariedade dos vínculos laborais, à insuficiência de políticas públicas de apoio à parentalidade e à falta de mecanismos eficazes para garantir a conciliação entre vida profissional e familiar. As políticas de natalidade, que apelam ao aumento da taxa de fecundidade, tornam-se contraditórias quando não são acompanhadas por medidas concretas que protejam as trabalhadoras grávidas e promovam ambientes laborais inclusivos.

Neste contexto, a UGT reivindica:

- ▶ Reforço da fiscalização e penalização efetiva das entidades patronais que violam os direitos das trabalhadoras grávidas.
- ▶ Criação de incentivos à contratação e manutenção de vínculos laborais estáveis para mulheres em idade fértil.
- ▶ Implementação de medidas de conciliação, como horários flexíveis, teletrabalho e apoio à infância, que permitam às famílias equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais.
- ▶ Campanhas de sensibilização para combater estigmas associados à maternidade no trabalho e promover uma cultura de igualdade, como a obrigatoriedade da partilha da licença parental e da licença de apoio aos filhos.

A UGT reafirma o seu compromisso com a defesa dos direitos das mulheres e exige que o Governo e os parceiros sociais atuem com firmeza para erradicar práticas discriminatórias e construir um mercado de trabalho justo, inclusivo e compatível com os desafios da natalidade e da vida familiar.

III. VALORIZAR A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O CAMINHO PARA UM MERCADO DE TRABALHO JUSTO E EQUILIBRADO

O mercado de trabalho atravessa atualmente um processo de transformação profunda, marcado por uma aceleração sem precedentes e impulsionado por diversos fatores estruturais, nomeadamente a digitalização e a automação, as alterações demográficas e climáticas, a evolução das expectativas e das dinâmicas sociais dos trabalhadores, a globalização e os movimentos migratórios. Estas mudanças têm impactos significativos nos modelos tradicionais de emprego e nas formas de organização e regulação das relações laborais.

Neste contexto de mudança contínua, a negociação coletiva assume um papel central na promoção da justiça social, na regulação equilibrada das relações de trabalho e na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

A negociação coletiva tem demonstrado ser um instrumento eficaz para responder a novos desafios, conciliando a competitividade das empresas com a proteção e valorização do trabalho.

A promoção e o reforço da negociação coletiva constituem, assim, uma condição essencial para garantir um mercado de trabalho justo, inclusivo e sustentável. Simultaneamente, num contexto de crescente desigualdade e precarização é fundamental desenvolver políticas e estratégias que promovam o diálogo social, reforcem o papel dos Parceiros Sociais e incentivem a negociação coletiva.

Deste modo, a negociação coletiva deve ser entendida não apenas como um instrumento de regulação laboral, mas como um pilar estratégico de coesão social, de estabilidade económica e de desenvolvimento sustentável, contribuindo para uma economia mais justa, competitiva e orientada para o bem comum.

Para a UGT, é fundamental que através da Negociação Coletiva se consiga alcançar um aumento salarial generalizado e uma convergência ascendente de salários e de condições de trabalho para todos.

Todos os trabalhadores merecem um aumento salarial de forma a eliminar as diferenças salariais e a impulsionar o crescimento sustentável e a competitividade. Precisamos de uma melhor distribuição da riqueza e de uma convergência ascendente dos salários para atingirmos a justiça social e para enfrentarmos as desigualdades.

Nesse sentido, a UGT propõe um aumento dos salários, para os setores privado e público no mínimo de 5%¹², garantindo que o nível remuneratório mínimo seja superior ao salário mínimo nacional, ou seja, no mínimo de €1.000,00¹³

Para além da necessária atualização salarial dos trabalhadores, a UGT considera fundamental que a negociação coletiva continue a integrar conteúdos inovadores e adaptados às novas realidades do mundo do trabalho.

¹² Os valores propostos não devem ser vistos como referenciais impeditivos à negociação de outros valores, consoante a realidade específica dos diferentes sectores e empresas envolvidas na negociação.

¹³ Os valores propostos não devem ser vistos como referenciais impeditivos à negociação de outros valores, consoante a realidade específica dos diferentes sectores e empresas envolvidas na negociação.

Nesse sentido, entendemos como prioritária a negociação das seguintes matérias:

- ▶ Aumento do número de dias de férias;
- ▶ Aumento do valor do subsídio de refeição;
- ▶ Na formação contínua para todos os trabalhadores, incluindo a formação tecnológica, bem como a participação dos Sindicatos na construção dos Planos de Formação, identificação de necessidades e avaliação de resultados;
- ▶ Redução do período normal de trabalho;
- ▶ A implementação da semana de 4 dias;
- ▶ Organização do tempo de trabalho, com o objetivo de flexibilização do tempo de trabalho no interesse do trabalhador;
- ▶ Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres através da negociação de regimes de horários favoráveis à conciliação, apoios escolares, subsídios, reforçar os incentivos à partilha entre homens e mulheres do gozo de licenças parentais, bem como a regulamentação relativa aos cuidadores informais;
- ▶ Regulação do direito a desligar;
- ▶ Teletrabalho nomeadamente nos seguintes aspetos:
 - o pagamento dos custos acrescidos para o trabalhador;
 - a articulação do teletrabalho com a conciliação da vida familiar e profissional;
 - a proteção dos dados pessoais;
 - a voluntariedade e reversibilidade do teletrabalho;
 - a igualdade de tratamento entre o teletrabalho e o trabalho presencial;
- ▶ A implementação de planos de igualdade de género, com medidas concretas de combate às desigualdades salariais, com a introdução de cláusulas específicas com critérios objetivos, principalmente nas questões das progressões nas carreiras, nos critérios de distribuição de prémios e demais complementos remuneratórios que compõem os ganhos mensais;
- ▶ Incentivar a criação de programas de prevenção de saúde mental, stress e violência laboral.
- ▶ Sistemas complementares de Segurança Social, visando a atribuição de prestações pecuniárias complementares às garantidas pelos Regimes Gerais da Segurança Social (fundos de pensões e contratos de seguro);
- ▶ Sistemas de avaliação de desempenho;
- ▶ Regras de aplicabilidade dos conteúdos às novas categorias de trabalhadores, incluindo os trabalhadores em regime de outsourcing e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes;

- ▶ Adoção de clausulado em sustentabilidade e transição ecológica, com garantias de formação e proteção dos trabalhadores em setores afetados pela transição energética;
- ▶ Reforço dos direitos sindicais, nomeadamente no acesso à informação relevante para a negociação coletiva e à participação ativa nos processos de gestão e regulação laboral.

IV. SAÚDE: VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS, ATRATIVIDADE E FIXAÇÃO DE PROFISSIONAIS NO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

O **Serviço Nacional de Saúde** é um pilar da democracia e da coesão social em Portugal: concretiza um direito constitucional e protege quem mais precisa, em todas as fases da vida. Mas enfrenta hoje pressões acumuladas – demográficas, orçamentais, tecnológicas e de organização – que fragilizam o acesso, aumentam desigualdades e alimentam a saída de profissionais.

Perante este cenário, a **UGT afirma uma posição clara**: é tempo de decisões políticas que envolvam previsibilidade e respeito às carreiras do **SNS**. Valorizar quem trabalha no **SNS** não é despesa; é um investimento estratégico para garantir qualidade, eficiência e confiança dos cidadãos nos serviços públicos de saúde.

A UGT, através dos seus sindicatos, encontra-se fortemente empenhada no processo de negociação de todas as carreiras da Administração Pública, com especial enfoque nas carreiras do SNS. O nosso objetivo é inequívoco: alcançar acordos que traduzam um verdadeiro reconhecimento do valor e do contributo dos profissionais, através de carreiras mais justas, progressões equilibradas e condições de trabalho dignas e motivadoras.

Acreditamos que apenas com profissionais valorizados, respeitados e justamente recompensados será possível reforçar e garantir a sustentabilidade do SNS. A valorização das carreiras constitui, assim, um pilar essencial para a motivação, a atratividade e a fixação de trabalhadores, assegurando equipas estáveis e serviços de saúde de qualidade, acessíveis e eficientes para todos os cidadãos.

A UGT reafirma o seu compromisso em promover negociações responsáveis, sérias e construtivas, orientadas para resultados que garantam justiça, equidade e valorização de todos os profissionais do SNS. Continuaremos a defender, com firmeza e sentido de responsabilidade, soluções que reforcem o respeito, a dignidade e o reconhecimento de quem, todos os dias, assegura o funcionamento e a qualidade do Serviço Nacional de Saúde.

V. EDUCAÇÃO: PILAR DE IGUALDADE, DESENVOLVIMENTO E COESÃO SOCIAL

A UGT reafirma a sua convicção de que a Educação é um direito fundamental e um instrumento essencial para a construção de uma sociedade mais justa, coesa e desenvolvida. A defesa de uma Educação de qualidade para todos, continua a ser uma prioridade nacional e um desígnio coletivo que deve mobilizar o país. É nas escolas que se garante o acesso em condições iguais e equidade, que se promovem oportunidades de sucesso educativo para todos os alunos e que se combatem as desigualdades sociais e regionais que persistem no território.

A UGT defende uma política educativa que valorize os trabalhadores do setor, reconhecendo o papel insubstituível dos docentes, investigadores, formadores e trabalhadores de apoio educativo na concretização do direito à educação. Exige, por isso, uma negociação séria e consequente que assegure carreiras dignas, condições de trabalho adequadas e estabilidade profissional, fatores essenciais para a qualidade do sistema educativo e para a valorização de quem o serve.

No ensino superior, a UGT considera urgente a revisão e renovação do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), de modo a reforçar a autonomia, a qualidade e a missão pública das universidades e politécnicos. Defende ainda o aprofundamento dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTESP) e dos Cursos de Especialização Tecnológica (CET), como vias eficazes de formação e de ligação entre o ensino superior e o tecido produtivo, contribuindo para a valorização das qualificações e para o desenvolvimento regional.

A UGT alerta também para a necessidade de garantir o acesso pleno ao ensino superior, assegurando habitação condigna e acessível para os estudantes, especialmente para os que se deslocam de regiões periféricas ou do interior, como condição indispensável à igualdade de oportunidades e ao sucesso académico.

A central sindical exorta o Governo a investir de forma determinada numa educação de qualidade, inclusiva e valorizadora de todos aqueles que estudam, ensinam e trabalham nos estabelecimentos de ensino portugueses. Nesse sentido, a UGT manifesta a sua solidariedade com os sindicatos do setor e apela ao reforço da negociação, sem, contudo, abdicar de todas as formas legítimas de luta que se revelem necessárias à defesa dos direitos e da dignidade dos trabalhadores.

Torna-se indispensável reforçar a intervenção do Estado, através da regulação do mercado de arrendamento, do investimento público em habitação social e da limitação da especulação imobiliária, de forma a garantir que a habitação deixe de ser um privilégio e volte a ser um direito efetivo, tal como previsto na Constituição.

O Governo apresentou, recentemente, o “Pacote Habitação”, tendo como *“foco promover habitação a preços moderados para os portugueses e, em particular, para a classe média”*., cujo princípio subjacente é dinamizar o mercado. A UGT considera muito positivo que o Governo, através desse pacote de medidas, tenha contemplado a aquisição, o arrendamento, medidas fiscais, licenciamentos, construção e contenção de procura estrangeira.

Foi introduzindo um conceito novo, habitação a preços moderados, cuja **renda moderada vai até €2.300,00**, substituindo a anterior designação de renda acessível, sendo a dedução à coleta para os inquilinos de **€900,00 em 2026 e €1.000,00 em 2027**, (contratos de arrendamento de três). Os proprietários beneficiam de uma redução de uma redução de **25% para 10% em sede de IRS**, se colocarem a casa no mercado de arrendamento com um valor de renda de **20% abaixo da mediana** de cada concelho continuarão a beneficiar de **isenção de impostos**, medida prevista atualmente para renda acessível. Há claramente uma desigualdade quanto ao teto do valor deduzido ao inquilino, que é inferior ao teto máximo da “renda moderada”.

Compreendemos que no centro de Lisboa e Porto, com a grande pressão do mercado, esses valores possam ser atingidos, mas designar o valor do teto desta medida como “renda moderada”, afigurasse-nos um pouco abusivo, quando o salário médio em Portugal está longe de atingir esse valor, tememos que possa vir a inflacionar mais os preços das rendas, sobretudo os que estão próximos.

Consta também do “Pacote Habitação” uma redução do **IVA para 6%**, para estímulo à construção de habitações até **€648.000,00**. É fundamental haver mais construção e haver mais casas disponíveis no mercado de arrendamento, no entanto esta medida carece de mais desenvolvimento, nomeadamente, definir o horizonte temporal em que o proprietário terá de manter a habitação para não perder esse benefício.

A UGT, considera injusto que o imposto que recai sobre os rendimentos do trabalho tenha uma tributação bastante superior à tributação que provém do rendimento de uma renda até €2.300,00.

A Garantia Jovem também foi reforçada em termos de dotação orçamental, possibilitando que mais jovens possam usufruir desta medida.

Para além das medidas que o Governo apresentou, a UGT considera que da mesma forma que estão previstas deduções fiscais para o arrendatário, deveria ser criado um mecanismo de apoio às famílias que contraíram empréstimos para habitação própria permanente, e que viram a sua prestação aumentar ao longo dos últimos anos, por força da subida das taxas de juro. Há muitos trabalhadores, nestas circunstâncias que se vêm em grande esforço para conseguir cumprir os seis compromissos.

A UGT relembra mais uma vez que, a dedução fiscal que vigorava em Portugal, até dezembro de 2011, travada por força dos ajustes feitos para cumprir as metas impostas pela Troika, permitia aos contribuintes deduzir 30% dos juros dos contratos do crédito à habitação, passando a ser apenas de 15% do montante pago em juros no ano antecedente, com um limite de €296,00, e para as famílias com rendimento coletável abaixo dos €300.000,00 pode ter um limite até €459,00.

- ▶ adoção de medidas, à semelhança das previstas para o arrendamento, para os proprietários de habitação própria perante, com empréstimos bancários, por forma a mitigar o efeito sentido pelo aumento das taxas de juro nos últimos tempos.
- ▶ a dedução dos juros do contrato de crédito à habitação no IRS para todos os contratos posteriores a 2012 nas mesmas condições dos contratos anteriores.
- ▶ a revitalização do setor corporativo de habitação.

Aprovado em reunião do Secretariado Nacional

28.10.2025



UGT - União Geral de Trabalhadores

www.ugt.pt | e-mail. geral@ugt.pt | tel. 213 931 200

Rua Vitorino Nemésio nº 5, 1750-306 Lisboa, Portugal

www.sneet.pt

SINDICATO NACIONAL dos ENGENHEIROS, ENGENHEIROS TÉCNICOS e ARQUITETOS



Seja membro do SNEET
A força da união

Inscriva-se já e garanta

- **Formação** Profissional gratuita e a preços especiais para os sócios
- **Apoio jurídico** permanente na área laboral
- **Carreira** Técnico Superior, Chefias da Administração Pública, Carreiras Profissionais e Enquadramentos nas Empresas
- Negociação de **Vencimentos**
- Bolsa de **Emprego** e colaboração na procura do primeiro emprego junto das Empresas
- **Defesa** dos interesses dos associados junto das Empresas e da Administração Pública (central, regional e local)
- **Descontos** em todos os tipos de acordos feitos nas organizações onde o SNEET está filiado (assistência médica, unidades hoteleiras, combustíveis etc.)
- Distribuição de **Informação** gratuita através do Boletim Sindical, da revista técnica "ENGENHO" e da agenda anual
- Apoio na Celebração de **Contratos** Individuais de Trabalho

A quota é dedutível no IRS em 150% do seu valor anual.

O Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET), foi criado em 1942 e é uma associação sindical constituída segundo os preceitos constitucionais e as bases das associações sindicais reguladas pela legislação em vigor. Tem como principal função a defesa dos interesses dos seus associados junto das empresas e administração pública (central, regional e local).