

PROPOSTAS PARA 2005

1. Alguns elementos macroeconómicos

A taxa de inflação em Portugal deverá situar-se nos 2,6% em 2004 e nos 2,2% em 2005. Acima, portanto, das projecções do Governo.

O crescimento do PIB previsto pelo Banco de Portugal pode atingir 1,75% em 2005.

A produtividade deverá crescer 1% em 2004/2005, invertendo a tendência registada nos últimos três anos (estagnação em 2002/2003 e quebra de 0,8% em 2003).

2. E como estão os trabalhadores e aposentados?

Em 2003 e 2004 foram congelados os salários e pensões dos trabalhadores e aposentados com uma remuneração/pensão > 1000 €, tendo-se verificado um fraco crescimento dos salários e pensões dos restantes.

A política salarial restritiva desenvolvida nos últimos cinco anos na Administração Pública conduziu à deterioração do poder de compra de muitas famílias em Portugal.

Os trabalhadores da Administração Pública e aposentados que viram os seus salários e pensões congelados tiveram uma quebra no seu poder de compra de 5,9% em 2003 e 2004.

E os que têm vencimentos/pensões mais baixas tiveram uma quebra de 2,4%.

3. Afinal, que política salarial temos?

O leque salarial na Administração Pública tem vindo a diminuir ao longo dos últimos anos, situando-se em 7,3 em 2004, Abaixo da média dos últimos 14 anos (7,9), reduzindo desta forma o diferencial entre o vencimento do técnico superior da Administração Pública mais qualificado e aquele que tem uma qualificação mais baixa.

A política adoptada de promover aumentos salariais (embora reduzidos) somente aos trabalhadores com remuneração mensal inferior a 1000 € contraria a pretensão do aumento da produtividade no sector público, bem como a da melhoria qualitativa do trabalho dos trabalhadores mais qualificados e de incentivo à maior capacitação técnica.

O índice salarial do Assessor Principal (último escalão) mantém-se desde 1998 enquanto o de Servente (1.º escalão) tem aumentado quase todos os anos (2000, 2001, 2002, 2003 e 2004).

Assim, entre 1998 e 2004 e em termos acumulados, o vencimento do Assessor Principal (último escalão) cresceu 3%, em termos reais (!), enquanto o do Servente (1.º escalão) aumentou 15%, cinco vezes mais!

A política salarial que temos está à vista.

As suas consequências, para quem pensa modernizar a Administração, são óbvias.

E, todavia, apesar dos nossos esforços, ainda não conseguimos que a política remuneratória se assumisse como tal. Isto é, como instrumento de mudança qualitativa.

É isso que fazemos de novo no âmbito destas propostas.

4. Propostas subordinadas a valores e princípios

À apresentação destas propostas subjazem alguns valores e princípios que devem nortear o processo negocial.

Desde logo, e em primeiro lugar, a aposta numa Administração Pública Independente, Qualificada e centrada na prestação de um serviço público aos cidadãos.

Em segundo lugar, o princípio, que se desejaria compromisso do Governo, de que uma reforma da Administração Pública se faz com os seus trabalhadores, enquanto cidadãos portadores de direitos e deveres.

O futuro das organizações constrói-se com as pessoas que nelas trabalham e isso implica diálogo com os representantes dos destinatários e um verdadeiro esforço negocial com aproximação de posições.

Em terceiro lugar, o respeito pelos princípios da boa fé negocial consagrados na lei e que devem pautar as relações negociais entre as partes.

Em último lugar, o cumprimento pelas partes dos requisitos procedimentais formais, sem prejuízo da celeridade processual.

5. Remunerações e Pensões

A evolução dos salários implícitos na negociação colectiva tem vindo a ficar aquém da taxa de inflação.

Em 2001 a inflação foi de 4,4% e o crescimento dos salários foi de 3,71%;

Em 2002 a inflação foi de 3,6% e os salários cresceram 2,75%;

Em 2003, com uma inflação de 3,4% os salários cresceram 0%.

Isto mostra que, em geral, as actualizações salariais se quedaram aquém da inflação e, se considerarmos o binómio inflação e produtividade, foram mesmo bastante inferiores.

Os rendimentos do trabalho têm vindo a ser fortemente penalizados por sucessivas previsões de taxas de inflação irrealistas por parte dos governos.

Têm sido estas previsões que, servindo de base à negociação colectiva e á actualização da generalidade das pensões, têm provocado, nos últimos anos, uma assinalável perda do poder de compra dos trabalhadores e aposentados.

Os sindicatos têm sido muitas vezes acusados de reivindicar aumentos salariais não comportáveis pela conjuntura económica e desligados dos aumentos salariais da U.E.

Defendemos que na negociação colectiva devem estar sempre presentes, entre outros elementos, os diferenciais de inflação mas, também os diferenciais de produtividade e de crescimento.

Mas a negociação deve basear-se fundamentalmente nas variações da inflação e da produtividade em Portugal.

É por isso que propomos para 2005, uma actualização salarial e das pensões de 4,2%. Consideramos que a inflação pode situar-se nos 2,2%, havendo que ter ainda em conta 1% atinente ao crescimento do PIB e da produtividade e 1% correspondente à recuperação do poder de compra perdido e à aproximação às remunerações reais na U.E.

Pretendemos, igualmente, inverter e corrigir a política seguida nos últimos anos de afunilamento do leque salarial saído do novo sistema retributivo, respeitando nesta área as boas práticas de gestão de recursos humanos. Isto é, remunerar em função da qualificação, autonomia e responsabilidade exigidas pelos conteúdos funcionais.

Pretende-se finalmente, o estabelecimento de um calendário para a aproximação do índice 100 ao salário mínimo nacional, como forma de obstar ao sistemático afastamento do sistema remuneratório dos princípios que teoricamente o enformam: a equidade interna e a competitividade externa.

Estas propostas não prejudicam outros ajustamentos reivindicados por alguns dos Sindicatos signatários, oportunamente transmitidas ao Ministério das Finanças, e que decorrem de compromissos anteriores do Estado.

6. Outras propostas

6.1. Apostar na qualificação e na renovação

- a. Com a criação da carreira de **Administrador Público**, a enquadrar entre Assessor Principal e Director – Geral;
- b. Com a **valorização do topo das carreiras técnicas**, à semelhança do que foi feito com o pessoal de informática (60 pontos);
- c. Estabelecer mecanismos que possibilitem assegurar o **cumprimento do direito à carreira** consignado na lei e sistematicamente violado na prática nas carreiras verticais;
- d. **Promover a regularização da situação de trabalhadores precários que satisfazem necessidades permanentes dos serviços;**
- e. Garantir aos trabalhadores contratados em regime de **contrato administrativo de provimento, com mais de três anos de serviço ininterrupto, direitos equivalentes aos dos nomeados por tempo indeterminado;**
- f. **Facilitar a aposentação dos trabalhadores**, com mais de 30 anos de serviço, cuja desmotivação e desadaptação

é já irreparável, em termos idênticos aos previstos no Decreto-Lei n.º 169/2004, de 13 de Julho (RDP – Bonificação de 20% do tempo de serviço até perfazerem 36 anos) e independentemente da idade;

- g. Promover a **admissão dos trabalhadores indispensáveis** ao cumprimento da missão dos diversos serviços, apostando na renovação dos mesmos e na sua dotação com os técnicos indispensáveis;
- h. **Dotar os serviços com as verbas necessárias à formação dos trabalhadores.**

6.2.Revitalizar o diálogo e a participação

- a. Dinamizar os Conselhos Consultivos já criados e que não têm funcionado:
 - Conselho Consultivo para a ADSE
 - Comissão Intersectorial de Formação
 - Conselho Superior para a Administração e a Função Pública
 - Conselho Consultivo para a Saúde e Segurança no Trabalho

- Conselho Consultivo para a Acção Social Complementar
- b. Dinamizar o **aproveitamento de edifícios públicos e outros, devolutos**, em articulação com os serviços sociais, organizações sindicais, autarquias e outras entidades, **para instalação de lares**, centros de dia e unidades de cuidados continuados.

6.3. Outras matérias

- a. **Subsídio de refeição: Na sequência de posições anteriormente assumidas, propomos** ao Governo a correcção do subsídio (3,58€ em 2003 e 3,70€ em 2004) para 6,00€, valor em vigor em diversos sectores de actividade;
- b. **Ajudas de custo e despesas com transportes:** Propomos uma actualização de 4,2%;
- c. **ADSE:** Uma actualização de 4,2% para os valores comparticipados;
- d. **Férias:** Propomos que ao regime previsto no Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, seja aditado o que se prevê no art.º 213.º do Código de Trabalho.

Isto é, que o período de férias seja aumentado em 3, 2 ou 1 dia de férias consoante o número de faltas

justificadas (com 1 falta mais três dias de férias, com 2 faltas mais dois dias de férias e com 3 faltas mais um dia);

- e. Subsídio de desemprego:** Institucionalização do subsídio de desemprego na função pública, suprimindo a omissão legislativa reconhecida pelo Acórdão do Tribunal Constitucional nº 474/02.

Lisboa, 01 de Setembro de 2004

STE – Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado

STI – Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos

SINDEP – Sindicato Democrático dos Professores

SNESUP – Sindicato Nacional do Ensino Superior

QUADRO I

DESVIO ENTRE INFLAÇÃO PREVISTA E INFLAÇÃO VERIFICADA

1998	1999	2000	2001	2002	2003
Previsão de 2%	Previsão de 2%	Previsão de 2%	Previsão de 2,9%	Previsão de 2,75%	Previsão pelo Governo no OE entre 2,0% a 3,0% – ponto médio de 2,5%
Inflação de 2,8%	Inflação de 2,3%	Inflação de 2,9%	Inflação de 4,4%	Inflação de 3,6%	Inflação de 3,5%
Desvio de 0,8%	Desvio de 0,3%	Desvio de 0,9%	Desvio de 1,5%	Desvio de 0,9%	Desvio de 1%

OBS: Em seis anos os desvios totalizam 5,4%, facto que tem impactos seguramente não negligenciáveis em termos da evolução do poder de compra dos trabalhadores.

QUADRO II

EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Para uma Inflação de 2,8%	Para uma Inflação de 2,9%	Para uma Inflação de 2,9%	Para uma Inflação de 4,4%	Para uma Inflação de 3,6%	Para uma Inflação de 3,4%	Para uma Inflação de 2,6%
Os salários cresceram 2,75%	Os salários cresceram 3%	Os salários cresceram 2,5%	Os salários cresceram 3,71%	Os salários cresceram 2,75%	Os salários cresceram 0%	Os salários cresceram 0%
Menos 0,05%	Mais 0,1%	Menos 0,4%	Menos 0,69%	Menos 0,85%	Menos 3,4%	Menos 2,6%

OBS: Em sete anos os trabalhadores da Administração Pública perderam 7,99% de poder de compra, ou seja, mais de 1% ao ano.