

PROPOSTA REIVINDICATIVA 2006

I – Enquadramento geral

1. O ano de 2005 ficou marcado para os trabalhadores da Administração Pública por nova redução do poder de compra dos salários bem como pela entrada em vigor de todo um conjunto de diplomas legislativos que sob a designação de “Reforma da Administração Pública”, conjugados com o Código do Trabalho e respectiva regulamentação, com a Lei 23/2004 (Lei do Contrato Individual de Trabalho para a Administração Pública) e a alteração no Estatuto de Aposentação, mais não visam que um ataque a direitos individuais e colectivos dos trabalhadores da Administração Pública e, em última análise, à subversão das funções sociais do Estado constitucionalmente consagradas.
2. A Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública reitera a sua posição de defesa e melhoria da qualidade do sector público administrativo enquanto elemento estruturante do próprio regime democrático e instrumento fundamental para ultrapassar a grave crise económica e social que o país enfrenta.
Essa melhoria é indissociável da motivação do factor humano, da sua qualificação e dignificação profissionais, princípios elementares da justiça social e de respeito pelos direitos dos trabalhadores.
3. Uma politica que aposte na motivação profissional dos trabalhadores da Administração Pública passa pela defesa do vínculo de emprego público e implica a revogação de diplomas como o regime do contrato individual de trabalho, dos institutos públicos, da avaliação de desempenho, da retirada de direitos na aposentação ou de cortes nas participações da ADSE.
4. A Frente Comum num quadro de defesa dos direitos dos trabalhadores da Administração Pública considera actuais todas as matérias constantes de anteriores PR’S no que respeita a direitos, carreiras, uniformização do tempo de serviço para efeito de progressão, estabilidade de emprego, a procura de soluções para a progressiva eliminação da diferença entre o valor do índice 100 das carreiras de regime geral (317.16€) e o valor do SMN (374.70€) que actualmente se situa em 15.36%, a regulamentação do subsídio de insalubridade, penosidade e risco, a correcção de injustiças e distorções nos regimes de carreiras e a regulamentação de leis quadro dos mais diversos grupos profissionais.
5. Sem prejuízo de reiterar a necessidade de pôr fim às diversas formas de precariedade laboral e de fazer reverter para o vínculo de emprego público os

trabalhadores em regime c.i.t, a Frente Comum reafirma a exigência de não discriminação das condições laborais destes trabalhadores e considera que os princípios constantes da PR Ihe são extensíveis e devem ser materializados através de instrumentos de regulamentação colectiva que respeitem a Lei da Negociação bem como as Convenções Internacionais que consagram o direito à negociação e à contratação colectiva como direito fundamental e que assegurem a igualdade de direitos com os trabalhadores da Administração Pública, nomeadamente, em matéria de horário de trabalho e de férias, faltas e licenças.

6. A Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública reitera que um processo negocial efectivo implica o respeito pela Lei da Negociação Colectiva (Lei 23/98) na sua plenitude e o estrito respeito pela anualidade da actualização salarial incidindo nos diferentes índices 100.

Neste contexto um dos princípios básicos consiste em a primeira reunião definir de forma objectiva o calendário negocial, elemento que nos últimos anos foi claramente desrespeitado pelo Governo, bem como o dever/direito de resposta com brevidade aos pedidos de reunião da outra parte.

7. A Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública reitera a inaceitabilidade de os processos negociais anuais serem conduzidos pelos Governos desinseridos de uma política de rendimentos, sem qualquer perspectiva de motivação, qualificação e dignificação dos trabalhadores do sector.

Importa inverter um ciclo de perdas sucessivas do poder de compra, o que implica a adopção de referenciais credíveis, a fundamentação adequada de propostas e contrapropostas numa lógica de gestão de recursos humanos apostada na sua qualificação e dignificação enquanto factores determinantes de uma Administração Pública de qualidade, a qual não se pode alhear de critérios elementares de justiça social.

A Frente Comum considera que uma estratégia sustentada de desenvolvimento e de equilíbrio orçamental é incompatível com uma politica de baixos salários, de penalização do factor trabalho e em que os trabalhadores da Administração Pública são erigidos como meros instrumentos da redução do défice orçamental quando, como se tem verificado, se aposta de forma cega na contenção da despesa e omite-se que não há crescimento da receita devido à inexistência de mecanismos eficazes que combatam a fraude e a evasão fiscais bem como o fomento à criação de riqueza em que o Estado terá de ter um papel determinante face à fragilidade do tecido económico e social nacional e que o ataque que está a ser dirigido à Administração Pública e aos seus trabalhadores só poderá contribuir para agravar a crise com que o país se debate.

II – A Política de Rendimentos seguida em Portugal e suas consequências na Administração Pública

- 1 - A política de rendimentos e em particular a política de remunerações é um importante instrumento da política de repartição da riqueza e de justiça social e não pode ser encarada meramente na óptica da redução de custos e de equilíbrio orçamental como está a ser feito.

Em Portugal a redução das taxas de crescimento económico que se tem observado nos últimos anos têm sido acompanhadas pelo aumento da desigualdade na repartição da riqueza o que é revelado por dados publicados pelo Eurostat.

PAISES	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
U.E. 15 países	5,1	4,8	4,7	4,6	4,6	4,4	4,6		
PORTUGAL	7,4	6,7	6,7	6,8	6,4	6,4	6,5	7,3	7,4
Grécia	6,5	6,3	6,6	6,5	6,2	5,8	5,7		6,6
Espanha	5,9	6,0	6,5	5,9	5,7	5,4	5,5	5,1	5,1
Irlanda	5,1	5,1	5,0	5,2	4,9	4,7	4,5		5,1
Finlândia		3,0	3,0	3,1	3,4	3,3	3,7	3,7	3,6
Bélgica	4,5	4,2	4,0	4,0	4,2	4,3	4,0		4,3
Dinamarca	2,9	3,0	2,9	3,0	3,0	3,1	3,0		3,6
Alemanha	4,6	4,0	3,7	3,6	3,6	3,5	4,0	4,4	4,3
Suécia	:	3,0	3,0	3,4	3,1	3,5	3,4	3,3	
Inglaterra	5,2	5,0	4,7	5,2	5,2	5,2	5,4	5,5	5,3
França	4,5	4,3	4,4	4,2	4,4	4,2	3,9	3,9	
Áustria	4,0	3,8	3,6	3,5	3,7	3,4	3,5		4,0
Luxemburgo	4,3	4,0	3,6	3,7	3,9	3,7	3,8		4,0
Estónia	:	7,0	7,0	6,7	6,5	6,3	6,1	6,1	5,9
Eslovénia	:	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1	3,1	
Eslováquia	:	3,4	:	:	:	:	:		5,3

Fonte : Eurostat 2005

DESIGUALDADE NA REPARTIÇÃO DO RENDIMENTO: Relação entre a parte do rendimento recebida pelo 20% da população com rendimentos mais elevados e parte do rendimento total recebida pelos 20% da população com rendimentos mais baixos

Portugal é precisamente o país da União Europeia onde a desigualdade na repartição do rendimento é mais elevada e onde também se tem agravado mais nos últimos anos.

	Projeção Actual		Projeção Dez/2004	
	2005	2006	2005	2006
Consumo privado	2,0	1,3	1,5	2,2
Consumo público	1,1	0,3	0,0	-0,1
Formação Bruta de Capital Fixo	-1,5	0,9	1,7	3,3
Procura interna	0,9	1,1	1,2	2,0
Exportações	2,7	6,8	7,5	8,6
Procura global	1,3	2,4	2,6	3,6
Importações	3,3	5,1	5,2	7,5
PIB	0,5	1,2	1,6	2,0
Inflação	2,3	3,0	2,1	2,0

2 - Projecções do Banco de Portugal

Conforme se pode constatar pela análise do quadro anterior, nas suas projecções de Verão para a economia portuguesa, o Banco de Portugal reconheceu um agravamento da situação económica em Portugal. Por comparação com o cenário anterior divulgado no boletim económico de Dezembro de 2004, a taxa de crescimento prevista para o PIB este ano foi revista de 1,6% para 0,5%. Para o ano de 2006 prevê-se novamente uma revisão em baixa de 2,0% para 1,2%.

A previsão do Banco de Portugal aponta ainda para uma subida da inflação que atingirá os 3,0% em 2006, um ponto percentual acima do inicialmente previsto com as inevitáveis consequências ao nível do rendimento disponível das famílias.

Ao nível das exportações, que supostamente deveriam constituir o pólo de dinamização e sustentação do crescimento, prevê-se uma acentuada quebra no seu crescimento, de um crescimento previsível de 7,5% espera-se agora um incremento de apenas 2,7%. A este propósito vale a pena lembrar a excessiva concentração das exportações em produtos de baixo valor acrescentado, produtos que concorrem essencialmente pelo (baixo) preço consequência dos baixos salários praticados em Portugal, contudo, e não obstante a forte contenção salarial que se tem verificado nos últimos anos surgiram países designadamente da Europa de Leste e da Ásia com custos laborais ainda mais baixos. O que demonstra bem os perigos de se continuar a insistir neste modelo da competitividade através da contenção salarial na vez de se apostar na competitividade pelo valor acrescentado, pela inovação que certamente não são compatíveis com salários baixos nem com a precariedade laboral.

Relativamente às importações é de realçar que a resposta a qualquer estímulo positivo da procura interna, sobretudo no consumo, é muito acentuada o que denota um desajustamento do aparelho produtivo interno em face daquilo que são as necessidades internas.

Para este cenário pouco optimista contribuíram o comportamento desapontante da economia nacional no primeiro trimestre de 2005. Mas sobretudo o impacto de um conjunto de medidas, de carácter restritivo, de política orçamental incluída no Programa de Estabilidade e Crescimento com influências negativas no crescimento económico nacional, contribuindo para a manutenção de um clima de descrença generalizado por parte dos agentes económicos como se demonstra pelos indicadores de confiança com mínimos históricos. A tudo isto acresce ainda um agravamento dos factores de risco nomeadamente a debilidade económica da União Europeia (destino de 90% das exportações nacionais), a subida do preço do petróleo (fazendo subir a factura energética em 50% nos primeiros 5 meses de 2005) e ainda o impacto comercial da China.

A explicação para a fragilidade da actual fase da prometida retoma parece radicar cada vez mais em factores estruturais e não em causas de natureza cíclica. O resultado é evidente: um afastamento cada vez mais significativo dos padrões de riqueza e bem-estar dos parceiros da União Europeia.

- 3 - A análise do peso da evolução da parte que representam as remunerações na riqueza criada no país medida pela percentagem que as remunerações representam no PIB também confirma uma política de rendimentos em Portugal que só tem contribuído para agravar as desigualdades.

PERCENTAGEM QUE AS REMUNERAÇÕES REPRESENTAM DO PIB (Produto Interno Bruto) EM PORTUGAL E NA UNIÃO EUROPEIA

PAISES	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
UE (25 países)	:	:	51.2	50.9	50.6	50.2	50.4	50.8	51.1	51.0	50.8
UE (15 países)	53.1	51.9	51.5	51.1	50.8	50.5	50.7	51.1	51.5	51.3	51.1
PORTUGAL	:	:	44.0	43.73	42.81	42.00	:	:	:	39% (*)	39,8(**)

Source: Eurostat/JP: Economic and Social Research Institute

(*) National Accounts of OCDE – Main Aggregates- Vol. I – 2004

(**) Estimativa com base em dados constants do Relatório do Banco de Portugal – 2004

Como os dados oficiais mostram em Portugal a parte que as remunerações representam na riqueza criada no país está muito abaixo da média da União Europeia e a tendência tem sido de diminuição contínua. Em 2004 de acordo com dados constantes do relatório do Banco de Portugal a situação não se alterou continuando as remunerações a representar apenas cerca de 40% do PIB.

- 4 - De entre a generalidade dos trabalhadores os da Administração Pública têm sido dos mais afectados nos últimos anos pela política de rendimentos dos governos pois foi o único sector onde as remunerações superiores a 1000 euros foram congeladas o que determinou com a subida inferior à taxa de inflação das remunerações dos restantes trabalhadores uma perda continuada e muito significativa, em termos reais, do seu poder de compra como mostram os dados do quadro seguinte:

Ano	Aumento médio % dos salários	IPC Aumento de Preços	Varição real
2000	2,5%	2,8%	-0,29%
2001	3,7%	4,4%	-0,67%
2002	2,75%	3,5%	-0,72%
2003	1% (0% - 1,5%)	3,3%	-2,23%
2004	1,3% (0% - 2%)	2,4	-1,07%
2005	2%	2,2%	-0,19%
2000-05	14%	20%	- 5%

Portanto, no período compreendido entre 2000-2005 os trabalhadores da Administração Pública perderam em termos médios cerca de 5% do seu poder de compra.

Por outro lado, de acordo com o programa de estabilidade e crescimento 2005-2009 o Governo prevê para 2006 uma taxa de inflação de 2,9%.

- 5 – Da análise feita anteriormente constata-se que em Portugal há muito tempo que a política de Rendimentos e Salários se tornou refém da forte restrição orçamental decorrente das opções políticas dos Governos.

Na negociação a realizar em 2006 parece de facto consensual e absolutamente indispensável que esta situação não se mantenha pelo que é imperioso garantir um

aumento real dos salários em Portugal bem como uma aproximação à média dos salários da União Europeia.

Para além de garantir um aumento real, é necessário uma particular atenção à política fiscal, no que se refere a tributação dos rendimentos de pessoas singulares. Também neste campo é fundamental rever situações que geram as mais profundas desigualdades sociais. Com efeito, é preciso assumir claramente a necessidade de um ajustamento dos escalões do IRS para evitar que os aumentos salariais não sejam absorvidos pela tributação e por essa via acabem por redundar num menor rendimento disponível que, a ser de todo impossível reduzir já em 2005 a carga fiscal sobre os trabalhadores, será pelo menos garantido que as actualizações dos limites dos escalões de tributação de IRS serão superiores à taxa de inflação.

- 6 - Igualmente fundamental, é a concepção e execução de uma política de combate à fuga e à fraude fiscal de forma consistente e continuada, evitando assim que grande parte da riqueza criada no país seja distribuída à margem do interesse comum. Esta medida, a avaliar pelas conclusões do estudo que o governo encomendou – Mc Kinsey - e onde se estima que o mercado paralelo representa qualquer coisa como 23% do PIB nacional, constituindo a primeira causa de estrangulamento da economia – poderia ser uma excelente alternativa as políticas restritivas, na medida em que permitiriam aumentar consideravelmente as receitas do Estado e contribuir assim para o equilíbrio das contas públicas, criando condições para uma política económica voltada para o crescimento e o emprego.
- 7 - A inversão da política salarial para os trabalhadores da Administração Pública, para além de ser socialmente justa e economicamente sustentada, implica a ruptura com as posturas de imposição seguidas nos últimos anos e obrigam no plano jurídico ao respeito pelo nº3 do artigo 14º do D.L 184/89 que consagra o princípio da equidade externa do sistema retributivo (“A equidade externa visa alcançar o equilíbrio relativo em termos de retribuição de cada função no contexto do mercado de trabalho”) e aos nºs 3 e 4 do artigo 4º do D.L 353-A/89 que determinam que as actualizações salariais anuais incidem sobre os valores dos índices 100.
- 8 - Por fim, a preferência por um modelo de diferenciação positiva para com os que usufruem de menores salários, através da garantia de um valor mínimo de aumento salarial, como forma de promover uma redução do enorme fosso entre os salários mais altos e os salários mais baixos.

Tendo em conta o anteriormente exposto e num quadro realista mas determinado da defesa dos direitos dos trabalhadores da Administração Pública, a elementares critérios de justiça social e com respeito pelo quadro constitucional vigente, a Frente Comum objectiva a sua proposta reivindicativa para o processo negocial anual para 2006 para todos os trabalhadores ao serviço da Administração Pública independentemente da natureza jurídica do seu vínculo laboral:

- Observância rigorosa dos princípios de uma efectiva e séria negociação colectiva;
- Actualização dos salários e pensões em 5,5%, incidindo nos índices 100 e com a garantia de um aumento mínimo de 50 Euros;
- Actualização do subsídio de refeição para 6 Euros diários;

- Actualização das restantes prestações pecuniárias incluindo as da ADSE em 5,5%.
- Actualização gradual dos valores das prestações da ADSE no sentido da aproximação dos custos dos encargos com cuidados de saúde e da melhoria e actualização das listagens com direito a participação;
- Actualização dos escalões do IRS acima da inflação;
- Abertura de um processo negocial sobre carreiras que garanta a todos os trabalhadores o acesso ao topo da carreira e tenha em conta, nomeadamente, o aumento de exigências profissionais e de conhecimentos para o exercício das funções;
- Revogação da Lei 23/2004, de 27.07, que aprova o regime de contrato individual de trabalho da Administração Pública, da Lei dos Institutos Públicos (Lei nº3/2004 de 15 de Janeiro) e da Lei da Administração Directa do Estado (Lei nº4/2004 de 15 de Janeiro);
- Revogação da Lei nº10/2004, de 22.03, e demais legislação complementar que cria o sistema integrado de avaliação de desempenho da Administração Pública e abertura de um processo de efectiva negociação de um sistema que garanta a valorização e dignificação das carreiras dos trabalhadores da Administração Pública;
- Abandono do processo legislativo referente ao Estatuto de Aposentação e revogação da legislação lesiva dos direitos e expectativas em matéria de aposentação e particularmente das carreiras contributivas mais longas;
- Revogação das medidas mais gravosas do Código do Trabalho nomeadamente as que se referem a assistência familiar;
- Revogação do Decreto-Lei nº193/2002 de 25 de Setembro (Lei dos Supranumerários);
- Revogação da Lei nº43/2005 de 29.08.05 que estabelece a não contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão e o congelamento do montante dos suplementos remuneratórios;
- Integração nos quadros com vínculo de emprego público dos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho;
- Integração dos trabalhadores da Administração Pública nos quadros de pessoal em vínculo de emprego público nos Serviços em que se encontrem a desempenhar funções permanentes independentemente da natureza do vínculo actual;
- Garantia de que os trabalhadores em regime de contrato administrativo de provimento tenham direito ao pagamento integral do período de licença de maternidade e paternidade, mesmo que estas se prolonguem para além da data da caducidade do contrato;
- Dedução em sede de IRS das despesas com formação profissional e equipamento para o exercício de funções;

- Aplicação dos decretos-leis 404-A/98 e 412-A/98 e da Lei Quadro das Inspeções (Decreto-Lei 112/2001) às carreiras em que tal ainda não se efectuou;
- Definição de um estatuto de estágios e de bolsas que dignifique o respectivo exercício;
- Definição e aplicação de medidas que contribuam para uma política de igualdade no trabalho na Administração Pública.

14/09/2005

A Cimeira