

PROPOSTA REIVINDICATIVA 2005

I – Enquadramento geral

1. O ano de 2004 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, 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.
Essa melhoria é indissociável da motivação do factor humano, da sua qualificação e dignificação profissionais, princípios elementares da justiça social.
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, estabilidade de emprego, a procura de soluções para a progressiva eliminação da diferença entre o valor do índice 100 das carreiras de regime geral e o valor do SMN, 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 lhe são extensíveis e devem ser materializadas 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 dois 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 económico e de equilíbrio orçamental é incompatível com uma política 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 que combatam a fraude e a evasão fiscais bem como o fomento à criação de riqueza.

II – Enquadramento macroeconómico

Previsões para a Economia Portuguesa (valores em %)									
	Comissão Europeia			OCDE			Banco de Portugal		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
PIB	-1,3	0,8	2,2	-1,3	0,8	2,4	-1,2	0,75 a 1,75	1,0 a 2,5
Consumo Privado	-0,7	0,7	1,2	-0,8	1,5	2,4	-0,5	0,25 a 1,75	0,5 a 2,5
Consumo Público	-0,6	-0,8	0,0	-0,6	-1,0	-0,6	-0,4	-0,6	-0,4
Investimento	-9,6	-0,9	5,0	-9,6	1,8	6,2	-9,5	-0,25 a 2,75	0,25 a 4,25
Procura Interna	-3,1	0,1	2,0	-2,9	1,2	2,8	-2,5	0 a 2	0,25 a 2,75
Exportações	3,9	5,6	6,6	3,9	5,2	6,4	4,1	5 a 6,5	5,0 a 8,5
Importações	-0,9	2,9	5,1	-1,0	5,2	6,5	-0,7	2,75 a 5,75	3,25 a 7,25
Taxa de Inflação	3,3	2,0	2,2	3,3	2,0	1,7	3,3	2,2 a 3,0	1,5 a 2,7

Fonte: Comissão Europeia; OCDE; Banco de Portugal

- 1 - As projecções para a economia nacional para os anos 2004 e 2005, que de resto parecem consensuais a julgar pelas tendências apresentadas por estas três

instituições, apontam no sentido de uma recuperação gradual da actividade económica. Este é sem dúvida um facto importante, na medida em que o ano de 2003 foi marcado por uma contracção do PIB em cerca de -1.2%.

Esta recuperação deverá basear-se sobretudo num forte crescimento das exportações, por força da gradual aceleração das economias dos principais parceiros comerciais de Portugal. Embora com menor intensidade do que as exportações espera-se uma trajectória de recuperação da despesa privada, tanto no consumo privado quanto no investimento empresarial.

- 2 - Relativamente à inflação projecta-se uma diminuição do crescimento da taxa do Índice Harmonizado de Preços no Consumidor de 3.3% em 2003 para valores próximos de 3% em 2004 e num intervalo entre 1.5 e 2.7% em 2005. No entanto os acontecimentos mais recentes, nomeadamente a evolução ou a verdadeira escalada do preço do petróleo nos mercados internacionais, introduzem um considerável grau de risco nestas previsões.

Política de Rendimentos e Salários			
Ano	Actualização Salarial	Taxa de Inflação Média	Aumento Real
1998	2,75%	2,80%	-0,05%
1999	3,00%	2,30%	0,70%
2000	2,50%	2,90%	-0,40%
2001	3,71%	4,40%	-0,69%
2002	2,75%	3,70%	-0,95%
2003	0% - 1,5%	3,30%	-3,30% - -1,8%
2004	0% - 2%	3%*	-3,00% - -1%

Previsão Banco de Portugal

- 3 - Da análise do quadro anterior, facilmente se constata 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.
- 4 - Inicialmente as previsões da evolução da taxa de inflação, sempre inferiores às reais, que davam origem a aumentos salariais sistematicamente abaixo da taxa de inflação, com as consequentes perdas de rendimento real, para nos últimos dois anos termos evoluído para uma situação de congelamento dos salários para a grande maioria dos Funcionários Públicos. Em 2005 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 gradual à média dos salários da U.E..
- 5 - 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 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.

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.

7 - 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, que regra geral estão ao nível dos salários Europeus e os salários mais baixos que geralmente estão entre os mais baixos da Europa.

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 2005 para todos os trabalhadores ao serviço da Administração Pública independentemente da natureza jurídica do seu vínculo laboral:

- 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 comparticipação;
- Ajustamento dos escalões do IRS de forma a que a tributação não anule os aumentos salariais;
- Consagração em sede do Código de IRS de dedução das despesas relativas aos custos suportados pelos trabalhadores em acções de formação e com aquisição de materiais e equipamentos complementares ao exercício profissional;

- Revogação da Lei 23/2004, de 27.07, que aprova o regime de contrato individual de trabalho da Administração Pública;
- 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;
- Revogação da Lei nº1/2004, de 15.01, que impõe a dedução de 10% nas pensões e 4,5% por cada ano de idade inferior aos 60 quando se encontra concretizado o período contributivo (36 anos de serviço) acompanhada da consagração do direito à aposentação voluntária após 30 anos de serviço, independentemente da idade nas profissões em que tal se justifique através de adequada fundamentação;
- 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.

23.09.04

A Cimeira

