



Estudo 2010/02

**Barómetro da Negociação dos três principais Actores Sindicais impulsionadores
da Greve Geral da Administração Pública de 4 de Março de 2010**

© OPBPL– Março de 2010

Resumo

O Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL), uma entidade apoiada pela União dos Sindicatos Independentes (USI), procedeu a uma análise comparativa de diversos aspectos relativos aos três principais Actores Sindicais envolvidos na Greve Geral da Função Pública de 4 de Março de 2010 - o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP) e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE), ambos afectos à União Geral de Trabalhadores (UGT), e a Frente Comum, afecta à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN).

As temáticas consideradas incidiram em Notas Introdutórias, Negociações, Reivindicações, Soluções e Notas Conclusivas. Compreender-se-á, a partir da exposição desenvolvida, os principais fundamentos que estiveram na base das posições assumidas pelos diferentes Sindicatos, os quais culminaram, no passado dia 4 de Março de 2010, na Greve Geral da Administração Pública.

Metodologia

Os quadros apresentados neste Estudo tiveram como fundamentação uma análise de conteúdo realizada ao Site oficial de cada um dos Sindicatos atrás referidos e, em concreto, aos sucessivos documentos que foram sendo publicados a propósito das posições assumidas.

Apesar de não ser possível empreender uma descrição exhaustiva de todos os elementos recolhidos, o Observatório Português de Boas Práticas Laborais objectiva apresentar os principais referenciais que sustentaram as decisões assumidas e manifestadas pelos intervenientes. Os documentos analisados encontram-se referenciados no final deste Estudo, numa secção denominada de Fontes.

	Notas Introdutórias	Negociações	Reivindicações³	Soluções	Notas Conclusivas
SINTAP¹ / FESAP² (afectos à UGT - União Geral de Trabalhadores)	As actuais condições usufruídas pelos Trabalhadores da Administração Pública - por exemplo em matéria salarial e de horas de trabalho - constituem o corolário de processos negociais e não de imposições, por parte destes, à Entidade Patronal - o Estado	Aceitação da necessidade de reformas - e de cedências - em prol do desenvolvimento do País e do cumprimento das suas obrigações	Rejeição de uma nova redução [cuja excepção, nos últimos anos, foi o ano de 2009] no poder de compra dos Trabalhadores da Administração Pública	Adopção de uma gestão mais rigorosa dos recursos da Administração Pública, nomeadamente através de uma efectiva política de eliminação de desperdícios	Manifestação de uma atitude de indignação face às soluções impostas pelo Governo em relação aos Trabalhadores da Administração Pública, recorrendo-se, para o efeito, a uma Greve
	As condições proporcionadas não podem ser entendidas como privilégios - quando comparadas com as existentes no Sector Privado - mas, simplesmente, como condições que a Entidade Patronal pode (ou pôde) oferecer	Assunção de uma postura negocial flexível susceptível de envolver os Trabalhadores, dado que qualquer reforma só pode ser devidamente implementada se for feita com estes	Exigência de uma política que, tendo em conta a inflação prevista e as sucessivas perdas verificadas no poder de compra, se traduza num crescimento real dos salários, o que, na prática, poderá ser conseguido com uma actualização de 3%	Aumento da eficácia do controlo e fiscalização dos custos das obras públicas, de modo a evitar derrapagens orçamentais	Demonstração de um espírito de unidade na rejeição das medidas apresentadas
	As condições de trabalho a valorizar e defender devem ter como referencial os Sectores que melhor contribuem para o bem-estar dos Trabalhadores, o que não significa que seja defendido o aumento da despesa pública	Constatação de que as propostas do Governo são reprovavelmente decididas - de uma forma definitiva e impositiva - sem que os Parceiros sejam previamente consultados	Não aceitação da proposta apresentada pelo Governo - de carácter inegociável - de congelamento de salários, suplementos remuneratórios e subsídios de alimentação	Diminuição substancial dos gastos com Estudos, Projectos e Auditorias requisitados a Empresas Privadas e a Consultórios de Advogados	Fortalecimento e intensificação de uma pressão sobre o Governo no sentido de este aceitar negociar - e alterar - as políticas para a Administração Pública

	Notas Introdutórias	Negociações	Reivindicações³	Soluções	Notas Conclusivas
SINTAP¹ / FESAP² (afectos à UGT - União Geral de Trabalhadores)	O défice público e o endividamento do País não foram causados pelas condições proporcionadas aos Trabalhadores da Administração Pública, mas sim pelas políticas que foram sendo adoptadas pelos sucessivos Governos	Evidenciação, por parte do Governo, de uma postura não evolutiva relativamente a posições intransigentemente definidas sem consulta	Cumprimento por parte do Governo das matérias negociadas e acordadas anteriormente acerca do Estatuto da Aposentação, nomeadamente no que concerne ao período de transição (2005-2014), findo o qual as penalizações às reformas antecipadas passam de 4.5% para 6% por cada ano	Inversão na política de externalização de serviços que deveriam ser efectuados pela estrutura do Estado	
			Contestação da acentuada diminuição do poder de compra dos pensionistas, resultante de aumentos insuficientes e de maiores contribuições e deduções ao Estado	Não preenchimento de necessidades permanentes da Administração Pública através do recurso a Empresas de Trabalho Temporário	
			Recusa, no Processo de Avaliação de Desempenho, das actuais quotas, as quais penalizam, sobremaneira, o bom desempenho dos Trabalhadores	Intensificação do combate à fraude e à evasão fiscais, dotando as Entidades competentes dos recursos necessários às suas acções	

Notas	¹ Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública; ² Frente Sindical da Administração Pública; ³ Dados os objectivos a que o Observatório se propôs aquando da elaboração desta Análise, as reivindicações apresentadas não contemplam todas as rubricas possíveis
Fontes	"Caderno Reivindicativo - Negociação 2010" [de 5 de Fevereiro de 2010]; "Negociação Geral Anual 2010 - Um abismo a separar SINTAP e Governo" [de 9 de Fevereiro de 2010]; "A entrevista de Pedro Pinto [a] Nobre dos Santos" [de 10 de Fevereiro de 2010]; "Trabalhadores não aceitam mais imposição - Governo ignora negociação colectiva" [de 12 de Fevereiro de 2010]; "Pré-Aviso Greve Nacional Administração Pública" [de 20 de Fevereiro de 2010]; "Administração Pública - Greve Geral 04 Março" [s/d]; todos os artigos referidos encontram-se disponíveis em http://www.sintap.pt

Reivindicações quantitativas

SINTAP e FINSAP (Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Frente Sindical da Administração Pública)

I. Salários

Relativamente ao ano de 2010, tendo presente o contexto e os cenários macroeconómicos previstos, bem como a necessidade de dar continuidade à recuperação do poder de compra perdido ao longo dos últimos anos e ao crescimento real dos salários, a **actualização salarial** deve ter por base um **aumento** de **3%**.

II. Pensões, Regime de Aposentação e CGA

A alteração do Artigo 37.º/A da Lei 60/2005, de 29 de Dezembro, do Estatuto da Aposentação prevista na Proposta do Orçamento de Estado para 2010 significará o reforço das penalizações nas reformas antecipadas.

Com efeito, o **funcionário público** que se **reformar antes** da **idade legal** prevista (62,5 anos) terá uma **penalização** de **6%** por **cada ano** de antecipação, **em vez** dos **actuais 4,5%**. O que **só estava previsto para 2015**.

Desta forma, o Governo antecipará em cinco anos a convergência com o regime da Segurança Social.

Importa assim **criar condições** de **aposentação** para todos os **trabalhadores** que **completem 40 anos** de **percurso contributivo** e, **pelo menos, 55 anos** de idade, de modo a não permitir mais penalizações a quem pretenda aposentar-se.

III. Subsídio de Refeição

Actualização do seu valor para 6€.

IV. Ajudas de Custo

Actualização em **3%**, tendo em conta os preços actualmente praticados nos sectores da hotelaria e da restauração.

STE (Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado)

I. Remunerações

As **remunerações nominais** por trabalhador em Portugal para o total da economia devem **aumentar 3,5%** em 2010 (3% em 2009), sendo as do **sector privado** estabilizadas em **3,4%**, de acordo com as estimativas do BP. Mas como a produtividade apresenta uma melhoria em Portugal, o ligeiro crescimento dos salários não faz agravar significativamente os custos unitários de trabalho, mantendo-se próximo dos registados para a média da área do euro.

II. Pensões

As **pensões antecipadas** passam a ter uma **penalização** de **6%** ao **ano** e **não** de **4,5%**. É rasgado o que antes havia sido negociado e que previa que isso só ocorreria em 2015.

O **cálculo da pensão passa a reportar-se à remuneração de 2005 e não à actual** (P1 passa a reportar-se a Dezembro de 2005, ao contrário do que acontece com todos os outros trabalhadores que não os da Administração Pública). Com estas alterações o Governo quer ir buscar ao bolso destes Trabalhadores 28 milhões de euros em 2010 e 300 milhões só até 2013!

No que respeita à **bonificação** concedida **aquando** da **antecipação**, no **caso de trabalhadores com carreiras contributivas longas** (redução de um ano por cada período de três para determinação da taxa global a considerar), o **Governo fixa** agora uma **idade** e **tempo** de serviço a considerar – **55 anos** de idade e **30** de **serviço** – a redução será de “12 meses por cada período de 3 anos que exceda os 30 (de serviço) no momento em que o subscritor alcance os 55 anos de idade”.

III. Carreiras



Carreira Técnica Superior (TS)

Quanto à **carreira TS**, haverá que **reduzir as 14 PR remuneratórias para as 10 PR dos docentes**. Por outro lado, haverá que **fazer equivaler o nível de entrada com o dos docentes**, isto é, com a PR 22 – **1561,92€**. Haverá que **permitir, como no caso dos docentes**, que os **técnicos superiores** possam **atingir o topo da carreira durante o período** da sua **carreira contributiva**, ou seja, **durante os 40 anos** previstos no regime da convergência. Porque existem TS que ainda não atingiram a PR 22, propõe-se a sua gradual transição para essa posição, ao abrigo de uma grelha transitória.

Carreira de Assistente Técnico

Quanto à **carreira de assistente técnico**, haverá que **reduzir as 12 PR para 10**, fazendo com que o último terço da grelha reflecta o papel dos AT na Administração Pública.

Dinâmica das Carreiras

Altere-se a regra da exigência de 10 pontos para 5 pontos para a alteração obrigatória de posição remuneratória.

Promova-se a mudança de PR em resultado da atribuição da menção excelente em 2 anos de permanência na PR anterior.

Promova-se a mudança de PR em resultado da atribuição da menção relevante em 3 anos de permanência na PR anterior.

Em sede de **avaliação de desempenho propõe-se a eliminação das quotas relativas à diferenciação de desempenhos.**

Propõe-se, também, que na avaliação de cada competência seja sempre obrigatória a sua fundamentação por parte do avaliador.

Frente Comum

I. Tabela Salarial e restantes Prestações Pecuniárias

1. **Aumento** de **4,5%** da **Tabela Remuneratória Única** e das **Pensões**, com uma subida mínima de 50 euros;
2. **Actualização** do **Subsídio de Refeição** para **€ 6,50**;
3. A mudança para a posição remuneratória seguinte à imediatamente superior ocorrerá sempre que o valor da diferença entre aquela em que o Trabalhador se encontra e a imediata for igual ou inferior a 38 euros;
4. **Actualização** dos **escalões** do **IRS** em **4,5%**;
5. Dedução, em sede de IRS, das despesas com formação profissional e equipamento para o exercício de funções;
6. **Actualização** das **comparticipações** da **ADSE** em **10%**;
7. Regulamentação e aplicação de todos os suplementos remuneratórios, designadamente do suplemento de risco, penosidade e insalubridade, dando cumprimento a compromissos assumidos pelo Governo e a decisões da Assembleia da República;
8. Afectação e cativação de verbas, no orçamento de cada serviço, que garantam que todos os Trabalhadores que preencham os requisitos para mudarem de posicionamento remuneratório não fiquem dependentes, nem de cabimentação orçamental, nem da arbitrariedade das hierarquias;

II. Aposentação

9. **Reposição** das **condições** de **aposentação** do **Regime Geral** e dos **Regimes Especiais retiradas** pelas **Leis 1/2004, 60/2005 e 52/2007** e pelo **Decreto-Lei 286/93**, de 20/8, que alteraram o Estatuto da Aposentação;
10. No caso de trabalhadores que saiam da Administração Pública, o cálculo do valor das pensões passará a ser efectuado de forma idêntica à que vigora no regime geral de Segurança Social, actualizando as remunerações aí recebidas;

11. Os descontos para a Caixa Geral de Aposentações e para a ADSE, por parte dos trabalhadores em regime de cedência, ou qualquer outro legalmente previsto, terão de incidir sobre a totalidade das remunerações auferidas pelos mesmos;
12. No caso de aposentação antecipada, os anos de penalização (em falta) terão de ser calculados por arredondamento – é absurdo que a falta de 1 dia impeça a contagem de 1 ano;

III. Emprego Público e Estabilidade

13. Revogação das normas mais gravosas da Lei 12-A/2008, com a reposição do vínculo de emprego público de nomeação a todos os trabalhadores da AP;
14. Revogação das normas mais gravosas da Lei 59/2008, de 11/9 (RCTFP);
15. Revogação da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, que regulamenta a tramitação do processo concursal, com a repristinação do regime concursal anterior;
16. Revogação da Lei da Mobilidade (Lei n.º 53/2006, de 7/12) e reposição da situação de actividade aos trabalhadores empurrados para a situação de mobilidade especial, com os efeitos inerentes;
17. **Revogação do SIADAP e estabelecimento de um sistema de avaliação de desempenho sem “quotas”**, que tenha em conta o interesse público e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores;
18. **Reposição do regime de horário do trabalho nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte**;
19. Recuperação do anterior regime de reconversão e reclassificação de trabalhadores;
20. Transformação em vínculo permanente (nomeação) do vínculo precário de todos os trabalhadores que estejam a desempenhar funções que correspondam a necessidades permanentes dos serviços;