

Proposta de revisão salarial e actualização das cláusulas de expressão pecuniária para 2016

1. Cortes salariais e perda de poder de compra dos salários:

Decorreram já quase seis (6) anos desde a última revisão salarial, em vigor desde 01-03-2010, e mais de quatro (4) anos de imposição de programas ditos de “austeridade” (cortes salariais), implementados através da aplicação de sucessivas leis do Orçamento de Estado. Para além daqueles cortes, os salários foram também, brutalmente, desvalorizados pela imposição de um violento acréscimo da carga fiscal.

Esta situação, injusta e injustificada na opinião do SITAVA, tem provocado, ano após ano, a depreciação continuada, do poder de compra dos salários, além de que, tem também potenciado situações gritantes de injustiça relativa e, o que é igualmente grave para o futuro, o abandono da empresa por parte de um número significativo de trabalhadores especializados, designadamente Técnicos de Manutenção de Aeronaves, que procuram noutras paragens o que em Portugal e na TAP lhes é negado. Acerca desta matéria o SITAVA tem propostas que apresentará em tempo oportuno.

Esta situação de corte directo nos salários, incidiu no caso dos trabalhadores da TAP, na suspensão das anuidades, uma das rubricas fixas e periódicas que compõem a retribuição mensal, há muito conquistada pelos trabalhadores por via da negociação colectiva e consignada no Acordo de Empresa em vigor.

É entendimento do SITAVA, suportado no Acórdão do Tribunal Constitucional, 413/2014 de 30 de Maio, e consensual entre os vários juristas que se têm pronunciado sobre este assunto, que, alterada que seja a lei do Orçamento de Estado que continha esse procedimento ou finda que seja a sua aplicação, as anuidades suspensas deverão ser repostas, na sua totalidade, de modo a que, como determina a cláusula 69ª do Acordo de Empresa, a cada ano de antiguidade na empresa corresponda uma anuidade.

Ao longo dos últimos anos, instalou-se na TAP o que, em boa verdade se observou também nos demais sectores da economia nacional. Os patrões e as administrações, protegidos pelos sucessivos Governos de cariz acentuadamente hostil aos trabalhadores, e pelas sucessivas alterações introduzidas no Código do Trabalho, todas elas no sentido da desprotecção dos trabalhadores e da desregulamentação das leis do trabalho, têm-se recusado de forma sistemática, prepotente e totalmente injustificada, discutir em sede de negociação colectiva, as justíssimas reivindicações dos trabalhadores de modo a repor o poder de compra perdido ao longo dos anos. Esta situação, que é em si própria causadora de enorme instabilidade, apenas tem por objectivo continuar a negar aos trabalhadores um direito fundamental que é o direito a uma remuneração digna do seu trabalho.

Tem sido prática em Portugal, tanto para os organismos oficiais como para as organizações sindicais recorrerem à comparação da variação anual das remunerações ilíquidas com a variação também anual, do Índice de Preços no Consumidor do INE, para determinar a evolução de poder de compra dos salários.

Contudo, no momento actual parece-nos insuficiente apenas o recurso a esse tipo de análise, para avaliar a real degradação dos salários, e a sua efectiva perda de poder de compra. Por quanto, o brutal aumento de impostos verificado, tem actualmente um peso bem superior na redução do poder de compra dos salários, do que aquele induzido pela inflação acumulada no período em causa, que registou uma taxa de cerca de 7%.

Para comprovar o que atrás afirmámos, analisemos ainda que superficialmente a realidade que se verifica no mercado de trabalho no nosso país, (quadro 1). Utilizando apenas os dados divulgados pelo Ministério da Economia, entre 2011 e 2014, verifica-se que a remuneração média líquida nominal (não considerando o efeito da subida de preços) dos trabalhadores do sector privado diminuiu 5,7%. Mas se se entrar em conta com o efeito da subida dos preços conclui-se que, nesse mesmo período, se registou uma redução do poder de compra destes trabalhadores de 11,5%.

Quadro 1 - Variação do ganho mensal líquido nominal e real em Portugal dos trabalhadores do sector privado entre 2011 e 2014

Níveis profissionais	2011				2014				Ganho líquido mensal de 2014	Variação do ganho líquido mensal entre 2011 e 2014	
	Ganho mensal ilíquido	IRS anual	Segurança social ano	Ganho líquido mensal nominal	Ganho mensal ilíquido	IRS anual	Segurança social ano	Ganho líquido mensal nominal	a preços de 2011	Ganho líquido mensal nominal	Ganho líquido mensal real
Todos	1.143	1.753	1.760	892	1.121	2.194	1.726	841	788	-5,7%	-11,2%
Dirigentes	2.855	9.549	4.397	1.859	2.726	10.313	4.198	1.689	1.583	-9,1%	-14,8%
Empregados	1.198	1.942	1.845	928	1.162	2.372	1.789	865	810	-6,8%	-12,6%
Operários	824	659	1.269	689	824	924	1.269	667	625	-2,8%	-8,9%
Aprendizes	616	259	949	530	633	476	975	529	496	-0,1%	-6,4%

Fonte: Inquérito aos ganhos e duração do trabalho - GEE - Ministério da Economia (valores em euros)

Constata-se, portanto, uma quebra brutal no poder de compra das classes que constituem a esmagadora maioria da população portuguesa, onde se incluem os trabalhadores do nosso sector de actividade, logo também, os trabalhadores da TAP.

Mas se a análise for alargada a toda a União Europeia, utilizando dados do Eurostat conclui-se que, já em 2012 (últimos dados disponibilizados pelo serviço oficial de estatísticas da U.E.), os custos do trabalho em Portugal representavam apenas 53,1% da média dos países das U.E. e 46,9% da média dos países da zona euro, e que o salário médio em Portugal correspondia apenas a 56,4% do salário médio da União Europeia, e a 51,2% do praticado na zona euro. (Quadro 2.)

Atendendo a esta realidade, dizer que os salários ou os custos totais do trabalho em Portugal, são a causa da baixa competitividade das empresas portuguesas é, obviamente, uma falsa questão, apenas esgrimida para continuar a sustentar a recusa a uma negociação séria em sede de negociação colectiva, com vista a uma indispensável e inadiável correcção salarial, que garanta aos trabalhadores uma remuneração mais justa do seu trabalho e uma vida mais digna.

Quadro 2 – Custo total do trabalho e do salário em Portugal e na União Europeia

REGIÃO / PAÍS	Custo total da mão-de-obra (assalariada) por mês (12 meses) - tempo completo	% Que custo do trabalho em Portugal representa em relação ao custo de cada país	Salário mensal (12 meses) tempo completo	% Que salário em Portugal representa em relação ao salário de cada país	Nº Trabalhadores abrangidos
União Europeia - 28 países	3.500 €	53,10%	2.651 €	56,40%	111.278.096
Zona euro - 18 países	3.966 €	46,90%	2.919 €	51,20%	69.431.718
Bélgica	4.628 €	40,20%	3.354 €	44,60%	2.622.260
Dinamarca	5.230 €	35,60%	4.546 €	32,90%	1.484.067
Alemanha (só território RFA)	4.319 €	43,10%	3.358 €	44,50%	20.827.975
Irlanda	4.138 €	44,90%	3.574 €	41,80%	1.061.477
Espanha	3.032 €	61,30%	2.246 €	66,60%	7.830.751
França	4.449 €	41,80%	2.908 €	51,40%	14.460.472
Itália	3.652 €	50,90%	2.630 €	56,80%	9.414.693
Chipre	2.517 €	73,90%	2.098 €	71,30%	163.301
Luxemburgo	5.025 €	37,00%	4.335 €	34,50%	279.008
Malta	1.982 €	93,80%	1.845 €	81,00%	116.296
Países Baixos	4.676 €	39,80%	3.561 €	42,00%	4.636.930
Áustria	4.449 €	41,80%	3.280 €	45,60%	2.099.358
PORTUGAL	1.860 €	100,00%	1.495 €	100,00%	2.012.626
Finlândia	4.198 €	44,30%	3.268 €	45,80%	1.484.449
Suécia	5.244 €	35,50%	3.577 €	41,80%	2.935.255
Reino Unido	3.922 €	47,40%	3.280 €	45,60%	18.215.396
Islândia	2.060 €	90,30%	1.634 €	91,50%	148.591
Noruega	7.580 €	24,50%	6.207 €	24,10%	1.294.257
Suíça	8.117 €	22,90%	6.416 €	23,30%	2.691.854

Fonte – Eurostat dados de 2012 (últimos dados disponíveis)

Na perspectiva do SITAVA, o aumento dos salários torna-se assim num imperativo nacional. A revalorização dos salários é, não só, uma questão da mais elementar justiça, mas, é também e sobretudo, uma medida de política económica indispensável para uma mais justa distribuição do rendimento. Além disso, o aumento do rendimento dos trabalhadores é em si próprio, condição de crucial importância para a melhoria da situação económica do país, e uma opção estratégica para a consolidação de uma política de desenvolvimento sustentado da economia nacional.

2. Acréscimo de produtividade:

Acerca desta matéria tem sido parca a informação disponibilizada pela empresa. Sabe-se, no entanto, porque é um facto, que a TAP ao longo dos últimos 15 anos, desenvolveu-se e cresceu tanto em rotas e destinos, como em número de passageiros transportados, tendo também neste período, praticamente, duplicado a sua frota.

Ano	Nº Aviões	Frequências semanais	Passageiros	Volume de negócios	Nº trabalhadores
2000	31	554	5,2 milhões	1,27 mil milhões	7.290
2014	61	941	11,4 milhões	2,5 mil milhões	6.850

Não fora o recurso a alguns órgãos de comunicação social que têm publicado sobre o assunto, ficaríamos apenas por umas poucas declarações do Presidente da Comissão Executiva do Conselho de Administração a reconhecer aquilo que se tornou numa evidência. Neste período, com o crescimento da empresa, e sem que o número de trabalhadores tenha aumentado na mesma proporção, resultou que as cargas e ritmos de trabalho exigidos aos trabalhadores aumentaram de modo muito significativo, resultando daí, um enorme aumento da produtividade. Se a isto se acrescer a perda de poder de compra dos salários por via dos cortes salariais e do aumento da carga fiscal, torna-se ainda mais evidente a injustiça da actual situação.

Recorrendo então à imprensa, noticiava o jornal *i* em 2013, e citamos:

“A recuperação das contas do transporte aéreo da TAP (leia-se TAP, S.A.) tem sido conquistada à custa de um incremento significativo na produtividade e no ritmo do pessoal da companhia aérea, que entre 2000 e 2012 levou o número de horas voadas por trabalhador a crescer 98,8%. Se a TAP voava 124 mil horas em 2000, quando contava com um total de 7.290 trabalhadores no transporte aéreo (TAP, S.A.), no ano passado (2012) a companhia registou 252,9 mil horas voadas, mais 104% que em 2000, fechando o ano com 7.476 trabalhadores mais 2,6%. O aumento da carga e das exigências aos trabalhadores na TAP nos últimos anos ficam, aliás, evidentes em qualquer dos rácios que possam ser usados para medir a produtividade de uma empresa. Se em 2000 cada trabalhador da

transportadora aérea lidava em média com 727 passageiros por ano, 5,1 milhões de passageiros para 7.290 trabalhadores, em 2011, este indicador já ia em 1.296 passageiros por trabalhador, uma subida de 78%, e não dá sinais de acalmia: é que no ano passado (2012) cada trabalhador da TAP já lidou com 1.364 passageiros, mais 5,3% num só ano."

Continuando a citar o mesmo órgão de comunicação social temos ainda:

"Além do aumento da oferta da TAP em 104% entre 2000 e 2012 medido em total de horas voadas, conseguido com um ligeiro crescimento no pessoal associado ao transporte aéreo (TAP, S.A.), mais 2,6%, é também de salientar o efeito de tudo isto nas vendas da empresa. As contas do i, que tiveram por base diversos relatórios e contas da TAP, incluindo o de 2012, agora divulgado, mostram que a empresa passou de vendas de 169,4 mil euros por empregado em 2000 para 358,7 mil euros em 2012, uma subida de 111,8% na produtividade de cada trabalhador para a empresa. Mas e o que ganharam os trabalhadores da companhia nestes anos?

O próprio autor dá a resposta:

"Sem valores desagregados para o ramo do transporte aéreo (TAP, S.A.) para o período em análise, as contas aos ganhos dos trabalhadores nos últimos 12 anos foram feitas ao total de colaboradores do grupo TAP. Assim, se em 2000 a TAP gastava em média 41,7 mil euros por ano com cada um dos 9 mil colaboradores, no ano passado (2012) a companhia gastou 46,9 mil euros com cada um dos 10 923 colaboradores do grupo, uma subida de 12,7% em 12 anos que contrasta com o ganho de 112% nas vendas por trabalhador."

Continuando ainda a recorrer a matéria publicada, desta vez ao jornal especializado "Presstur" de 25-3-2014, citando declarações da ex-directora de finanças da TAP que afirmou em evento promovida pela CAPA (Centre for Asia Pacific Aviation):

"A TAP tem uma utilização média dos seus aviões superior à média das companhias europeias entre 13,6% e 66,7%, consoante os tipos de frotas. De acordo com dados avançados pela sua directora de Finanças, Teresa Lopes, na Aviation Fleet & Finance Summit promovida pela CAPA actualmente a decorrer em Singapura, a frota de longo curso

(widebody) da TAP voou em média 15 horas por dia, +13,6% que a média dos equipamentos dessa gama das companhias europeias (13,2 horas). E que a frota de médio curso (narrow body) da TAP, por sua vez, voou em média 11,5 horas por dia, +66,7% que a média europeia (6,9 horas)."

O que devemos retirar de todas estas citações é, desde logo, a demonstração da enorme complexidade e interdependência da nossa actividade o que valoriza ainda mais os resultados conseguidos por todos os trabalhadores de todos os sectores da companhia. Depois, evidencia também que, se por um lado os aspectos comerciais são determinantes para o sucesso, não o é menos a fiabilidade e disponibilidade técnica demonstrado pela frota para fazerem tais médias diárias de horas de voo. Por fim constatamos também com enorme satisfação que todos os trabalhadores da TAP, ao longo dos anos, não se têm poupado a esforços, e que todos têm cumprido muito bem a sua parte do contracto.

Terminamos dizendo que, depois de tantos sacrifícios durante tantos anos por parte dos trabalhadores, pensamos que é chegada agora a altura de a Empresa corresponder, retribuindo algum desse esforço.

Face ao antes referenciado, vem o SITAVA:

- 1. Exigir a reposição integral das anuidades suspensas nos últimos 5 anos;**
- 2. Propor passar o valor previsto na cláusula 79ª para 1500€ com produção de efeitos a 01 de Janeiro de 2016;**
- 3. Procurando garantir, por um lado, a reposição de algum poder de compra perdido nos últimos 6 anos e, por outro, também a incorporação de ganhos de produtividade, com vista à convergência com os salários que se praticam na União Europeia no nosso sector de actividade, propomos a actualização da Tabela Salarial em 6%, com produção de efeitos a 01 de Janeiro de 2016.**

Com os melhores cumprimentos,

Lisboa, 21 de Dezembro de 2015

A DIRECÇÃO