

POSIÇÃO DA CGTP-IN SOBRE O ACORDO DE MÉDIO PRAZO SOBRE COMPETITIVIDADE E RENDIMENTOS

O documento apresentado pelo Governo em sede de concertação social fixando o enquadramento, os princípios orientadores da negociação e as áreas de intervenção para o chamado Acordo de médio prazo sobre competitividade e rendimentos caracteriza-se, desde logo, por ser um documento muito genérico e abstracto em todas as áreas que respeitam aos interesses dos trabalhadores e bastante mais detalhado, objectivo e concreto na resposta às reivindicações das organizações patronais, que aliás se mostram integralmente reflectidas neste documento.

De notar que o próprio título do Acordo representa uma mudança de perspectiva, uma vez que o que está inscrito no Programa do Governo é um acordo de médio prazo sobre salários e rendimentos, o que é bastante diferente de um acordo sobre competitividade e rendimentos.

A CGTP-IN considera que este projectado Acordo de Competitividade e Rendimentos, tal como aqui apresentado, constitui um embuste. Com efeito parte de uma base incompleta, na medida em que recusa abordar questões fundamentais quer para a discussão de acordos salariais, quer para a própria existência de diálogo social, como sejam a liberdade sindical, a dinamização da contratação colectiva e a estabilidade e segurança do emprego e o inerente combate à precariedade dos vínculos laborais. Sem a plena afirmação e concretização destes princípios fundamentais – liberdade sindical, direito de contratação de colectiva e segurança no emprego – não há possibilidade real de firmar, aplicar e monitorizar quaisquer acordos nomeadamente em matéria salarial.

O projecto de Acordo, apresentado pelo Governo, confunde e mistura melhoria de salários no sector privado e políticas públicas.

Na realidade, a política de rendimentos tem várias determinantes, entre as quais avultam os salários, a contratação colectiva, a precariedade do emprego, mas também a legislação laboral, a política fiscal e o acesso à habitação, por exemplo, e só pela conjugação de políticas nestes vários domínios será possível alterar o modelo de baixos salários e vínculos precários que caracteriza actualmente o panorama laboral, bem como inverter a impressionante quebra verificada na parte dos salários na distribuição do rendimento nacional ao longo do tempo, sobretudo depois de 2011, havendo uma recuperação muito insuficiente na última legislatura.

Porém, olhando para as propostas contidas neste documento, nada vislumbramos que possa contribuir decisivamente para alterar o modelo dominante de baixos salários e precariedade laboral.

O que vemos é um documento profundamente desequilibrado, que preconiza uma ampla distribuição de apoios e benefícios às empresas para os mais variados fins, à custa do Orçamento do Estado, e que fica muito longe do que é possível e necessário para alterar o actual padrão de distribuição da riqueza entre o capital e o trabalho.

Uma situação inaceitável, tanto mais que no período de 1999 e 2019 a produtividade aumentou 17% enquanto os salários reais cresceram apenas 3%.

A CGTP-IN entende que a componente essencial de qualquer política de rendimentos não pode deixar de ser os salários e, portanto, a evolução dos salários deve constituir o núcleo de qualquer acordo de rendimentos de médio prazo, conforme aliás o Governo assumiu no seu Programa.

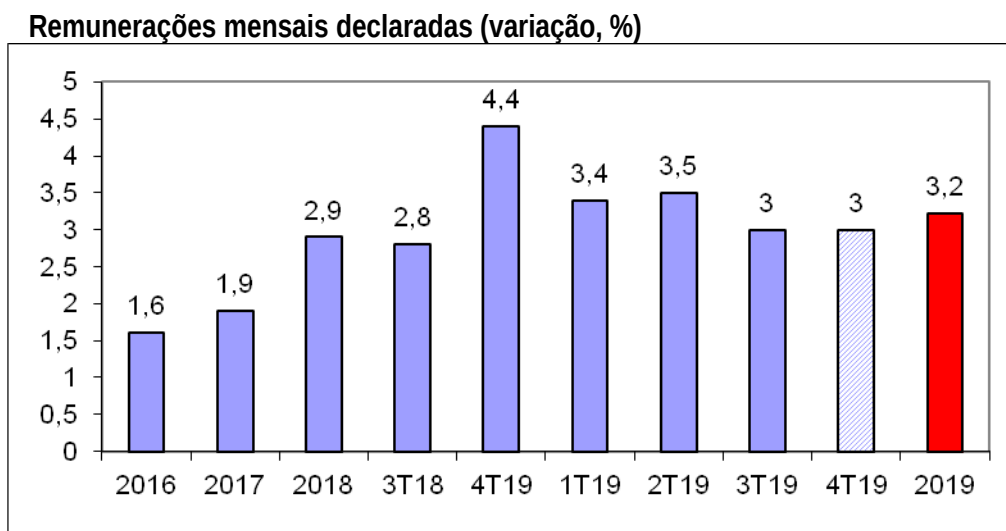
Assim, no que respeita à **valorização dos salários**, o documento apresentado afirma que a manutenção do poder de compra e os ganhos de produtividade requerem aumentos dos salários nominais até 3.2% em 2023; apresentando a seguinte tabela com a evolução da produtividade e da inflação entre 2020 e 2023:

	Produtividade. Inflação
2020	2.7
2021	2.9
2022	2,9
2023	3.2

Perante estes dados fica claro que há uma proposta de contenção salarial orientadora para a contratação colectiva, tendo em conta que o próprio documento não deixa de reconhecer que as previsões actualmente disponíveis já apontam para aumentos salariais ligeiramente superiores.

Acresce que o SMN cresceu 5,83%, quando a proposta do Governo para os restantes salários se cifra nos 2,7% para 2020.

Por outro lado os valores divulgados das Remunerações médias mensais declaradas por trabalhador à Segurança Social e à Caixa Geral de Aposentações poderá atingir os 3.2% já este ano, sendo também este o valor apontado pela Comissão Europeia no Documento de trabalho da Comissão sobre o Esboço do Orçamento de Estado para 2020.



Fonte: INE; o valor do 4º trimestre de 2019 é estimado

Embora o documento do governo seja ambíguo, vejamos qual a evolução da parte salarial (parte das remunerações no PIB) supondo que têm uma variação anual igual à da tabela acima. Para este efeito, usam-se os valores do Governo constantes do Esboço do Orçamento de Estado para 2020 e do Programa de Estabilidade 2019-2023, mas admite-se um aumento salarial por trabalhador de 3,2%

este ano. O quadro mostra a evolução do PIB e a sua variação anual; as remunerações (R) e a sua variação; a variação do emprego remunerado (ER %); a variação da remuneração por trabalhador (RpT %); e a parte salarial (R/PIB).

Conclui-se que este ano a massa salarial (aumento salarial por trabalhador e aumento do emprego) cresce 4,3%, um valor que se situa acima do PIB nominal, pelo que a parte dos salários no PIB aumenta (passa a 44,96%).

Nos próximos anos, o crescimento da massa salarial está próximo da variação do PIB nominal. Este cresce 3,5% ao ano, em valor médio, e o mesmo acontece com a massa salarial. Daqui resulta que, neste período, a parte salarial tem uma baixa em 2020 e 2021, estabiliza em 2022, e só sobe (ligeiramente) em 2023, situando-se em 44,89% em valor médio. De salientar que este valor obtido é inferior ao de 2010 (47.2%).

	PIB	Var. %	R	R %	ER %	RpT%%	R/PIB %
2000	128414	7.4	61,820		2.2	6.0	48.1
2001	135775	5.7	65,395	5.8	1.5	4.2	48.2
2002	142554	5.0	68,422	4.6	1.0	3.6	48.0
2003	146068	2.5	69,832	2.1	-1.1	3.2	47.8
2004	152248	4.2	72,362	3.6	0.3	3.3	47.5
2005	158553	4.1	75,781	4.7	0.0	4.7	47.8
2006	166260	4.9	77,895	2.8	0.9	1.8	46.9
2007	175483	5.5	81,065	4.1	0.6	3.4	46.2
2008	179103	2.1	83,677	3.2	0.6	2.6	46.7
2009	175416	-2.1	83,655	0.0	-2.4	2.4	47.7
2010	179611	2.4	84,837	1.4	-0.6	2.0	47.2
2011	176096	-2.0	81,594	-3.8	-2.0	-1.9	46.3
2012	168296	-4.4	75,313	-7.7	-4.8	-3.1	44.8
2013	170492	1.3	76,207	1.2	-2.2	3.5	44.7
2014	173054	1.5	76,351	0.2	2.0	-1.8	44.1
2015	179713	3.8	78,406	2.7	2.4	0.3	43.6
2016	186490	3.8	81,213	3.6	2.4	1.2	43.5
2017	195947	5.1	86,097	6.0	3.6	2.3	43.9
2018p	203896	4.1	90,783	5.4	2.9	2.5	44.5
2019	210625	3.3	94687	4.3	1.1	3.2	44.96
2020	217997	3.5	97906	3.4	0.7	2.7	44.91
2021	225844	3.6	101333	3.5	0.6	2.9	44.87
2022	233749	3.5	104879	3.5	0.6	2.9	44.87
2023	241930	3.5	108655	3.6	0.4	3.2	44.91

Fontes e notas

2000-18: INE, CN;

2019: Esboço OE para 2020 excepto remuneração por trabalhador (3.2%)

2021 a 2023: Documento do Governo de 27.11 (RpT) e Programa de Estabilidade

Valores em milhões de euros e em %

Em suma, a fixação de um referencial quantificado para actualização dos salários convencionais, conjugado com o valor apontado (3,2% até 2023), não visa promover a evolução salarial, mas sim contê-la, uma vez que como já referimos acima o valor previsto para 2023 já foi atingido neste ano de 2019 e a evolução prevista para a parte salarial no período de 2020 a 2013 não traduz uma melhoria face a 2019.

Assim, dos contornos do projectado Acordo de Médio Prazo sobre Competitividade e Rendimentos, podemos concluir que o que está verdadeiramente em marcha é, por um lado e a pretexto da promoção da competitividade, a concessão de um amplo leque de benesses às empresas que funcionarão como contrapartidas para uma moderada evolução dos salários; por outro lado, relativamente aos rendimentos, o que temos é a pretensão de fixar um referencial para a actualização dos salários, que funcionará como uma espécie de tecto.

Neste quadro depois da cartelização dos preços dos serviços para por os portugueses a pagar mais, temos agora a cartelização dos salários para por os patrões a pagar menos.

2 de Dezembro de 2019