



Sindicato Independente Dos Correios De Portugal
 © ÚNICO SINDICATO EXCLUSIVAMENTE DOS CTT

REVISÃO SALARIAL 2019

SESSÃO NEGOCIAL N.º 3
 05/06/2019

PROPOSTA

Tabela 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Grau Qualificação		Grau Qualificação II					GQ,III	GQ,III + IV			GP,III	GP,III + IV	GP,III	GP,IV	GP,IV
2	Grupo Prof. AE 2006		CRT+MOT+TAC					TPG+OSI+TEP	TRA+TPG+OSI+TEP+ASG+TDG			TRA	TPG + OSI + TEP + ASG + TDG	TPG + OSI + TEP	ASG+TDG	ASG+TDG
3	Cat. Prof. AE 2018		CRT+MOT+OAN					TNG+OSI+TEP	TNG + OSI + TEP + TSR + TDG			TNG	TNG + OSI + TEP + TSR + TDG	TNG + OSI + TEP	TSR+TDG	TSR+TDG
4	Letras AE 2006		E	F	G	H	I	J	I	J	K	L	L	L1	L1	L2
5	ANO	IPC	627,20 €	656,80 €	711,90 €	765,50 €	841,70 €	940,80 €	841,70 €	940,80 €	1 063,60 €	1 190,90 €	1 190,90 €	1 265,30 €	1 265,30 €	1 346,80 €
6	2008	2,59%	643,44 €	673,81 €	730,34 €	785,33 €	863,50 €	965,17 €	863,50 €	965,17 €	1 091,15 €	1 221,74 €	1 221,74 €	1 298,07 €	1 298,07 €	1 381,68 €
7	2009	-0,83%	638,10 €	668,22 €	724,28 €	778,81 €	856,33 €	957,16 €	856,33 €	957,16 €	1 082,09 €	1 211,60 €	1 211,60 €	1 287,30 €	1 287,30 €	1 370,21 €
8	2010	1,40%	647,04 €	677,57 €	734,42 €	789,71 €	868,32 €	970,56 €	868,32 €	970,56 €	1 097,24 €	1 228,57 €	1 228,57 €	1 305,32 €	1 305,32 €	1 389,40 €
9	2011	3,65%	670,65 €	702,30 €	761,22 €	818,54 €	900,02 €	1 005,98 €	900,02 €	1 005,98 €	1 137,29 €	1 273,41 €	1 273,41 €	1 352,96 €	1 352,96 €	1 440,11 €
10	2012	2,78%	689,30 €	721,83 €	782,38 €	841,29 €	925,04 €	1 033,95 €	925,04 €	1 033,95 €	1 168,91 €	1 308,81 €	1 308,81 €	1 390,58 €	1 390,58 €	1 480,15 €
11	2013	0,27%	691,16 €	723,78 €	784,50 €	843,56 €	927,53 €	1 036,74 €	927,53 €	1 036,74 €	1 172,06 €	1 312,34 €	1 312,34 €	1 394,33 €	1 394,33 €	1 484,14 €
12	2014	-0,28%	689,22 €	721,75 €	782,30 €	841,20 €	924,94 €	1 033,84 €	924,94 €	1 033,84 €	1 168,78 €	1 308,67 €	1 308,67 €	1 390,43 €	1 390,43 €	1 479,99 €
13	2015	0,49%	692,60 €	725,29 €	786,13 €	845,32 €	929,47 €	1 038,90 €	929,47 €	1 038,90 €	1 174,51 €	1 315,08 €	1 315,08 €	1 397,24 €	1 397,24 €	1 487,24 €
14	2016	0,61%	696,83 €	729,71 €	790,93 €	850,48 €	935,14 €	1 045,24 €	935,14 €	1 045,24 €	1 181,67 €	1 323,10 €	1 323,10 €	1 405,76 €	1 405,76 €	1 496,31 €
15	2017	1,37%	706,37 €	739,71 €	801,76 €	862,13 €	947,95 €	1 059,56 €	947,95 €	1 059,56 €	1 197,86 €	1 341,23 €	1 341,23 €	1 425,02 €	1 425,02 €	1 516,81 €
16	2018	0,99%	713,37 €	747,03 €	809,70 €	870,67 €	957,33 €	1 070,05 €	957,33 €	1 070,05 €	1 209,72 €	1 354,51 €	1 354,51 €	1 439,13 €	1 439,13 €	1 531,83 €
17	Q2-C4		683,20 €	714,20 €	771,90 €	828,50 €	909,80 €	1 016,45 €	909,80 €	1 016,45 €	1 149,15 €	1 286,62 €	1 286,62 €	1 357,10 €	1 357,10 €	1 444,43 €
18	(17)-(-16)		- 30,17 €	- 32,83 €	- 37,80 €	- 42,17 €	- 47,53 €	- 53,60 €	- 47,53 €	- 53,60 €	- 60,57 €	- 67,89 €	- 67,89 €	- 82,03 €	- 82,03 €	- 87,40 €
19	(18)/(17)		-4,42%	-4,60%	-4,90%	-5,09%	-5,22%	-5,27%	-5,22%	-5,27%	-5,27%	-5,28%	-5,28%	-6,04%	-6,04%	-6,05%
20	Q2-C5		714,20 €	771,90 €	828,50 €	909,80 €	1 016,45 €	1 057,27 €	1 016,45 €	1 149,15 €	1 286,62 €	1 322,28 €	1 357,10 €	1 427,13 €	1 444,43 €	1 538,85 €
21	(20)-(-16)		0,83 €	24,87 €	18,80 €	39,13 €	59,12 €	- 12,78 €	59,12 €	79,10 €	76,90 €	- 32,23 €	2,59 €	- 12,00 €	5,30 €	7,02 €
22	(21)/(20)		0,12%	3,22%	2,27%	4,30%	5,82%	-1,21%	5,82%	6,88%	5,98%	-2,44%	0,19%	-0,84%	0,37%	0,46%
23	Q2-C6		764,10 €	820,90 €	883,50 €	956,78 €	1 057,27 €	1 057,27 €	1 083,61 €	1 200,00 €	1 322,28 €	1 427,13 €	1 427,13 €	1 427,13 €	1 521,55 €	1 621,33 €
24	(23)-(-16)		50,73 €	73,87 €	73,80 €	86,11 €	99,94 €	- 12,78 €	126,28 €	129,95 €	112,56 €	72,62 €	72,62 €	- 12,00 €	82,42 €	89,50 €
25	(24)/(23)		6,64%	9,00%	8,35%	9,00%	9,45%	-1,21%	11,65%	10,83%	8,51%	5,09%	5,09%	-0,84%	5,42%	5,52%

(Fontes: AE CTT – Publicado no BTE n.º 14, 15/04/2008 + AE CTT – Publicado no BTE n.º 27, 22/07/2018 e INE)

Todos os trabalhadores que não foram objeto de nenhuma progressão, ainda colocados na remuneração correspondente à coluna 4 do Quadro 2 (Cl.ª 113.ª do AE CTT), apresentam hoje uma perda significativa do poder de compra em relação ao ano de 2008, cifrada entre os 4,42% e os 6,05% dos rendimentos mensais. Anualmente a perda cifra-se entre os 62% e os 85% de um vencimento mensal.

Questão: Ainda existem trabalhadores nesta situação? Se sim, quantos? Número por grupo profissional e letras em 19/04/2008.

Os trabalhadores que foram objeto de promoção no âmbito das regras do AE CTT de 2006, colocados na coluna 5 do quadro 2 (Cl.ª 113.ª do AE CTT), a maioria apresenta um acréscimo de poder de compra em relação ao ano de 2008, cifrado no intervalo, em termos relativos, entre os 0,12% e os 6,88% mensais, com exceção dos trabalhadores que em 2008, pertencentes ao Grupo profissional CRT, MOT e TAC, colocados



Sindicato Independente Dos Correios De Portugal
© ÚNICO SINDICATO EXCLUSIVAMENTE DOS GTT

REVISÃO SALARIAL 2019

na letra J, os TRA na letra L e os TPG, OSI e TDG na letra L1, apresentam uma perda de poder de compra anual correspondente a um sexto e um terço do vencimento mensal.

Questão: Quantos trabalhadores foram colocados na “Próxima Posição de Referencia (€)” – coluna 5 do Quadro 2 (Cl.^a 113.^a do AE) – correspondente á promoção nos termos do AE 2006? Número por grupo profissional e letras em 19/04/2008.

Aos raros trabalhadores que desde 2008 obtiveram 2 progressões e por isso se encontram colocados em posições do Quadro 1, apenas os trabalhadores que em 2008 pertenciam ao Grupo Profissional CRT, MOT ou TAC e se encontravam na letra J e os trabalhadores do Grupo Profissional TPG, OSI ou TEP colocados na letra L1, apresentam perda de poder de compra.

Questão: Quantos trabalhadores à data foram abrangidos com as 2 progressões? Número por grupo profissional e letras em 19/04/2008.

Estes trabalhadores, por se encontrarem colocados na última posição de referência do seu Grau de Qualificação, apenas recuperarão poder de compra se a Empresa apresentar propostas de aumentos salariais superiores à inflação para as suas remunerações.

Tabela 2

1	Grau de Qualificação		I	II	III	IV	
2	Posição Inicial AE 2008		500,00 €	540,00 €	590,00 €	660,00 €	
3	IPC	Ano					
4	2,59%	2008	512,95 €	553,99 €	605,28 €	677,09 €	
5	-0,83%	2009	508,69 €	549,39 €	600,26 €	671,47 €	
6	1,40%	2010	515,81 €	557,08 €	608,66 €	680,87 €	
7	3,65%	2011	534,64 €	577,41 €	630,88 €	705,73 €	
8	2,78%	2012	549,50 €	593,46 €	648,42 €	725,35 €	
9	0,27%	2013	550,99 €	595,07 €	650,17 €	727,30 €	
10	-0,28%	2014	549,45 €	593,40 €	648,35 €	725,27 €	
11	0,49%	2015	552,14 €	596,31 €	651,52 €	728,82 €	
12	0,61%	2016	555,51 €	599,95 €	655,50 €	733,27 €	
13	1,37%	2017	563,12 €	608,17 €	664,48 €	743,31 €	
14	0,99%	2018	568,69 €	614,19 €	671,06 €	750,67 €	
15	Posição Inicial AE 2018		610,00 €	612,00 €	646,30 €	717,60 €	
16	(16) = (15) - (14)		41,31 €	- 2,19 €	- 24,76 €	- 33,07 €	RMMG
17	(17) = (15) / RMMG ⁽¹⁸⁾		1,67%	2,00%	7,72%	19,60%	600,00 €
18	(18) = (2) / RMMG ⁽⁰⁸⁾		17,37%	26,76%	38,50%	54,93%	426,00 €

(Fontes: AE CTT – Publicado no BTE n.º 14, 15/04/2008 + AE CTT – Publicado no BTE n.º 27, 22/07/2018 e DGERT)

Importa referir que nas Posições Iniciais dos Graus de Qualificação desde 2008, verificou-se uma perda de poder de compra nos GP II a IV, com exceção no GP I, resultado dos aumentos sucessivos da RMMG que desde 01/01/2014 passou dos 485 € para os atuais 600 €, obrigando os valores dessa Posição Inicial a acompanhar essa subida, cifrando-se 10 € acima da RMMG para 2018.

REVISÃO SALARIAL 2019

As Posições Iniciais no AE 2008 cifravam-se significativamente acima da RMMG para aquele ano, entre os 17,37% e os 54,93%, sofrendo um elevado decréscimo no ano de 2018, em que essa variação se situa entre os 1,67% e os 19,60%, conforme se pode verificar na Tabela 2.

Em suma, se não fossem as progressões, AE 2006 e por pontos, todos os trabalhadores tinham perdido poder de compra em relação ao ano de 2008.

Tabela 3

1	2	3	4	5						6						18		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14
Carreira		AE 2006 - RMMG = 385,90 €											AE 2018 - RMMG = 580,00 €					RMMG
	Cat.	Letra	Anos	Valores	%	Letra	Anos	valor	%	RMMG	GP	Cat.	Valores	Anos	%	RMMG	2019	
3	Inicial	D		575,80 €		E	2	601,00 €	4%	49,21%		I	ESG	610,00 €			5,17%	1,67%
4	Final Garantida	I	17	806,60 €	40%	F	5	629,40 €	9%	109,02%				615,00 €	9	1%	6,03%	2,50%
5	Final Nomeação	J		902,40 €	57%	G	9	682,20 €	18%	133,84%				846,90 €		39%	46,02%	41,15%
6	Inicial	E		601,00 €		F	1	629,40 €	5%	55,74%		II	OAN	612,00 €			5,52%	2,00%
7	Final Garantida	J	19	902,40 €	50%	G	4	682,20 €	14%	133,84%				644,30 €	9	5%	11,09%	7,38%
8	Final Nomeação	K		1 020,30 €	70%	H	7	733,50 €	22%	164,39%				1 057,27 €		73%	82,29%	76,21%
9	Inicial	E		601,00 €		F	2	629,40 €	5%	55,74%		II	CRT	612,00 €			5,52%	2,00%
10	Final Garantida	J	17	902,40 €	50%	G	5	682,20 €	14%	133,84%				644,30 €	9	5%	11,09%	7,38%
11	Final Nomeação	K		1 020,30 €	70%	H	9	733,50 €	22%	164,39%				1 057,27 €		73%	82,29%	76,21%
12	Inicial	E		601,00 €		F	1	629,40 €	5%	55,74%		II	OAN	612,00 €			5,52%	2,00%
13	Final Garantida	L	24	1 142,40 €	90%	G	4	682,20 €	14%	196,04%				644,30 €	9	5%	11,09%	7,38%
14	Final Nomeação	L1		1 213,80 €	102%	H	8	733,50 €	22%	214,54%				1 057,27 €		73%	82,29%	76,21%
15	Inicial	D		575,80 €		E	2	601,00 €	4%	49,21%		II	MOT	612,00 €			5,52%	2,00%
16	Final Garantida	J	22	902,40 €	57%	F	6	629,40 €	9%	133,84%				644,30 €	9	5%	11,09%	7,38%
17	Final Nomeação	J1		973,30 €	69%	G	10	682,20 €	18%	152,22%				1 057,27 €		73%	82,29%	76,21%
18	Inicial	E		601,00 €		F	2	629,40 €	5%	55,74%		II	OAN	612,00 €			5,52%	2,00%
19	Final Garantida	J	18	902,40 €	50%	G	6	682,20 €	14%	133,84%				644,30 €	9	5%	11,09%	7,38%
20	Final Nomeação	J1		973,30 €	62%	H	10	733,50 €	22%	152,22%				1 057,27 €		73%	82,29%	76,21%
21	Inicial	F		629,40 €		G	2	682,20 €	8%	63,10%		III	TNG	646,30 €			11,43%	7,72%
22	Final Garantida	L	22	1 142,40 €	82%	H	6	733,50 €	17%	196,04%				683,20 €	9	6%	17,79%	13,87%
23	Final Nomeação	L1		1 213,80 €	93%	I	10	806,60 €	28%	214,54%				1 427,13 €		121%	146,06%	137,86%
24	Inicial	F		629,40 €		G	2	682,20 €	8%	63,10%		III	TNG	646,30 €			11,43%	7,72%
25	Final Garantida	L1	25	1 213,80 €	93%	H	5	733,50 €	17%	214,54%				683,20 €	9	6%	17,79%	13,87%
26	Final Nomeação	M1		1 376,40 €	119%	I	9	806,60 €	28%	256,67%				1 427,13 €		121%	146,06%	137,86%
27	Inicial	H		733,50 €		I	2	806,60 €	10%	90,08%		III	OSI	646,30 €			11,43%	7,72%
28	Final Garantida	L1	18	1 213,80 €	65%	J	6	902,40 €	23%	214,54%				683,20 €	9	6%	17,79%	13,87%
29	Final Nomeação	M1		1 376,40 €	88%	K	10	1 020,30 €	39%	256,67%				1 427,13 €		121%	146,06%	137,86%
30	Inicial	H		733,50 €		I	2	806,60 €	10%	90,08%		III	TEP	646,30 €			11,43%	7,72%
31	Final Garantida	L1	18	1 213,80 €	65%	J	6	902,40 €	23%	214,54%				683,20 €	9	6%	17,79%	13,87%
32	Final Nomeação	M1		1 376,40 €	88%	K	10	1 020,30 €	39%	256,67%				1 427,13 €		121%	146,06%	137,86%
33	Inicial	J		902,40 €		K	2	1 020,30 €	13%	133,84%		IV	TSR	717,60 €			23,72%	19,60%
34	Final Garantida	L1	10	1 213,80 €	35%	L	6	1 142,40 €	27%	214,54%				820,90 €	9	14%	41,53%	36,82%
35	Final Nomeação	M1		1 376,40 €	53%	L1	10	1 213,80 €	35%	256,67%				1 621,33 €		126%	179,54%	170,22%
36	Inicial	J		902,40 €		K	2	1 020,30 €	13%	133,84%		IV	TSR	717,60 €			23,72%	19,60%
37	Final Garantida	L1	10	1 213,80 €	135%	L	6	1 142,40 €	27%	214,54%				820,90 €	9	14%	41,53%	36,82%
38	Final Nomeação	M1		1 376,40 €	153%	L1	10	1 213,80 €	35%	256,67%				1 621,33 €		126%	179,54%	170,22%
39	Inicial	J		902,40 €		K	2	1 020,30 €	13%	133,84%		IV	TSR	717,60 €			23,72%	19,60%
40	Final Garantida	M1	22	1 376,40 €	53%	L	6	1 142,40 €	27%	256,67%				820,90 €	9	14%	41,53%	36,82%
41	Final Nomeação	M3		1 493,10 €	65%	L1	10	1 213,80 €	35%	286,91%				1 621,33 €		126%	179,54%	170,22%
42	Inicial	J		902,40 €		K	2	1 020,30 €	13%	133,84%		IV	TDG	717,60 €			23,72%	19,60%
43	Final Garantida	M2	26	1 451,40 €	61%	L	6	1 142,40 €	27%	276,11%				820,90 €	9	14%	41,53%	36,82%
44	Final Nomeação	N1		1 597,30 €	77%	L1	10	1 213,80 €	35%	313,92%				1 621,33 €		126%	179,54%	170,22%

(Fontes: AE CTT – Publicado no BTE n.º 27, 22/07/2006 + AE CTT – Publicado no BTE n.º 27, 22/07/2018 e INE)



REVISÃO SALARIAL 2019

A Empresa negligenciou as carreiras profissionais, reduzindo ao máximo os valores das Posições Iniciais de todos os Graus de Qualificação, cifrados atualmente em 1,67% para o GQ I, 2% para o GQ II, 7,72% para o GQ III e 19,6% para o GQ IV, superiores à RMMG, quando em 2006, as remunerações de entrada na carreira eram no mínimo superiores em 49,21% à RMMG nas Categorias de TSG e MOT, sendo superior a 55,74% à RMMG nas categorias de CRT, TIE, TAC e TRP, superior em 63,10% para as categorias de TPG e TRA, superior em 90,08% para as categorias OSI e TEP e superior a 133,84% para as categorias de EDC, TCF, ASG e TDG.

Os valores das Posições Iniciais atuais não são fonte de diferenciação, capaz de fixar Recursos Humanos, pelo que nos últimos tempos, a Empresa tem tido dificuldade em contratar em algumas categorias e noutras teve de oferecer vencimentos muito superiores aos valores da Posição inicial para a sua categoria de forma a conseguir celebrar contratos de trabalho, sendo em alguns casos valores superiores em 50% ao valor da Posição inicial do seu GP.

Aos novos trabalhadores apenas é garantida uma progressão na carreira, ao fim de 9 anos, e essa progressão corresponde a um acréscimo que pode ser de 1%, 5%, 6% ou 14%, tratando-se de trabalhadores enquadrados no GP I, II, III ou IV, respetivamente.

Sob a égide das avaliações de desempenho, a Empresa de forma unilateral, muda as regras, apenas com um único objetivo, evitar a progressão salarial dos trabalhadores. Exemplo disso, foi quando de forma perspicaz alterou a escala de 4 para 5, transformando um 2,4 de desempenho adequado para um desempenho insuficiente.

Outro exemplo, são os vários casos de trabalhadores com pontos acumulados próximos de 6 pontos, com avaliações de desempenho relevantes e superiores em anos anteriores, que têm visto a sua avaliação ser classificada com insuficiente (2,4) e por esse motivo adiada a progressão salarial.

O objetivo da avaliação de desempenho deve ser a perspetiva de melhoria da qualidade do trabalho, da motivação e dos resultados da própria organização no seu todo. A chefia deve ter um papel de orientador na identificação e implicação dos seus trabalhadores com a missão e os valores da organização, ou seja, interiorizar o significado do “vestir a camisola”. A avaliação jamais pode constituir ou ser percebida como instrumento de punição. Infelizmente, nos CTT, atualmente avaliação é sinónimo de punição.

A avaliação não deve ser apenas discutida anualmente, deve ser feita durante o ano, sempre que apropriado, de forma a reforçar competências, introduzir melhorias oportunas de desempenho.

Não somos contra as avaliações de desempenho, nem que os melhores sejam premiados, somos contra este modelo de avaliações de desempenho, o qual deve ser mais claro, equitativo e participativo.

Uma boa política de Recursos Humanos é essencial para o futuro da Empresa. Atualmente, em resultado da política para os Recursos Humanos instituída pela Empresa nos últimos anos, existem trabalhadores descontentes com a Empresa, sem esperança numa carreira que promova o seu crescimento e desenvolvimento pessoal.



REVISÃO SALARIAL 2019

Outro resultado visível desta política é a falta de consideração existente por parte da Empresa para com o equilíbrio trabalho-família, quer através da implementação de novos horários com intervalos de descanso superiores a 8 horas, levando trabalhadores a estar fora de casa quase 18 horas, a prática de horários nas lojas, com tempo de fecho de contas reduzido em relação ao fecho da porta, o que leva a que muitos desses trabalhadores saiam do trabalho para além do horário normal diário e ainda o aumento dos giros, dobras, não substituição de trabalhadores em férias e corte na lotação dos postos de trabalho nos CDP's que leva a que muitos trabalhadores prolonguem para além do seu horário normal diário.

Atrair novos trabalhadores e manter motivados os atuais não se resume a remuneração. Outros aspetos importantes, muitas vezes esquecidos pela Empresa, são a confiança que os trabalhadores colocam na Empresa, o reconhecimento, as oportunidades de aprendizagem e crescimento a nível pessoal, que muitas vezes não se traduz em aumento de custos.

Face ao exposto, somos a propor o seguinte:

Tabela Salarial:

- Vencimentos até €1.057,27: €30,00;
- Vencimentos entre €1.057,28 e €1.608,78: €25,00;
- Vencimentos entre €1.608,79 e €1.926,65: €20,00;
- Vencimentos superiores a €1.926,66: €10,00.

Subsídios:

- Cl.^a 81.^a - Subsídio de refeição – Manter os 1,5%;
- Cl.^a 69.^a – Diuturnidades – Manter: descongelamento dos 19 meses;
- Cl.^a 79.^a – Subsídio de condução: Manter
 - a) Automóvel/Motociclo: €2,20;
 - b) Velocípedes: €1,20.
- Cl.^a 74.^a – Compensação por Horário Descontínuo – Deve ser objeto de negociação: Manter 3%;
- Cl.^a 80.^a – Subsídio de Transporte Próprio – Manter.
- Cl.^a 84.^a – Abono para Falhas – Deve ser objeto de negociações entre Sindicatos e Empresa: 2,85%;
- Cl.^a 83.^a – Subsídio de Turno – Deve ser objeto de negociações entre Sindicatos e Empresa: 2,85%;
- Admissão de Pessoal: 200 CRT e 100 TNG;
- Implementação de nova política de Recursos Humanos, capaz de gerir expectativas, que promova o crescimento e o desenvolvimento pessoal, harmonizadora do binómio trabalho-família, mais aberta à participação dos trabalhadores, justa e dinâmica e em que a avaliação de desempenho deixe de ser entendida como uma medida de punição;