

1. Considerandos sobre a evolução interna do Pessoal Navegante em termos laborais

Todo o Pessoal Navegante esteve até 1977 integrado no Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil. Dado que após Janeiro de 1973 e até 1977 os salários dos tripulantes não tiveram praticamente qualquer evolução, começou a gerar-se dentro do SNPVAC um processo de autonomização por parte dos pilotos que, em minoria dentro daquele Sindicato, não conseguiam fazer vingar as suas reivindicações em termos de salários e outras expectativas profissionais. É assim que durante o ano de 1977 se funda o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, o qual, desde logo, começou a mostrar grande poder de organização.

Começou por desencadear uma luta à volta das condições de trabalho - horários de trabalho, tempos de repouso, condições de segurança - a que a opinião pública mostrava alguma receptividade. Porém estas razões escondiam o cerne do processo reivindicativo - grandes aumentos salariais. Dado que a Empresa assumiu uma posição de força, não cedendo a pressões, o SPAC acabou por entrar em greve em Dezembro de 1977, por altura do Natal, época em que a Empresa e o próprio País mais sentiam as dificuldades daí resultantes. A empresa por ser uma época em que tem maior incidência o transporte de passageiros, o País por ser o tempo de visitas dos emigrantes e em que o tráfego com as regiões autónomas é mais intenso, com todos os problemas inerentes.

Assim face às posições irredutíveis do pessoal navegante técnico (os técnicos de voo tinham, entretanto, iniciado a criação do seu próprio sindicato), que o C.G. da TAP não conseguia desbloquear, é mudada a gerência da Empresa. Os novos gestores mostrando maior maleabilidade, conseguem através de mediação no Ministério do Trabalho, superar o conflito com a assinat-

ra de um protocolo de acordo, envolvendo clausulado e tabelas remuneratórias que estão na base do actual Regulamento do Pessoal Navegante (RPN). Dadas as condições em que tal protocolo foi assinado, resultou um clausulado manifestamente gravoso para a Empresa, em termos remuneratórios, mas sobretudo em termos de utilização do P.N.. É sob esse clausulado que se tem vindo a pautar a actividade do Pessoal Navegante, em condições que se pode afirmar de grande dificuldade de gestão.

2. No seguimento de um novo processo negocial de revisão do actual RPN, o SPAC, apresentou em Outubro a sua proposta, à qual o STVAC adere no essencial.

O SNPVAC, que entretanto requerera a conciliação no Ministério do Trabalho desligou-se das negociações.

Consciente das dificuldades de utilização do PN decorrentes do clausulado em vigor, os Sindicatos do PNT propõem-se eliminar cláusulas que a prática tem mostrado estarem na origem de dificuldades de gestão operacional.

3. 3.1 - Assim, SPAC e STVAC, propõem-se eliminar, entre outras, as cláusulas que remuneram as aterragens, convocações de urgência, assistências estadia prolongada, cargas perigosas.
- 3.2 - Mantêm: voo em dia feriado, voo nocturno, voo extra-tripulação e equidade nas retribuições (mensal e anual).
- 3.3 - Em contrapartida das cedências, os Sindicatos/PNT, avançam com cláusulas novas, com um peso muito superior aos valores/horas que abdicam.

Assim, propõem que sejam remunerados:

- tempo de trabalho nos serviços de voo
- tempo de trabalho nas assistências planeadas
- tempo de voo nos serviços anulados
- tempo de trabalho nas situações de reserva.

- 3.4 - Quanto a cláusulas de utilização, os Sindicatos PNT, propõem-se descer para 48 o limite de 72 h actualmente em vigor para alteração à escala semanal; possibilidade de utilização de tripulantes decorridas 4 horas de atraso; possibilidade de utilização de tripulantes no seguimento de uma desnomeação.
4. Propõem um vencimento garantido de 62 h de voo (actualmente são 30 h) e uma diuturnidade de 1% por cada ano de serviço, vezes o vencimento da categoria mais o vencimento de produtividade de 62 h. Para além da manutenção (e actualização) do factor Z^* , os Sindicatos pretendem um subsídio de correcção individual, calculado de forma a cobrir o pagamento do imposto complementar. No decorrer das negociações tem-se verificado ser este o aspecto a que atribuem maior importância.

Na verdade, devido aos elevados níveis de rendimento, os tripulantes designadamente PNT, estão sujeitos a forte carga fiscal, que se traduz numa grande redução dos elevados rendimentos brutos.

Dados os reflexos que em termos de custos têm os salários do PN, a Empresa dirigiu em Julho último uma exposição ao Governo em que se fazia eco das preocupações dos tripulantes a propósito da forte incidência fiscal, e dos efeitos daí decorrentes nos salários brutos reivindicados pelo seu pessoal navegante.

Factor Z^* - Factor que pretende corrigir em relação ao vencimento de produtividade a erosão resultante do imposto profissional.

2. PROPOSTA DO SPAC - STVAC

2.1 - SITUAÇÃO ACTUAL

Para o ano de 1979 preve-se o seguinte encargo com o Pessoal Navegante (PN) :

Pessoal Navegante Técnico (PNT)

Comandantes	(171)	293 850
Oficiais Pilotos	(156)	150 404
Oficiais de Voo	(174)	149 830
Pilotos TAP Regional	(10)	<u>5 046</u>
		599 130
Encargos Sociais		<u>113 844</u>
		712 965 contos

Pessoal Navegante de Cabine (PNC)

Supervisores de Cabine	(14)	19 657
Chefes de Cabine	(175)	83 060
Comissários e Assistentes de Bordo	(760)	<u>237 652</u>
		340 369
Encargos Sociais		<u>64 670</u>
		405 039 contos

Aos valores acima referidos acresce ainda um encargo de 350 000 contos como subsídios nas escalas e ainda o pagamento a efectuar no fim do ano como resultado da aplicação da cl. 74a. nº 2 do ACT (equidade) que se estima em 50 000 contos para o PNT e 75 000 contos para o PNC.

2.2 - PROPOSTA DO SPAC E STVAC

2.2.1 - Princípios gerais da proposta

Vencimento de Categoria (VC)

Este tipo de remuneração é formado a partir da fixação do VC de comandante de 40 contos fazendo respeitar a seguinte relação :

Comandante	100
Oficial Piloto	80
Oficial de Voo	70
Supervisor de Cabine	48,75
Chefe de Cabine	43,75
Comissário e Assistente de Bordo	38,75

Vencimento de Produtividade (VP)

Este tipo de remuneração é construído a partir do vencimento de produtividade para comandantes respeitando a seguinte relação :

Comandante	100
Oficial Piloto	70
Oficial de Voo	61,5
Supervisor de Cabine	33 *
Chefe de Cabine	26 *
Comissário e Assistente de Bordo	22,5*

* Base : Comandante B 707

sendo o VP de comandante construído a partir da velocidade por hora (MPH) com o valor de 3\$00 por milha e da tonelagem (TON) com o valor de 1\$20 por TON.

Daqui resulta os seguintes valores hora para os comandantes dos três tipos de equipamento:

Comandante B 747	2 010\$
Comandante B 707	1 637\$
Comandante B 727	1 546\$

Senioridade (diuturnidade)

Ao VC e VP referidos atrás acresce 1% por cada ano de companhia calculado sobre o VC + VP₆₂ (vencimento para 62 horas).

Factor Z

Este factor incide sobre o VP mensal de cada tripulante, acresce às retribuições referidas atrás e é fixado como segue :

Cte/OP/OV/SC	22%
CC	18%
CB/AB	16%

2.2.2 - Valorização desta proposta (apresentada em 29/11/79)

Seguidamente apresenta-se a valorização da proposta na base de 62 horas mensais abonáveis; para efeitos comparativos apresenta-se também a valorização na base da tabela actual.

Fundação Guiar o Futuro
VALORES ANUAIS PARA 62 HORAS
(em contos)

	PROPOSTA . 29/11/79	TABELA ACTUAL
Comandantes (171)	440 513 ^(a)	270 343
Oficiais Pilotos (156)	312 570	151 797
Oficiais de Voo (174)	285 843	157 159
Pessoal de Cabine (969)	638 060 ^(a)	403 363
	<hr/>	<hr/>
	1 676 986	982 662
Encargos Sociais	318 627	186 706
	<hr/>	<hr/>
	1 995 613	1 169 368

(a) Anexo 3

3. PROPOSTA DA EMPRESA

A. Considerandos

O Conselho de Gerência, ao apresentar a sua proposta para apreciação do Ministério da Tutela, está consciente que a Empresa não gera fundos que permitam qualquer aumento e muito menos nos termos em que se propõe; contudo, dados os condicionalismos dos grupos socio-profissionais e as condições económicas e sociais em que a TAP opera, reconhece-se que, qualquer solução que não seja negociada será extremamente mais gravosa, não só para a Empresa, como também para o País.

Com efeito, as negociações processam-se neste quadro:

- a) Grupos sócio-profissionais reduzidos - 511 elementos (SPAC-STVAC) extremamente coesos - com objectivos bem definidos e com um conjunto de êxitos completos nas formas de luta que têm encetado - ver nota introdutória.
- b) Capacidade para suportar indefinidamente a greve ... ou pelo tempo suficiente para destruir a Empresa, em termos de viabilidade económica.
- c) Solidariedade internacional, conforme consta do passado.
- d) Oportunidade da greve, tendo como base:
 - situação política e
 - a quadra do Natal (emigrantes).
- e) Consequências económicas desastrosas em relação às Regiões Autónomas.
- f) Prejuízo estimado diário de cerca de 40.000 contos.
- g) Impossibilidade negocial perante o conflito, o que levará à concessão de tudo o pretendido, após a agudização total do mesmo.

B. Alternativa nº 1

Perante as circunstâncias acima referidas, a proposta que se apresenta e que ainda não se sabe se tem o assentimento dos Sindicatos, assenta fundamentalmente nos seguintes princípios:

- a) Clarificação e eliminação de todo o clausulado de utilização, de forma a permitir adequada gestão dos recursos humanos do P.N.
- b) Redução substancial de todo o clausulado pecuniário, de forma a endossar para o vencimento base e vencimento de produtividade, os valores acima referidos, com vista a aligeirar a carga burocrática existente.
- c) Aceitar a construção da tabela proposta pelos dois Sindicatos (SPAC e STVAC), desde que os encargos anuais globais para grelha idêntica se situem à volta de 1.500.000.000\$00 (um milhão e quinhentos mil contos) contra 1.100.000.000\$00 (um milhão e cem mil contos) para 1979.
- d) Que o valor do clausulado remuneratório a negociar - quer o legal, quer o reivindicado - seja à volta de cento e cinquenta milhões de escudos.
- e) Que o período de vigência se situe entre 1.7.79 e 31.12.80.
- f) Introdução de clausulado que condicione de forma taxativa o pagamento de vencimento de produtividade ou exercício efectivo de funções em voo ou equiparado como condição essencial para aceitação do esquema salarial.

C. Alternativa nº 2

A segunda alternativa - que pensamos não ser aceite pelos Sindicatos nem é relevante para a Empresa, pois manter-se-á em vigor um Regulamento (R.P.N.) extremamente oneroso e que torna quase inviável uma correcta gestão dos recursos humanos do P.N. - seria um aumento de 30% sobre a massa global salarial.

D. Considerandos sobre a Alternativa nº 1

Importa salientar que, relativamente à primeira Alternativa, é a mesma defendida pelo Conselho de Gerência, podendo ser considerada como base de aproximação realista em relação aos desejos dos Sindicatos (SPAC e STVAC) e que poderá permitir à Empresa - e o que é praticamente inquantificável - o seguinte:

- a) Operacionalidade, pontualidade e conseqüente melhoria de imagem;
- b) A eliminação de cláusulas pecuniárias, aliviando toda uma carga administrativa hoje existente e que, em alguns casos, será de duvidoso rigor nos valores atribuídos.
- c) Clarificação remuneratória.
- d) Aumento de cerca de 32% para um período entre 1.7.79 e 31.12.80.

E. Posição do SNPVAC

A primeira alternativa engloba todo o Pessoal Navegante; contudo, convém referir o seguinte:

- a) O SNPVAC desligou-se das negociações e requereu a conciliação no Ministério do Trabalho, já marcada para o dia 3/12/79 às 10.00 horas.
- b) A conciliação assenta exclusivamente no clausulado remuneratório.
- c) A pretensão do SNPVAC reivindica um aumento de 75% sobre a massa salarial bruta.

Fundação Cuidar o Futuro

F. Considera o Conselho de Gerência que só é possível negociar em termos de operacionalidade se o clausulado utilizado for subscrito pelos Sindicatos do P.N. (SPAC, STVAC e SNPVAC), caso contrário a eficácia pretendida ficaria extremamente reduzida. A expectativa é que seja possível, com o apoio governamental, fazer aderir à proposta o SNPVAC.

G. Cláusula 64B - (Proposta do SPAC e do STVAC)

A Cláusula 64B que abaixo se transcreve, aparece nas propostas dos Sindicatos acima referidos e é considerada pelos mesmos inegociável, sendo o verdadeiro centro do problema para aqueles dois Sindicatos.

O conteúdo da mesma ultrapassa qualquer acto de gestão do Conselho de Gerência, pelo que se remete superiormente.

"Cl^a. 64^a./B (Subsídio de correcção individual)

- 1. É o subsídio mensal, fixo, atribuído a cada tripulante, e revisto anualmente em Janeiro, e cujo valor é calculado do seguinte modo:

$$\frac{[(R \times 0,65) - 135.000] \times 1,1 \times y}{9,1} \quad \text{em que}$$

R = Retribuição bruta do penúltimo ano;


y = % da Tabela do Anexo V correspondente ao valor de
(R x 0,65) - 135.000.

2. O coeficiente 1.1. previsto na fórmula do nº anterior e tabela constante do Anexo V poderão ser modificados sempre que se verifique alteração das circunstâncias que servirão de base à sua fixação."

H. CONCLUSÕES

Do acima exposto para apreciação, poderá concluir-se:

- a) A greve levada a cabo por este grupo de profissionais tem elevados custos sociais, económicos e é extremamente perniciosa para a Empresa e para o País.
- b) Gerada a situação de greve, dela se sairá com extrema dificuldade e só com a satisfação total das reivindicações.
- c) As propostas sindicais assentam:
- c.1. em reivindicações salariais - cerca de dois milhões e trezentos mil contos.
 - c.2. Introdução do factor Y em 1981, que conduz à S.C.I. (Subsídio de Correção Individual).
- d) O Conselho de Gerência contrapropõe, com base negociável muito aproximada:
- d.1. Período de vigência - entre 1.7.79 e 31.12.80.
 - d.2. Massa salarial de cerca de 1.500.000 contos (um milhão e quinhentos mil contos) mais cerca de 150.000 contos (cento e cinquenta mil contos) para cláusulas remuneratórias.
 - d.3. Sugere-se, para saída deste problema, a isenção fiscal nos termos já apresentados ao Governo em carta de 23.8.79, que se anexa. Se assim for, os valores poderão baixar substancialmente.

 O CONSELHO DE GERÊNCIA

Handwritten signature