

Ex.mo Senhor PCE
Jorge Frazão

Ref. 28-08-Sin/2023

Assunto: Proposta de Melhoria nas Condições Laborais _ Ajuste Salarial

O SINTRACST, enquanto organização que deve defender e proteger os interesses dos trabalhadores e reformados da CST, tem procurado aprofundar reflexões que conduzam a uma melhor imagem, produtividade e conseqüente rendimento desta empresa, buscando o entendimento e o Modus vivendi pacífico entre todos os atores constituintes da organização social que dentro dela partilham interesses, almejando o seu sucesso.

Estamos convencidos, portanto, que todos nós (executores, gestores e accionistas) estamos a trabalhar para um melhor sucesso da CST, enquanto unidade empresarial, sucesso esse que se traduz em rendimentos. E neste sentido, podemos constatar que, apesar da conjuntura económica envolvente, a empresa tem sobrevivido com sucesso, registando um rendimento que tem permitido altos investimentos para a sua sobrevivência plausível.

É necessário, entretanto que a redistribuição deste rendimento deva obedecer a critérios mais justos e mais modernos, de acordo com o sentido da evolução das relações sociais, da modernização da gestão empresarial, do pensamento humano e manifestações humanitárias no mundo hodierno.

De acordo com esses pensamentos mais modernos, qualquer redistribuição de rendimentos deve considerar com devida justeza, através de ponderadores adequados à situação socioeconómica, os principais

actores que participam na sua respetiva produção, neste caso, os accionistas, enquanto investidores/empreendedores, e os trabalhadores (activos e reformados), enquanto realizadores do investimento em produtos e serviços e os Gestores, enquanto administradores da ação empresarial.

É, contudo, necessário assinalar-se, pois, que a realização desta justeza, em qualquer unidade empresarial, deve ser produto de uma negociação sã entre esses actores empresariais, com toda a justiça esperada, num País Democrático, onde as Leis não só a permitem como a impulsionam, sem que haja atitudes de represália, veladas ou não, da parte da Gestão, sobre os sócios sindicais.

A grande preocupação, que tem assaltado a paz de espírito dos sócios do SINTRACST, é que, na nossa empresa CST, não nos parece que a redistribuição do nosso rendimento empresarial goze da esperada justiça nem da prudente justeza, enfermando-se dos seguintes aspectos que aqui resumimos:

- 1- Normalmente, é prática corrente, que deva haver atualização salarial de acordo com a inflação anual acumulada. Ora, já havíamos aflorado em sucessivas abordagens com a administração que há mais de 10 (dez) anos que deixou de ser praticada o ajuste do salário base de acordo com a inflação anual, prática decorrente de um acordo entre o Sindicato e a Administração desde 2003. Apesar de recorrente insistência, vimos mais uma vez reforçar que nos últimos 10 anos, a inflação anual acumulada, que tem registado valores cada vez mais preocupantes, conforme o quadro ilustrado abaixo, representado, como todos sabemos, a desvalorização da moeda e a conseqüente redução do poder de compra, deve merecer uma atenção especial no quadro do aumento salarial;

Registo de valores de inflação anual acumulada

Ano	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Valor	7,13	6,43	3,96	5,12	7,69	9,04	7,72	9,36	9,51	25,21

- 2- Temos vindo a insistir, igualmente, que nos últimos 10 anos, foi relegada a prática de progressão de carreira por antiguidade, parâmetro que está contemplada nas disposições legais de STP, que indicam que esta progressão deva ocorrer em períodos de 3 anos, salvo se o trabalhador for alvo de comportamentos penalizadores registados no período, dentro dos regulamentos adoptados e de conformidade legal. Consta que a prática de promoção seletiva por meritocracia, não exclui nem substitui a progressão na carreira;
- 3- Por outro lado, o agravamento da situação socioeconómica, conjuntural, que se vem registado na sociedade santomense a olho nu e que experimenta o seu recrudescimento com a introdução do IVA, o qual abalou sobremaneira o mercado nacional, só por si deve ser um motivo de reflexão profunda e inquietante para qualquer gestão administrativa, sugerindo incontornavelmente ajustes salariais, que possam ajudar os colaboradores a enfrentar com mais segurança a queda do poder de compra e o conseqüente aumento de custo de vida, e a restabelecer a sua autoestima e a disposição anímica para continuar a participar nas ações de produção, contribuindo com êxito no crescimento da empresa.
- 4- Ao invés de tudo disso, temos vindo a constatar indicadores graves de injustiça na redistribuição do rendimento, sendo de registar mormente:
 - a. Diferença abismal no peso da massa salarial entre pessoal gestão e outros técnicos;
 - b. Privilégios de distribuição restrita, que todos assistimos, de benefícios exorbitantes e não contribuintes diretos para a

- produtividade, como títulos de viagens, compra e venda de viaturas topo de gama, etc;
- c. Distribuição restrita e pouco transparente de outras regalias como prémios de gestão, etc.
- 5- Não deixa de ser importante realçar também que a preocupação da Administração com a eficiência da empresa deve ter em linha de conta a satisfação dos trabalhadores e não só com a limitação da massa salarial, sem avaliar as possíveis consequências. Pois, se as avalia mas negligencia, corre o risco de se confundir com regimes de gestão escravocratas ou feridos de outras formas de discriminação desumana.
- 6- Finalmente, é de se considerar, como temos vido a observar, que nos últimos 10 anos, o registo de saída e entrada de trabalhadores tem um saldo negativo em relação ao cardinal de entrada, o que implica, por um lado, o aumento da carga de trabalho, e, por outro, um saldo positivo na massa salarial, factos que também deviam contribuir como factor para melhorar a política de remuneração, considerando a boa vontade da Administração para esse efeito, quando até há trabalhadores que já se sentem pressionados a emigrar, como alternativa, implicando perda de capital humano, o que, só por si, devia constituir preocupação.

Considerando todos esses aspectos que caracterizam a nossa realidade social e empresarial, donde depreende-se que a condição de sobrevivência dos sujeitos laborais da CST encontra-se em dissonância com a realidade da justiça, gravemente ferida de injustiças, na redistribuição do rendimento empresarial que todos nós, parceiros na sua produtividade, contribuímos, cada um no seu sector, já não nos parecem válidos os argumentos com os quais a Administração procura sustentar os congelamentos do salário base, no âmbito global, pelo que insistimos em

apelar para uma combinação entre as cores das doutrinas empresariais com as da sensibilidade humana dentro da organização, e vimos propor à Administração a adoção de medidas para fazer acontecer o seguinte:

- 1) Adotar um plano de aumento do salário base global que se ajuste à justiça na redistribuição do rendimento disponível, e atenda aos desafios de sobrevivência imposta pela situação socioeconómica, não obstante o seu plano de ofertas por meritocracia. E neste âmbito solicitamos o aumento na ordem dos 35% do salário base.
- 2) Que seja retomada o princípio de progressão de carreira de acordo com as disposições legais.

Mais consideramos que, dados os argumentos apresentados acima e dada a insistência, já redundante, em diversos anos de negociação, do conteúdo proposto, que não carecem de mais discussão ou debates, que em nada enriquecerá a nossa proposta, vamos aguardar serenos pela Vossa reação, cientes que o caminho pacífico e de bom senso será sempre o melhor para o futuro da CST e de todos os atores que juntos contribuem para o seu sucesso.

Atentamente,


O CONSELHO GERAL

Conselho Executivo:

1-Manuel Teles Neto



2-Nelma Vangente



3-Weston Pires





Conselho de Disciplina:

1-Soraya Rita

2-Edicelmito Campos

3- Daniel costa Neto

Soraya Rita

Edicelmito Campos

Daniel Costa Neto

Conselho Fiscal:

1-Oswaldo Lima

2- Isito carvalho

3- Ana Rita

Oswaldo Lima

Isito Carvalho

Ana Maria Brita