

SESSÃO 3 DA CONFERÊNCIA DA CABRI
ROTONDE
OUAGADOUGOU (BURKINA FASO), 7 -9 de Março de 2017

**TEMA: PRESSÃO DA MASSA SALARIAL SOBRE O
ORÇAMENTO DO ESTADO**

Apresentado por Tiédié Traoré
Director do Orçamento do Estado

PLANO DA EXPOSIÇÃO

I. INTRODUÇÃO

II. SITUAÇÃO ORÇAMENTAL E RISCOS ASSOCIADOS À MASSA SALARIAL

III. OPÇÕES DE RESPOSTA ÀS PRESSÕES SALARIAIS

IV. ILAÇÕES COLHIDAS E ACÇÕES FUTURAS

V. CONCLUSÃO

I. INTRODUÇÃO

O orçamento de 2017, adoptado pela Assembleia Nacional em Dezembro de 2016, foi fixado em 6501,4 mil milhões. É financiado do seguinte modo:

-Recursos nacionais: 5248,6 mil milhões, dos quais 3345,4 mil milhões de receitas fiscais, ou 63,7%,

-Recursos externos: 1252,8 mil milhões, dos quais 922 mil milhões de dívida e apoio a projectos, ou 73,6% e de apoios orçamentais no valor de 330,8 mil milhões, ou 26,4%.

As despesas cobertas por estes recursos são repartidas como se segue:

I INTRODUÇÃO

- serviço da dívida: 1418,8 mil milhões, ou 21,8%,
- encargos salariais: 1508,1 mil milhões, ou 23,2%
- outros custos operacionais: 1108,1 mil milhões, ou 17,1%
- despesas de investimento : 1924,7 mil milhões, ou 29,6%
- contas especiais do tesouro : 541,3 ou 8,3%

A Côte d'Ivoire foi solicitada a fazer uma exposição durante a Sessão 4 da Conferência, sobre a **pressão da massa salarial sobre o orçamento**. Para este efeito, a nossa intervenção incidirá sobre os seguintes aspectos:

II SITUAÇÃO ORÇAMENTAL E RISCOS ASSOCIADOS À MASSA SALARIAL

O peso da massa salarial sobre as receitas fiscais projectadas em 2015 era de 43,7%. Em termos de realização, este rácio passou para 43,2%. Em 2016, o rácio é de 43,8% relativamente a uma previsão de 40,6%. Em 2017, a relação entre a massa salarial e as receitas fiscais está projectada em 38,4%, e o Estado marfinense, através de uma estratégia que introduziu, está empenhado em reduzir esta relação para 35% (a norma comunitária) em 2022.

Importa referir que a massa salarial exerce fortes pressões sobre o orçamento. Estas pressões são de diversas ordens:

- Pressões de ordem estrutural

Entre elas:

- promoções regulares dos funcionários por razões de antiguidade
- promoções no emprego, numa função.

II SITUAÇÃO ORÇAMENTAL E RISCOS ASSOCIADOS À MASSA SALARIAL (cont)

Pressões de ordem conjuntural

Estas provêm das reivindicações dos sindicatos em relação a :

- aumentos salariais,
- compensações e regalias específicas (subsídios à investigação, horas extraordinárias, etc.).

Provêm também de recrutamentos excepcionais (no âmbito de um DDR, por exemplo)

Pressões pontuais

Trata-se e reivindicações por determinados grupos (reivindicações dos funcionários não docentes e não pessoal de saúde sobre a bonificação de 150 pontos em compensação pelo não pagamento do efeito financeiro das promoções congeladas durante vários anos).

II SITUAÇÃO ORÇAMENTAL E RISCOS ASSOCIADOS À MASSA SALARIAL (cont)

Convém assinalar que, frequentemente, as pressões fazem-se sentir após a orçamentação ou após o voto do orçamento.

Como gerir todas estas pressões que visam melhorar o poder de compra dos funcionários ao não perder de vista a capacidade financeira do Estado, ao assegurar que a massa salarial não exerça uma pressão excessiva sobre as receitas orçamentais. Em relação a estas diferentes pressões sobre a massa salarial, o Governo decidiu aplicar as seguintes respostas:

III OPÇÕES DE RESPOSTA ÀS PRESSÕES SALARIAIS

- Implementação de uma estratégia relativa à massa salarial e de um Comité de acompanhamento desta estratégia visando controlar a massa salarial:
 - No que respeita a **pressão estrutural**, o Governo optou por integrar a incidência financeira aquando da elaboração do orçamento e faz objecto da programação orçamental. Em 2014, a incidência financeira das promoções foi orçamentada e as promoções congeladas há 25 anos (desde 1988) foram descongeladas e o pagamento foi anunciado pelo Presidente da República aos funcionários e ao povo marfinense.
 - No que respeita à **pressão conjuntural** exercida pelos sindicatos, o Governo decidiu fazer **projeções** e simulações para apurar o custo suplementar desta pressão para o orçamento do Estado.

III OPÇÕES DE RESPOSTA ÀS PRESSÕES SALARIAIS (cont)

Em 2007, a incidência financeira do decreto do Presidente da República no sentido de introduzir uma modalidade particular de tratamento para o quadro docente e investigadores do Ensino Superior e da Investigação Científica, e para responder às reivindicações do sindicato do Ensino Superior, levou a que fosse executada progressivamente ao longo de três anos (25%, 50% e 25%) em virtude das capacidades do Estado.

❖ Quanto à **pressão pontual**, a incidência financeira não é tomada em consideração aquando da elaboração do orçamento e, por conseguinte, não faz objecto da programação orçamental. Foram estas que a Côte d'Ivoire conheceu nos últimos anos.

Nestes casos, as negociações são frequentemente difíceis e as posições inflexíveis.

Todavia, para atenuar a situação, as duas partes (Governo e Sindicatos) procuram chegar a um consenso que permita manter a paz social.

III OPTIONS DE REPONSE AUX PRESSIONS SALARIALES (suite)

O compromisso encontrado passou for adiar o pagamento dos 150 pontos indexados para o orçamento de 2018.

O Governo compromete-se só até a uma incidência financeira passível de ser sustentada pelo orçamento do Estado, a saber a nível da massa salarial e das receitas orçamentais.

A orçamentação intervém somente no decurso dos trabalhos de preparação do orçamento ou dos orçamentos futuros (orçamento $n+1$, $n+2$ etc.).

Posto isto, quais foram as ilações colhidas de todas estas pressões associadas às reivindicações e quais serão as acções futuras.

IV ILAÇÕES COLHIDAS E ACÇÕES FUTURAS

ILAÇÕES COLHIDAS

Entre 2000 e 2013, a sequência das reivindicações e com o intuito de absorver parcialmente o desemprego entre os jovens, os encargos salariais do Estado registaram um aumento de 129,1%, principalmente devido:

- ao aumento dos efectivos;
- à concessão de um estatuto particular e de vantagens específicas a certas entidades para fazer face às suas reivindicações salariais e sociais.

A concessão de um estatuto particular e de vantagens específicas teve como consequência o agravamento das disparidades a nível do tratamento salarial dos funcionários. Sucede que dois funcionários com as mesmas habilitações, anos de serviço, categoria e nível tenham tratamento diferente, uma fonte de frustração, de descontentamento e de reivindicações.

IV ILAÇÕES COLHIDAS E ACÇÕES FUTURAS (cont)

ACÇÕES FUTURAS

- dar continuação aos esforços envidados para implementar a estratégia da massa salarial adoptada pelo Governo para o período 2014-2022;
- evitar um novo congelamento dos efeitos financeiros das promoções;
- recrutar em função das necessidades da administração para controlar melhor a massa salarial e os efectivos;
- trabalhar no sentido de reduzir o rácio entre a massa salarial e as receitas fiscais para a norma comunitária de 35%.

CONCLUSÃO

Nos nossos países em vias de desenvolvimento, o Estado é o principal empregador por excelência.

Para combater o desemprego juvenil, o Estado por vezes recruta sem considerar as necessidades reais, com consequências para a massa salarial, exercendo pressão sobre o orçamento. Cabe a cada país introduzir uma estratégia de controlo da massa salarial para assegurar que rubricas de despesa, como os investimentos, as despesas de manutenção, de conservação, de saúde, etc. não sejam postas em causa a favor das despesas salariais.

**GRATO PELA AMÁVEL
ATENÇÃO**