

# Recentrar a negociação, recuperar o poder de compra

Prioridades  
reivindicativas  
2019|20

## Breve contextualização político-sindical

O início do processo negocial geral anual para a Administração Pública para 2020 coincide com o início da legislatura do XXII Governo Constitucional, motivo que dá ao **SINTAP** redobradas expectativas, tanto relativamente à forma como se desenrolarão essas negociações como às negociações setoriais que vierem a desenvolver-se.

O **SINTAP** está convicto de que as negociações para 2020 funcionarão também como indicador relativamente rigoroso do modo como o Governo encarará os serviços públicos e os seus trabalhadores no horizonte da legislatura.

Ultrapassado que está o tempo das reposições e das devoluções, o **SINTAP** tem legítimas expectativas de que o próximo ano seja o primeiro de muitos consecutivos que ficarão marcados por uma permanente trajetória de ganho de poder de compra dos trabalhadores face aos últimos 10 anos, pela dignificação e valorização das suas carreiras e pela assunção dos serviços públicos e do seu capital humano com um bem imprescindível e inestimável para que Portugal se afirme como um país de vanguarda no seio da União Europeia.

O **SINTAP** reivindica e tudo fará para que a contratação coletiva, em geral, e a negociação coletiva na Administração Pública, em particular, conheçam, nos anos que se avizinham, o desenvolvimento e o destaque que lhe são legalmente atribuídos, mas raramente respeitado.

Serão assim dados sinais claros no sentido da valorização do movimento sindical e da negociação com os representantes dos trabalhadores como um sinónimo de desenvolvimento social e maturidade democrática, sendo essa uma das linhas basilares que presidem ao presente documento, no qual o **SINTAP** apresenta as suas prioridades reivindicativas para o setor da Administração Pública.

## 1. Negociação coletiva

O reforço na negociação coletiva na Administração Pública, recolocando os sindicatos no centro das decisões que aos trabalhadores dizem respeito, é a base das reivindicações do **SINTAP** na legislatura que agora se inicia.

Não obstante a configuração parlamentar saída das recentes eleições legislativas poder indicar, numa perspetiva pessimista, que haverá uma repetição da deslocação do centro negocial das matérias laborais das sedes próprias, o **SINTAP** assume uma perspetiva otimista, acreditando que o Governo não deixará passar a oportunidade de corrigir os erros do passado recente e assumirá, enquanto tutela, o seu papel negocial com as organizações representativas dos trabalhadores.

O **SINTAP** não deixará também de lutar firmemente, e desde já, pelo integral cumprimento dos acordos celebrados na anterior legislatura, como são os casos dos acordos dos hospitais EPE, bem como pela continuação e aprofundamento de medidas essenciais para a eliminação de problemas que, apesar de tudo, persistem no seio da Administração Pública.

## 2. Política salarial para a Administração Pública

O próximo processo de negociação geral anual terá de pautar-se pela retoma das atualizações salariais anuais para todos, sendo que o **SINTAP** defende o abandono definitivo das políticas remuneratórias assentes nos baixos salários, mediante a negociação e celebração de acordos plurianuais que prevejam, entre outras matérias, a subida progressiva da posição de ingresso nas carreiras gerais (assistente operacional, assistente técnico e técnico superior), acompanhada pelos devidos ajustamentos nas restantes posições, tornando o emprego público mais competitivo, capaz de captar e reter os melhores.

**A celebração de acordos plurianuais é uma aposta clara na estabilidade, na confiança e na paz social, que pode abrir caminho à acomodação de objetivos de convergência, ambiciosos e transparentes, concretizáveis ao longo da legislatura.**

**O SINTAP reivindica uma atualização do subsídio de alimentação para os 6 €, sem retenção para efeitos de IRS, bem como a revisão dos montantes pagos como ajudas de custo, que devem ser atualizados anualmente e de acordo com a real evolução da inflação e dos preços ao consumidor.**

**Assim, o SINTAP defende que o valor da primeira posição remuneratória da Tabela Remuneratória Única deve ser atualizado para os 683,13 € em 2020, e diferenciado do salário mínimo nacional, acompanhado do necessário ajustamento das posições de ingresso nas carreiras de assistente técnico e de técnico superior.**

**Para todos os outros salários e pensões da Administração Pública e Caixa Geral de Aposentações, respetivamente, o SINTAP reivindica uma atualização de 3,5 %, considerando que abaixo deste valor não será iniciada uma trajetória de verdadeira recuperação do poder de compra perdido pelos trabalhadores da Administração Pública ao longo de mais de uma década.**

**O pagamento do trabalho noturno e o trabalho suplementar devem igualmente ser alvo de revisão, não se justificando que continuem a ser pagos de forma claramente desajustada da atual realidade económica do país. No que respeita ao trabalho suplementar, exige-se a retoma do acréscimo de 100% ao pagamento do valor/hora.**

Ainda no que respeita a matérias estritamente pecuniárias, o **SINTAP** defende que seja feita uma reavaliação e revisão dos suplementos remuneratórios, procurando aferir a sua adequação e necessidade de atualização dos respetivos valores.

São as próprias trajetórias das projeções do cenário macroeconómico avançado pelo Governo no seu programa de estabilidade e crescimento para o período entre 2019 e 2023 e das previsões das principais instituições, nacionais e internacionais, que justificam estas reivindicações de forma clara, como podemos verificar pelos quadros abaixo:

<b>Cenário macroeconómico (PEC 2019-2023)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>PIB</b>	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1
<b>Emprego</b>	0,6	0,6	0,6	0,6	0,4
<b>Taxa de Desemprego</b>	6,6	6,3	5,9	5,6	5,4
<b>Inflação</b>	1,3	1,4	1,5	1,4	1,5
<b>Produtividade do trabalho</b>	1,3	1,3	1,4	1,4	1,6
<b>Exportações</b>	3,8	3,8	3,7	3,9	3,9
<b>Importações</b>	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
<b>FBCF (% PIB)</b>	5,3	4,9	4,5	4,5	4,5
<b>Dívida Pública (% PIB)</b>	118,6	115,2	109,0	103,7	99,6
<b>Défice Público (% PIB)</b>	- 0,2	0,3	0,9	0,9	0,7

### Previsões para a Economia Portuguesa

	2018	2019						2020					2021		
		FMI	OCDE	CE	BdP	MF		FMI	OCDE	CE	BdP	MF	FMI	BdP	MF
						OE 2019	PE								
PIB	2,1	1,7	1,8	1,7**	1,7	2,2	1,9	1,5	1,9	1,7**	1,6	1,9	1,4	1,6	2,0
Consumo Privado	2,5	2,1	2,4	2,3	2,6	1,9	1,8	1,6	1,6	1,9	2,0	3,8	1,4	1,7	2,0
Consumo Público	0,8	2,4	0,2	0,8	0,5	0,2	0,2	1,2	0,6	0,5	0,5	0,6	1,3	0,5	0,5
Formação Bruta de Capital Fixo	4,4	7,0	6,0	4,6	8,7	7,0	5,3	4,1	5,5	5,0	5,8	4,9	3,6	5,5	4,5
Exportações Bens e Serviços	3,7	4,1	2,4	3,2	4,5	4,6	3,8	4,1	4,0	3,5	3,1	3,8	3,8	3,4	3,7
Importações Bens e Serviços	4,9	6,0	4,1	4,9	8,0	4,8	3,9	4,6	4,4	4,6	4,3	3,9	4,2	4,4	3,9
IHPC *	1,0	1,1	0,7	0,9**	0,9	1,3	1,3	1,5	1,3	1,5**	1,2	1,4	1,6	1,3	1,5
Emprego	2,3	1,4	1,3	1,1	1,3	0,9	0,6	1,0	1,1	0,8	0,8	0,6	-	0,4	0,6
Taxa de Desemprego (% da pop. activa)	7,0	6,2	6,3	6,2	6,3	6,3	6,6	5,7	5,9	5,7	5,7	6,3	5,5	5,3	5,9
Saldo Orçamental do SPA (% do PIB)	-0,5	-0,2	-0,5	-0,4	-	-0,2	-0,2	0,1	-0,2	-0,1	-	0,3	0,8	-	0,9
Dívida Bruta do SPA (% PIB)	121,5	118,8	118,9	119,5	-	118,5	118,6	116,0	115,7	116,6	-	-	110,3	-	-

Fontes: Fundo Monetário Internacional (FMI): Relatório de final de visita artigo IV, 17/05/2019; OCDE: Economic Outlook, 21/05/2019; Comissão Europeia (CE): European Economic Forecast Spring 2019, 07/05/2019; BdP: Boletim Económico de Junho, 12/06/2019; Ministério das Finanças (MF): OE - Orçamento de Estado 2019, 15/10/2017; Programa de Estabilidade (PE), 15/04/2019

\* No caso PE e OE - Índice de Preços no Consumidor (IPC)

\*\* Fonte: Comissão Europeia (CE): Summer European Economic Forecast Interim 2019, 10/07/2019

### 3. Revisão de carreiras

O **SINTAP** considera que todo o sistema de carreiras da Administração Pública deve ser revisto, **avançando-se para o abandono das carreiras unicategoriais em prol de carreiras pluricategoriais**, com topos alcançáveis por todos os trabalhadores que apresentem níveis de produtividade e do mérito elevados, pelo que naturalmente se rejeita a imposição de quaisquer quotas ou limites impostos nos momentos de avaliação.

Carreiras bem estruturadas, bem remuneradas e que tenham em consideração as especificidades das tarefas desempenhadas por cada trabalhador, valorizando as profissões, são essenciais para a motivação dos trabalhadores e para melhorar a competitividade e a atratividade do emprego público, invertendo a tendência de saída de quadros que se tem verificado nos últimos anos.

**É por isso fulcral que se proceda rapidamente à revisão, além das carreiras gerais, de todas as carreiras especiais, não revistas e subsistentes**, que há largos anos aguardam uma solução, encontrando-se hoje completamente desajustadas da realidade.

Por outro lado, **é absolutamente crucial e de elementar justiça que todo o tempo de serviço de todos os trabalhadores da Administração Pública conte para efeitos de progressão nas carreiras** e que seja reintroduzido um complemento remuneratório que premeie a antiguidade (diuturnidades, por ex.), **sem excluir os trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho, em particular os que exercem funções nos hospitais EPE e que aguardam que, na sequência dos acordos celebrados em maio de 2018, as suas carreiras sejam reconstituídas para efeitos de descongelamento e reposicionamento remuneratório.**

### 4. Horário de trabalho e férias

O SINTAP não encontra nenhum motivo objetivo que impeça que não sejam repostos os 25 dias de férias e as 35 horas de trabalho semanal para todos os trabalhadores da Administração Pública, independentemente da natureza do vínculo.

## 5. SIADAP

O Sistema Integrado de Avaliação da Administração Pública (SIADAP) carece urgentemente de ser revisto e adaptado à realidade vivida pelos trabalhadores e às necessidades dos serviços, sendo imperativo que deixe de ser um sistema absolutamente subserviente a políticas financeiramente restritivas, fazendo com que os trabalhadores sejam agraciados com uma avaliação que não é a merecida, mas sim a possível e não concretizável a curto prazo.

Um sistema que impõe quotas é necessariamente desmotivador para a vasta maioria dos trabalhadores.

**O SINTAP considera ainda imprescindível que todos os pontos obtidos por via do SIADAP contem para efeitos de progressão nas carreiras de todos os trabalhadores, pelo que se exige igualmente a devolução dos pontos indevidamente retirados aos assistentes operacionais cujas progressões foram absorvidas pelo aumento da retribuição mínima.**

## 6. Adoção do vínculo único

O **SINTAP** não encontra justificação para que se mantenham vários tipos de vínculos nos serviços públicos, como acontece, sobretudo, no setor da saúde e no setor empresarial público, pelo que **considera que deve ser rapidamente adotado o vínculo único**, evitando de uma vez por todas que trabalhadores no mesmo serviço, desempenhando as mesmas funções, estejam sob regimes laborais, cargas horárias e salários diferentes.

## 7. ADSE

**O Instituto de Proteção e Assistência na Doença (ADSE) dos trabalhadores e aposentados da Administração Pública deverá manter-se público**, propalando o **SINTAP** o aumento da participação dos beneficiários na respetiva gestão, uma vez que são eles os únicos contribuintes deste subsistema de saúde.

Deve ser delineada uma estratégia clara e objetiva quanto ao futuro, nomeadamente no que respeita ao seu financiamento e sustentabilidade, sendo desejável a abertura a novos beneficiários, **sendo particularmente urgente a integração dos trabalhadores que, estando em funções públicas ao abrigo de contratos individuais de trabalho, continuam a ser impedidos pela tutela de se inscreverem na ADSE.**

**A ADSE deve intervir mais decisivamente no apoio aos cuidados continuados e fazer uma aposta séria em novas convenções e na maior abrangência das consultas, exames e serviços, com especial enfoque no interior do país e nas regiões autónomas.**

**Deve ainda envidar esforços no sentido de evitar as discriminações de que os beneficiários da ADSE estão a ser alvo por parte dos prestadores de serviços face a beneficiários de outros subsistemas de saúde ou titulares de seguros de saúde.**

O **SINTAP** considera inaceitável os atrasos que se estão a verificar, tanto nos reembolsos aos beneficiários como na publicação das novas tabelas do regime livre e do regime convencionado, **devendo o Conselho Diretivo e a tutela ser parte ativa nesse processo, tomando todas as medidas necessárias para a eliminação deste problema, incluindo a contratação de pessoal.**

**Caso contrário, estaremos perante uma evidente demonstração de incumprimento do dever de defesa dos interesses dos beneficiários (relembrando que são estes os únicos contribuintes da ADSE), por parte do Conselho Diretivo, considerando o SINTAP que, nesse caso, não haverá condições para a sua continuidade em funções.**

## **8. Caixa Geral de Aposentações**

O **SINTAP** considera que a próxima legislatura deverá ser marcada pela negociação de políticas ativas de pré-reforma, **bem como pela eliminação do fator de sustentabilidade e de todas as penalizações para os trabalhadores que solicitem a aposentação antecipada e que contem com, pelo menos, 60 anos de idade e 40 de contribuições.**

Deve ser atribuída uma bonificação em tempo para efeitos de aposentação para os trabalhadores que desempenham funções no horário noturno.

Deve ser analisada a situação dos descontos dos trabalhadores da Administração Pública que são ex-militares para efeitos de aposentação, de modo a corrigir as injustiças de que alguns trabalhadores estão a ser alvo.

Devem ser ripristinadas as bonificações por módulos de três anos.

## 9. Fiscalidade

Recentemente, tem-se assistido a uma intensa discussão sobre a evolução da carga fiscal em Portugal, sobre o seu peso excessivo e os impactos adversos para a economia e para os cidadãos, surgindo várias propostas no sentido do seu desagramento.

**Atualmente, Portugal tem uma carga fiscal sobre o trabalho claramente acima de muitos Estados-membros** (por exemplo, a carga fiscal de agregados com dois trabalhadores com um filho e rendimentos médios atinge 35,5% comparada com os 30,8% da média da OCDE), o que fragiliza ainda mais as famílias portuguesas, cujo rendimento disponível é extremamente baixo no contexto europeu.

A carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho condiciona não apenas o rendimento das famílias e o seu bem-estar, mas constitui atualmente um fator adicional de constrangimento ao crescimento potencial da nossa economia e ao bom funcionamento do mercado de trabalho, contribuindo para a não atratividade – ou mesmo o êxodo – de trabalhadores com elevadas qualificações e mais altos níveis salariais.

**Urge assim uma reformulação do quadro fiscal sobre os rendimentos do trabalho, garantindo a redução da tributação sobre todos os rendimentos do trabalho, nomeadamente os mais baixos e os rendimentos médios, bem como um alargamento do**

**patamar de isenção, corrigindo desse modo a injustiça que se verifica na primeira posição remuneratória dos assistentes técnicos, os quais, por 0,13 € são abrangidos por uma taxa de IRS de 4% .**

Importa assegurar uma efetiva progressividade do imposto bem como ainda maior equidade e justiça na aplicação de regime de benefícios fiscais, os quais deixam hoje de fora, na prática, as famílias de menores rendimentos.

## **10. Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

**É crucial que se avance de forma decidida para um novo paradigma e para uma nova geração de políticas de segurança e saúde no trabalho**, contribuindo para o aumento da produtividade, para a diminuição do absentismo e para a prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, sem penalizações para os trabalhadores.

Para a obtenção desses objetivos, entre vários aspetos, é necessário encarar o direito dos trabalhadores a uma plena conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, uma vez que não existem dúvidas de que o equilíbrio entre estas duas vertentes contribui para a obtenção dos resultados esperados.

O **SINTAP** defende ainda a agilização da avaliação e pagamento das incapacidades por acidente de trabalho e doenças profissionais, evitando, como vem acontecendo, graves prejuízos para os trabalhadores.

## **11. Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar**

Nos últimos anos, as exigências profissionais têm originado um incremento efetivo das horas de trabalho, não pelo aumento do horário de trabalho decorrente de imposições legislativas, mas antes pela necessidade de desenvolver inúmeras tarefas, funções, num

ritmo de trabalho intenso e exigente, do ponto de vista da atenção, do esforço e da competência.

Num mercado de trabalho competitivo, enquadrado por uma sociedade cada vez mais controladora, associado a uma utilização desregrada das tecnologias, o dia de trabalho é cada vez mais longo, sem pausas para descanso e, até do ponto de vista dos momentos para as refeições, potenciador no originar de problemas de saúde.

**Estas situações obrigam a que o trabalhador abdique do tempo que devia ter disponível para os seus interesses pessoais, assim como para estar em família, ficando disponível para a continuação do seu desempenho profissional, numa espiral cada vez mais sufocante, originando situações de ansiedade, esgotamento, *stress* e até, de uma forma mais específica, de *burnout*.**

É necessário conciliar as diversas vertentes, os interesses, nem sempre conciliáveis, mas acima de tudo encarar esta situação como um direito do trabalhador, do qual não pode abdicar, sendo importante refletir sobre o “direito ao desligar”.

**A pertinência desta problemática tem tendência a aumentar, pelo que a sua consideração na negociação coletiva, assim como um amplo esclarecimento e conhecimento, em termos de formação, deve ser implementada.**

## **12. Melhoria dos mecanismos e instrumentos de gestão de recursos humanos**

O planeamento e recrutamento em função das necessidades efetivas dos serviços é algo que não tem vindo a ser feito na Administração Pública, já que a satisfação das necessidades é feita, em regra, perante situações de rutura ou esgotamento dos meios existentes e sempre com grande dependência dos recursos financeiros disponíveis em cada momento.

**Um levantamento criterioso e um planejamento cuidado são essenciais para colmatar as necessidades permanentes dos serviços**, bem como para iniciar uma rota de descida da média de idade dos trabalhadores da Administração Pública, que hoje se situa em torno dos 50 anos de idade.

O **SINTAP** defende o princípio da competência para os cargos dirigentes, devendo os serviços ser dotados de verdadeiros gestores, capacitados para dar uma melhor resposta no que ao funcionamento dos serviços diz respeito.

Deve igualmente refletir-se sobre o atual modelo da CRESAP, reforçando o princípio da competência no recrutamento como caminho essencial para a despartidarização dos cargos dirigentes.

### **13. Investir nos serviços públicos**

**É absolutamente primordial que a próxima legislatura se caracterize por um significativo investimento nos recursos humanos, nas estruturas e nas infraestruturas dos serviços públicos**, uma vez que a escassez de investimento que se tem verificado tem comprometido, de forma inaceitável, o funcionamento de alguns serviços, principalmente daqueles que são considerados serviços fundamentais.

Na educação, **é necessário assegurar a universalidade e a tendência gratuita da escola pública, reforçar o número de auxiliares nas escolas, melhorar as condições físicas de ensino e aprendizagem, dar mais autonomia às escolas e criar carreiras especiais para os trabalhadores não docentes.**

Na saúde, **tem de ser feito um investimento sério tanto em infraestruturas e equipamentos como em recursos humanos das carreiras gerais e especiais do setor, dotando o Serviço Nacional de Saúde de todos os meios necessários para a prestação de cuidados de saúde de excelência a todos os cidadãos.** Também aqui é necessária a criação de carreiras especiais que tenham em conta as inegáveis especificidades do setor.

A política de investimento no Serviço Nacional de Saúde terá de resultar na efetiva melhoria dos cuidados de saúde primários, reforçando o investimento nas unidades funcionais existentes, nos meios complementares de diagnóstico e no tratamento, deixando para trás o subfinanciamento de que as unidades hospitalares têm sido consecutivamente alvo.

O envelhecimento da população e o aumento das comorbidades existentes conduz à necessidade imperativa de ser adotada uma estratégia de desenvolvimento e crescimento da rede nacional de cuidados continuados e paliativos.

Na Segurança Social, assistimos a uma situação na qual os trabalhadores se debatem diariamente com graves problemas que resultam, sobretudo, da falta de pessoal, mas também das más condições de trabalho, numa situação que se tem vindo a agravar.

É também tempo de combater a ideia de morosidade da justiça, ideia esta que resulta, em grande medida, das dificuldades com que os trabalhadores do setor diariamente se debatem, quer seja pela endémica falta de pessoal como pelo mau estado de conservação das instalações onde funcionam os serviços judiciais.

O reforço do Estado Social, tal como consideramos que deve ser feito, tem de ser acompanhado de todos os meios materiais e humanos para a construção de uma sociedade cada vez mais justa e solidária.

#### **14. Combate à precariedade (PREVPAP)**

O Programa de Regularização Extraordinário de Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) que foi implementado caracterizou-se por uma excessiva burocratização e por ter ficado aquém das expectativas, não tendo respondido de forma assertiva e realista às necessidades permanentes dos serviços, pelo que é absolutamente necessário continuar este trabalho, procurando, através da abertura de concursos ou da adoção de um novo e

mais simplificado programa de regularização, resolver de forma definitiva os problemas de contratação precária na Administração Pública.

## **15. Formação profissional**

**A Administração Pública tem de ser um exemplo na prestação de formação profissional inicial e contínua aos seus trabalhadores**, pelo que deve ser reforçado o papel do CEFA e do INA, devidamente acompanhado por um investimento que permita proporcionar a todos os trabalhadores, de todos os níveis da Administração Pública Central, Regional e Local, as condições necessárias para a melhoria das suas aptidões profissionais e pessoais, já que este é também um caminho essencial para a melhoria dos serviços prestados aos cidadãos.

Lisboa, 12 de novembro de 2019