

LINHAS ORIENTADORAS DO PROGRAMA DE AÇÃO E DA POLÍTICA REIVINDICATIVA (2018-2022)

ENQUADRAMENTO

Passados que estão quatro anos sobre o nosso último Congresso, muito se transformou na sociedade e na Administração Pública portuguesas.

Passámos por uma visão política predominantemente neoliberal, a qual entende que a competitividade se atinge através de um empobrecimento coletivo, do enfraquecimento das relações laborais e do estabelecimento de um Estado mínimo.

Estávamos num período de profunda austeridade e com uma ameaça permanente junto do nosso sistema financeiro. O desemprego aumentava, assim como a precariedade, sendo aconselhado aos nossos quadros a emigração como uma saída para o estrangulamento económico, político e social que vivíamos.

Pela nossa parte, como sindicato, vivíamos com dificuldades e, a principal dificuldade, era a de afirmação da necessidade de diminuir as medidas restritivas e cegas a que os trabalhadores da Administração Pública estavam a ser sujeitos, e encontrar um caminho de concertação e diálogo que estava totalmente vedado, impedindo o desenvolvimento de processos negociais dignos desse nome.

Era então difundida a ideia de que não existiam alternativas viáveis ao “troikismo” e à austeridade, ideia esta que era defendida por setores da nossa sociedade a quem essas políticas eram favoráveis.

Os efeitos dessas políticas, amplamente disseminadas na União Europeia, são ainda bem visíveis no seu seio, e as deficiências então diagnosticadas ainda persistem. Basta recordar a não existência de um fundo que permita intervir nos processos de resolução bancária ou nos mecanismos de defesa do Euro.

As dívidas soberanas aconselhariam a existência de um mecanismo de segurança comuns, que ultrapassassem os ataques dos fundos de capital e os “conselhos” das agências de *rating*.

E, especialmente a existência de uma política fiscal comum, assim como de mutualização de dívida, acompanhada de um orçamento europeu onde o investimento europeu fosse algo exequível.

Hoje, não obstante, no geral, manterem-se as deficiências encontradas, podemos dizer que a União Europeia conseguiu atenuar os riscos imediatos da crise bancária e financeira, muito pela política desenvolvida pelo Banco Central Europeu, mas agravaram-se outros aspetos de coesão, sobretudo em matérias relacionadas com os direitos humanos.

Destacamos os problemas das migrações, dos nacionalismos, das ameaças raciais e xenófobas, num quadro de debilitação da democracia em que os media já não recolhem a informação com transparência e verdade, sendo os acontecimentos, cada vez mais, “tomados” por opiniões e “notícias” das redes sociais, que alimentam boatos e meias verdades, ao sabor dos momentos e sem qualquer filtro ou escrutínio.

A base política e económica continua maioritariamente neoliberal, mas agora sem o registo de inevitabilidade que caracterizava os últimos anos. Esta alteração de registo derivará, talvez pelos resultados que têm sido obtidos com políticas com essa orientação menos vincada, ou por se perceber agora que uma União Europeia pouco coesa é frágil, sobretudo num cenário internacional onde atores que como os Estados Unidos, a China e a Rússia se digladiam por posições dominantes nos planos político, económico e militar. A saída do Reino Unido do espaço comum terá sido também um marco que alertou para a necessidade da reconstrução de um pensamento europeu baseado nos seus valores fundamentais.

Em Portugal, após as últimas eleições legislativas, assistiu-se a uma nova fórmula governativa que ainda não tinha sido aplicada no-pós 25 de Abril. Um governo socialista foi formado e aprovado pela Assembleia da República, num quadro de uma maioria parlamentar formada por um conjunto de

partidos de esquerda que na base de um conjunto de compromissos tem vindo a apoiar o Programa do Governo.

Esta é a nova formulação política que permitiu uma recuperação progressiva e faseada dos cortes a que tinham sido sujeitos os trabalhadores da Administração Pública e demais entidades com fins públicos.

A recuperação do rendimento dos trabalhadores, tímida, não é, contudo, suficiente, tendo servido mais para adornar o discurso político do que para repor, de facto, as perdas que os trabalhadores efetivamente acumularam ao longo dos últimos 10 anos.

Encontramos uma desarmonia quando constatamos que a inflação continua a reduzir o rendimento dado a inexistência de aumentos salariais anuais e de progressões nas carreiras, originando grande desmotivação junto dos trabalhadores, desmotivação essa que está ainda longe de ser superada.

Mesmo reconhecendo que o Governo procurou garantir uma maior progressividade fiscal, que melhor responde a um conceito de justiça fiscal, ainda estamos distantes desse conceito e do nosso objetivo.

É verdade que continuamos com uma dívida pública, e que o serviço da mesma continua a representar um bloqueio ao crescimento e ao investimento público, mas, ainda assim, temos de ser ambiciosos.

A questão central na União Europeia reside hoje na dúvida de se avançar para uma maior integração europeia, ou continuarmos no modelo atual, com vários círculos de interesse (moeda, defesa, política externa, imigração, etc.) numa Europa a várias velocidades.

No entanto, e apesar de todos os constrangimentos, podemos hoje encarar a situação dos serviços públicos e dos trabalhadores da Administração Pública com um otimismo que não se vislumbrava por esse passado recente, marcado pela imposição de políticas de austeridade cega que fragilizaram a prossecução do interesse público, a confiança dos cidadãos nos próprios serviços públicos e desmotivaram os trabalhadores.

Os progressos verificados permitiram já o fim dos cortes de salários, a retoma – ainda que limitada – das progressões nas carreiras, a reposição das 35 horas semanais (salvo alguma exceções), avanços no combate a situações gravosas que se registavam no seio da Administração Pública, como o recurso abusivo a contratos precários, e ainda, a retoma de um clima de diálogo entre o Governo e as estruturas sindicais, num ponto que se afigura como central para o **SINTAP**, uma vez que é através dele que se tem conseguido alcançar importantes compromissos negociais.

Teremos agora de passar a uma fase em que os compromissos negociais alcançados não se convertam apenas em resultados concretos e em que a cultura de reposição de direitos dê lugar a uma recuperação efetiva da capacidade de resposta dos serviços públicos e à retoma de uma trajetória de real e justa melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em funções públicas.

Uma década de estagnação e cortes salariais, a escassez de recursos humanos e a redução generalizada da capacidade de intervenção dos serviços e dos próprios sindicatos, colocaram e colocam sobre os trabalhadores da Administração Pública uma enorme pressão, tornando prioritária a valorização do trabalho de todos aqueles que têm hoje, como sempre tiveram, a prossecução do interesse público e a sustentação do nosso Estado Social como finalidade última da sua atuação.

Portugal apresenta hoje uma situação diferente daquela que apresentava no passado, com um crescimento económico superior ao estimado, com uma maior estabilidade das contas públicas, com redução do desemprego e crescimento do emprego.

A situação do país e a maior autonomia que o Governo tem na condução das suas políticas, nomeadamente com a saída do procedimento por défice excessivo, impõem que aqueles que mais sofreram o peso da austeridade, que mais foram sacrificados durante a crise, não continuem a ser aqueles que, neste novo contexto, continuem a suportar o esforço de consolidação orçamental.

O **SINTAP** esteve, está e estará assim na linha da frente do diálogo e da luta pela atualização dos níveis salariais, pela valorização de carreiras, por uma verdadeira aposta na formação profissional e por uma

retoma de uma cultura de transparência e de proximidade na ação dos serviços públicos e será intransigente no combate a todos quantos defendem processos de pseudo-reforma da Administração Pública e que não pretendem mais do que um Estado demissionário do seu papel, um Estado de serviços mínimos que não tem como objetivo a defesa da democracia nem dos cidadãos.

No decurso dos próximos anos, o **SINTAP** pugnará pela assunção definitiva de um caminho que coloca a dignificação do trabalho, dos trabalhadores e dos serviços públicos como peça chave e fundamental no desenvolvimento de Portugal.

O nosso desafio, neste XI Congresso, é também o de procurar encontrar as melhores soluções para promover um futuro inclusivo, no qual todos os cidadãos se sintam mais próximos das administrações públicas portuguesas e dos seus trabalhadores.

A REFORMA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Sempre anunciada, mas nunca verdadeiramente cumprida, é a chamada reforma da Administração Pública ou das administrações públicas.

Na verdade, temos consciência de que ao longo dos anos foram sendo realizadas várias experiências no modelo da Administração Pública, pelo que a reforma a que temos assistido pode resumir-se a um conjunto de medidas que têm procurado modificar o modelo existente através de um processo de pequenos passos.

No **SINTAP** defendemos que a reforma da Administração Pública não pode ser assumida como um modelo conceptual vertido num conjunto fechado de medidas que, de um momento para o outro, alteram a estrutura e a organização dos serviços públicos, e sim encarada como um processo de evolução constante.

Agora, passados alguns anos sobre a implementação de medidas através das quais se pretendia modificar alguns dos fundamentos da Administração Pública, enveredando por um modelo que

interpreta o papel do Estado como minimalista e regulador, que retirava muitas das competências do Estado enquanto administrador direto dos bens e funções públicos, deixando à iniciativa privada um rol de missões antes sob a sua alçada, podemos afirmar, com um grau de certeza relativamente elevado, que se trata de um modelo falhado, sobretudo quando olhado sob a perspetiva que assume que o papel social do Estado deve ter destaque no plano da nossa sociedade. Ao contrário do que se vinha afirmando, a gestão privada não é melhor que a gestão pública.

Se no que toca à identificação dos grandes princípios que devem reger a Administração Pública, podemos afirmar que todos convergimos, já na evolução do modelo existem claras divergências e múltiplos interesses.

RETOMAR UMA PROGRESSÃO SALARIAL JUSTA

O **SINTAP** lutará pela retoma de uma política salarial que concorra para a progressiva melhoria das condições de vida dos trabalhadores, abolindo por completo os congelamentos e os cortes.

É fundamental que a Administração Pública retome a atualização salarial anual, devendo o orçamento do Estado para 2019 prever já essa medida.

Ao longo dos últimos anos, temos assistido a uma redução progressiva do rendimento dos trabalhadores da Administração Pública, uma vez que sem atualizações salariais, a crescente inflação acaba por fazer com que o poder de compra dos trabalhadores seja cada vez menor.

Em simultâneo, também as ajudas de custo, os suplementos remuneratórios e o subsídio de alimentação devem ser atualizados tendo em consideração os gastos efetivos dos trabalhadores, uma vez que se encontram muito abaixo dos reais valores de mercado da hotelaria, da restauração ou dos combustíveis.

SUPLEMENTO REMUNERATÓRIOS

A existência de dezenas de suplementos remuneratórios na Administração Pública obrigam a um intenso trabalho de revisão e atualização que conduz à harmonização racional e ordenada que hoje não existe.

O gráfico abaixo demonstra de forma inequívoca que ainda falta percorrer um longo caminho para que se dê a recuperação das remunerações médias da Administração Pública face às remunerações médias no setor privado.

Ganho Médio Mensal da Função Pública e Sector Privado

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
--	------	------	------	------	------	------	------	------

Sector Público								
Variação Nominal (2010=100)	0,0	-5,0	-0,6	-0,2	-1,9	3,6	2,4	1,3
	100,0	95,0	94,4	94,3	92,5	95,9	98,2	99,4

Sector Privado								
Variação Nominal (2010=100)	3,8	0,8	1,0	-0,2	-0,1	0,3	1,0	
	100,0	100,8	101,8	101,6	101,6	101,9	102,9	

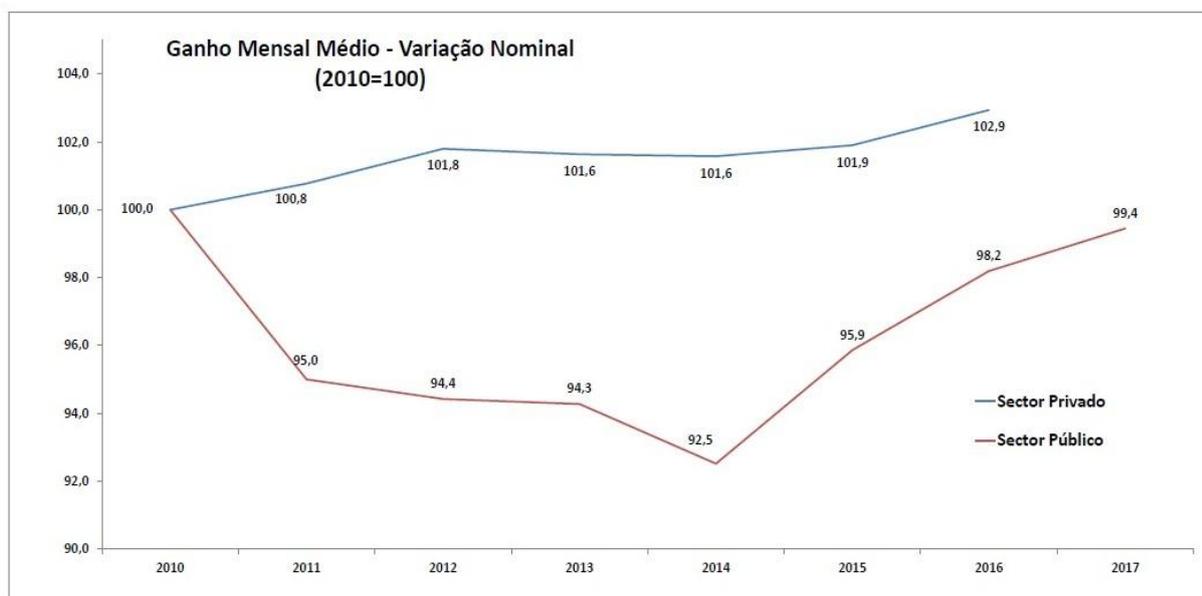
Fontes:

1. Sector Público: Ganho Médio Mensal, Boletim Estatístico do Emprego Público, DGAEP
2. Sector Privado: Ganho Médio Mensal, Boletim Estatístico, GEP

NOTAS:

1. Sector Público: Em 2011, não é possível fazer uma variação visto não existirem dados sobre o ganho médio em 2010. Desta forma é assumido um corte médio de 5% previsto no Orçamento de Estado para 2011.
2. Sector privado: Ainda não existem dados para 2017, referentes aos Ganhos no Sector Privado. Os últimos dados disponíveis são de 2016, publicados no último Boletim Estatístico de Janeiro de 2018, publicado em 2 de Fevereiro de 2018. Link para o documento (página 14):

<http://www.gep.msess.gov.pt/estatistica/gerais/bejan2018.pdf>



VÍNCULOS

Passada que está mais de uma década e meia sobre as maiores alterações introduzidas, podemos afirmar hoje que não faz sentido a existência de vários vínculos na relação de trabalho nos vários níveis da Administração Pública.

Mesmo entendendo que a existência de um único vínculo, o de nomeação, teria todo o sentido e seria suficiente, podemos aceitar a existência do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) para funções fora da chamada autoridade do Estado, desde que a prática da contratação coletiva na

Administração Pública seja uma realidade concreta e abrangente e não se limite a alguns aspetos da organização do tempo de trabalho.

O que já não podemos entender, nem aceitar, é a existência de contratos individuais de trabalho que resultam no tratamento desigual de trabalhadores, e ainda menos, tanto o recurso a formas de contratação precárias para o preenchimento de necessidades permanentes dos serviços, como o recurso a entidades externas para a prestação de serviços para os quais a Administração Pública está preparada, tanto em termos técnicos como humanos.

Tratar de forma diferente o que é diferente deveria ser a orientação na Administração Pública, onde em nada se justifica que se destrua um caminho e um estatuto próprio, para tentar argumentar que devemos ser idênticos aos trabalhadores do setor privado.

Adotar um vínculo público único, terminando com situações discriminatórias e injustas de convivência injustificada de regimes é uma prioridade. Não podemos admitir que num mesmo local de trabalho, serviço ou organismo, trabalhadores que desempenham as mesmas funções tenham horários de trabalho diferentes, salários diferentes e regimes laborais diferentes.

Se antes nos referimos à necessidade de rever os vínculos dos trabalhadores na Administração Pública, propondo a eliminação dos CIT, não podemos deixar de fora a discussão em torno das profissões.

O **SINTAP** considera que a Administração Pública deve adotar uma tabela de profissões equiparada à tabela nacional de profissões, uma vez que a promoção da polivalência, levada a cabo devida às políticas economicistas que vêm sendo seguidas, apenas tem contribuído para a diminuição da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços prestados às populações.

EVITAR A PRECARIIDADE LABORAL

Num momento em que estão a ser dados passos importantes no combate à precariedade laboral no setor público, com a aplicação do Programa de Regularização Extraordinário dos Vínculos Precários da Administração Pública (PREVAP), é essencial que, em simultâneo, se adotem medidas no sentido de evitar que, daqui a alguns anos, voltemos a deparar-nos com o mesmo problema que estamos hoje a resolver.

MOBILIDADES

É sabido que tanto a mobilidade intercarreiras como a mobilidade entre órgãos e serviços são aspetos da nossa Administração Pública que carecem de agilização.

O **SINTAP**, como sempre tem vindo a fazer, manifesta a sua total disponibilidade para, através de um processo de negociação, aprofundar essa matéria no sentido de alcançar as melhores soluções para os trabalhadores e para os serviços, sendo certo que estas são matérias inevitavelmente ligadas ao desenvolvimento de políticas de formação profissional e de incentivos.

CARREIRAS

Hoje encontramos três carreiras no chamado regime geral. A de técnico superior, a de assistente técnico e a de assistente operacional. Em todas e, em particular, nas duas últimas, existe uma presunção de polivalência e de flexibilidade que veio a criar uma entropia no funcionamento dos serviços e até, em muitos casos, algum mal-estar entre os trabalhadores.

Tratar como igual um operário especializado, um motorista, um cozinheiro, um fiscal, um auxiliar na saúde, na educação ou na segurança social, só para referirmos alguns casos, é um erro que importa corrigir.

A dignificação do trabalho passa pela organização do tempo do trabalho, pelo respeito pelos direitos gerais dos trabalhadores, entre os quais destacamos o seu direito à carreira, à sua profissão e a uma função.

Ao aglutinar numa carreira que abrange um conjunto muito variado de funções e profissões, desmotivamos e desresponsabilizamos os seus elementos. Teremos pois de rever um modelo que já demonstrou estar tão inadequado às necessidades atuais.

Dizemos isto, mesmo conscientes de termos atravessado um período, anormal, de congelamento forçado, mas que na essência não é a razão da nossa posição reivindicativa.

Na verdade, não é só na concentração num pequeno conjunto de carreiras que reside o erro do modelo de carreiras atual. Existe também uma falha quando não existe conjugação entre direito à carreira e percurso profissional.

Igualmente importante é constatarmos que a existência de uma carreira unicategorial na qual os trabalhadores percorrem um conjunto de escalões tendo por norma, para a maioria, uma permanência de dez anos no seu escalão para passar ao seguinte, perfaz um horizonte “fantasma” de concluírem a progressão na sua carreira, onde por norma, ao fim de quarenta anos de bom e efetivo serviço, se limitam a atingir só um terço da mesma.

Facilmente chegamos à conclusão de que uma carreira com várias categorias e com menos índices remuneratórios poderia eliminar obstáculos como as quotas de avaliação de um modelo que se tem demonstrado ineficaz e burocrático.

Queremos rever este modelo de carreiras e garantir que os trabalhadores terão uma carreira onde um bom trabalhador não seja travado, artificialmente, na sua promoção e progressão.

Não é aceitável que profissões operárias sejam obliteradas numa razão de polivalência, não considerando a profissão de motorista, cozinheiro, fiscal, eletricitista, mecânico, condutor de veículos especiais ou de transportes coletivos, por exemplo e só para citar algumas.

Ao mesmo tempo, o **SINTAP** defende que todas as carreiras devem estar estruturadas de tal maneira que o topo não seja uma quimera para a vasta maioria dos trabalhadores.

CARREIRAS INALTERADAS E CARREIRAS SUBSISTENTES

Devem ser desenvolvidos processos negociais tendo em vista a revisão das carreiras inalteradas e das carreiras subsistentes (num total de cerca de 80 carreiras) tendo em conta as especificidades de cada uma, conferindo-lhes coerência e adequando-as à realidade e às necessidades dos serviços públicos.

REVISÃO DO SIADAP

Como se torna evidente pela posição assumida pelo **SINTAP** quanto às carreiras, a revisão do SIADAP é também condição imperativa.

O SIADAP não pode servir apenas para travar progressões ou identificar carências. O sistema de avaliação deve ser utilizado também para premiar o mérito, e só fará sentido se for transformado num sistema verdadeiramente integrado, o que, pese estivesse previsto, de modo algum se verifica.

Se entendermos que uma avaliação de serviços e de dirigentes deverá dispor de outros instrumentos e de uma outra abordagem, importa encontrar as soluções que possam dar a resposta adequada aos interesses dos trabalhadores, dos dirigentes e dos serviços.

Desde lá existe o desafio de garantir que qualquer trabalhador que alcance os 10 pontos necessários para progredir na sua carreira o possa fazer no tempo adequado e como resultante direta e imediata do seu desempenho.

Por outro lado, possuir os 10 pontos não pode ser a única condição para que se possa dar a progressão na carreira.

O próprio SIADAP, nos moldes em que existe atualmente, já prevê que um trabalhador não necessite de alcançar essa meta para progredir, existindo a hipótese de se utilizar a opção gestionária como forma de premiar o desempenho dos trabalhadores, hipótese esta que pode e deve ser mais utilizada, sempre que

tal se justifique, não deixando que os critérios estritamente economicistas se sobreponham e condicionem o reconhecimento do mérito dos trabalhadores.

O **SINTAP** defende ainda que o SIADAP se aplique anualmente e não através dos atuais ciclos bianuais que acabam por ser prejudiciais aos trabalhadores.

APOSTA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E NA VALORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

A formação profissional e a valorização das qualificações dos trabalhadores constituem desafios centrais para a construção de uma Administração Pública eficiente, eficaz, moderna e aberta aos cidadãos e entidades que a ela recorrem.

Os trabalhadores da Administração Pública possuem, em média, qualificações superiores às dos trabalhadores do setor privado, mas o desinvestimento do Estado na formação contínua ao longo da carreira dos seus trabalhadores, quase sempre motivado por critérios alheios às necessidades dos serviços e dos próprios trabalhadores, está frequentemente entre as razões da desmotivação e da perda de qualidade e adequação dos serviços prestados.

A ausência de uma política integrada de formação, baseada em levantamentos de necessidades, a realização de formação com o mero intuito de cumprir objetivos, a insuficiência das verbas afetas à formação e as alterações operadas nos organismos afetos à formação (que levou à dispersão da sua intervenção e à sua menor autonomia) contam-se entre os problemas que temos de enfrentar.

Por outro lado, o próprio Estado continua a não reconhecer e a não valorizar as competências e as qualificações dos seus funcionários, recorrendo frequentemente, e muitas vezes desnecessariamente, a serviços externos para assegurar as suas funções, num claro desperdício de recursos humanos e financeiros.

A revolução digital em curso, a robotização e a simplificação administrativa têm cada vez maior influência nos serviços, exigindo que sejam criadas as condições para que ninguém seja excluído, tendo a formação profissional e a formação ao longo da vida um papel essencial neste capítulo.

O **SINTAP** defende:

- 1) a construção, em diálogo com os sindicatos, de uma política integrada de formação, fundada em levantamentos de necessidades de serviços e funcionários públicos;
- 2) o reforço e a intransferibilidade das verbas destinadas à formação em cada organismo;
- 3) a valorização do INA e do CEFA como organismos centrais de formação, com um papel central para garantir o direito à formação dos trabalhadores dos diversos setores da Administração Pública;
- 4) a maior rentabilização da elevada qualificação dos trabalhadores da Administração Pública, estabelecendo como regra o recurso aos meios humanos existentes em detrimento da contratação de serviços externos;
- 5) a criação de um centro protocolar dirigido ao regime geral da Administração Pública contando com a participação dos representantes dos trabalhadores.

ADSE: MELHORAR O SISTEMA, REFORÇAR A SUSTENTABILIDADE

O **SINTAP** esteve na linha da frente da luta pela manutenção da ADSE na esfera pública, tendo conseguido ainda assegurar uma maior intervenção dos representantes dos trabalhadores na sua gestão, como sempre defendeu que deveria acontecer.

A ADSE tem hoje uma situação financeira positiva, que nos obriga não apenas a refletir sobre as contribuições dos trabalhadores para o sistema, que muito aumentaram nos últimos anos, mas também nos equilíbrios que devem existir entre as contribuições destes e as que, como no passado, devem ser suportadas pelos serviços.

Tal situação não deve porém obstar à existência de uma política de gestão assente em critérios de prudência e necessidade, não devendo ser assumidas opções, nomeadamente de investimento, que não reúnam consensos alargados e que possam, de alguma forma, colocar em risco a própria viabilidade e lógica de funcionamento da ADSE.

A abertura do universo de beneficiários da ADSE pelo alargamento do universo de potenciais inscritos (os que optaram pela não inscrição quando iniciaram a sua atividade, os trabalhadores com contrato individual de trabalho que trabalham em instituições que prosseguem fins públicos e outros) podendo ser uma medida positiva para o futuro, não deixa de trazer desafios acrescidos e que exigem um diálogo sério que garanta que quaisquer alterações não coloquem em causa a sustentabilidade do sistema.

O **SINTAP** tem presente que é necessária uma gestão que assegure ainda o alargamento do universo de entidades com quem a ADSE tem convenções e protocolos, de forma a melhorar o acesso dos beneficiários aos serviços de saúde, num quadro que deverá igualmente ter em vista a racionalização de despesas do próprio sistema.

A intervenção dos trabalhadores na gestão da ADSE traz-nos uma responsabilidade acrescida, devendo ser fomentada maior participação e envolvimento dos trabalhadores em todos os processos, nomeadamente nos processos eleitorais.

O **SINTAP** defende:

- 1) a revisão do valor das contribuições dos beneficiários para a ADSE e o restabelecimento das contribuições pelos organismos públicos;
- 2) o alargamento do universo de beneficiários da ADSE fundado numa análise séria e num diálogo profundo sobre os efeitos para a sustentabilidade do sistema;
- 3) a melhoria do serviço prestado pela ADSE aos beneficiários, nomeadamente pela diminuição dos tempos de resposta e pelo incremento da celebração de convenções e protocolos com entidades privadas, com vista à melhoria do acesso, da cobertura territorial e das especialidades médicas disponíveis;
- 4) o desenvolvimento de campanhas de sensibilização para o maior envolvimento dos trabalhadores nos processos eleitorais realizados;
- 5) a universalização do acesso aos serviços da ADSE, tornando-os tão acessíveis para os trabalhadores que vivem nos grandes centros urbanos como para aqueles que vivem mais afastados destes.

GARANTIR SEGURANÇA E SAÚDE É MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A Segurança e Saúde no Trabalho é uma área em que a Administração Pública se confronta com especiais desafios, apesar do regime legal existente ser, em grande parte, equiparado ao do setor privado.

Não obstante alguns passos positivos dados, nomeadamente o retorno à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) das competências em matéria de promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, de melhoria das condições de trabalho e de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho nos serviços da Administração Pública, revertendo uma situação que o próprio Estado reconheceu que violava várias convenções da Organização Internacional do Trabalho, estamos ainda longe de dotar os funcionários públicos de instrumentos que contribuam para a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e, em geral, de condições de segurança e saúde adequadas.

A insuficiência de meios, a não especialização dos serviços inspetivos dos vários ministérios, os obstáculos ao acesso da ACT nos serviços públicos e a reduzida participação dos representantes para a segurança e saúde no trabalho são problemas que subsistem e que devem ser enfrentados.

O **SINTAP** deve ainda denunciar a discriminação de que são alvo os funcionários públicos em algumas áreas, como o recente acórdão do Tribunal Constitucional deixou claro ao estabelecer que um trabalhador em funções públicas que tenha um acidente de trabalho, ao contrário dos seus congéneres do setor privado, não pode acumular a pensão por incapacidade e a retribuição, fazendo com que receba aquela apenas quando se reformar.

Esta é uma situação que deve ser corrigida, não se podendo aceitar que prevaleça uma lógica de racionalidade económica sobre os argumentos de não-discriminação, de equidade, de justiça social e de proteção efetiva de quem sofre um acidente de trabalho incapacitante.

O **SINTAP** defende:

- 1) o cumprimento do compromisso negocial assumido, nomeadamente no quadro da transposição da Diretiva da União Europeia em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho, no sentido de estabelecer serviços de saúde e segurança no trabalho na Administração Pública, até final de 2019, bem como as contraordenações a aplicar em caso de incumprimento;
- 2) o reforço dos meios humanos e materiais afetos aos diversos serviços inspetivos com intervenção em matéria de segurança e saúde no trabalho e de condições de trabalho na Administração Pública;
- 3) a existência de formação que permita aos serviços inspetivos da Administração Pública uma intervenção específica e adequada em linha com os padrões exigidos pela Organização Internacional do Trabalho;
- 4) a criação de uma cultura de abertura dos serviços públicos à intervenção dos vários serviços inspetivos, incluindo a ACT;
- 5) uma maior participação e articulação entre serviços inspetivos e estruturas de representação dos trabalhadores, de forma a garantir uma intervenção mais atempada, adequada e célere por parte daqueles;
- 6) a adoção de mecanismos de sensibilização de organismos e trabalhadores para a importância dos processos de eleição de representantes para a área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- 7) a alteração de regimes legais lesivos e discriminatórios dos funcionários públicos, nomeadamente em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, como o que impede a acumulação de pensão de incapacidade com retribuição.

PROMOVER A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O **SINTAP** procurará participar em todas as iniciativas sindicais relacionadas com a promoção da igualdade de oportunidades na sociedade em geral e na Administração Pública em particular, para as quais for convidado, colocando-se na linha da frente do combate à discriminação quanto ao género.

ASSEGURAR UMA MAIOR JUSTIÇA DO REGIME DE PENSÕES

Temos de promover a valorização da Caixa Geral de Aposentações, no respeito pelos seus beneficiários e pelas contribuições dos trabalhadores e a participação dos representantes dos trabalhadores na gestão do sistema de proteção social.

Os trabalhadores da Administração Pública estiveram sujeitos a cortes nos seus salários desde 2011, tendo os mesmos apenas terminado, conforme se havia comprometido o atual Governo e ainda que de forma apenas gradual, em 2016.

Tais cortes, que nunca mereceram a concordância do **SINTAP**, foram aceites pelo Tribunal Constitucional no pressuposto de que os mesmos teriam um carácter transitório e delimitado no tempo.

Coloca-se a questão de saber se tais cortes não assumem um cariz porventura mais definitivo, na medida em que, durante tais anos, a remuneração considerada para efeitos de cálculo das pensões também foi influenciada por esses cortes.

A verificar-se tal redução, a mesma constituirá uma dupla penalização – de salários nos anos de cortes e de valor final da pensão a atribuir – que poderá prolongar-se durante décadas da vida do trabalhador, o que poderá colocar em causa a transitoriedade e, conseqüentemente, a constitucionalidade dos moldes em que a medida foi aplicada e constituirá uma flagrante injustiça.

O **SINTAP** exige que:

- 1) se esclareça cabalmente que a remuneração de referência para efeitos de cálculo de pensões relativamente aos anos de cortes salariais corresponde ao valor real da retribuição (sem cortes), procedendo ao seu registo por equivalência face às contribuições já pagas nesse período;
- 2) o Governo avance rapidamente com medidas que valorizem de forma justa, merecida e sem quaisquer penalizações, os pedidos de aposentação antecipada dos trabalhadores com longas carreiras contributivas;
- 3) um trabalhador com 40 anos de serviço, independentemente da idade, deva poder aposentar-se sem qualquer penalização, deva manter-se, mesmo que num período de transição pudessemos

- admitir um faseamento a começar nos 42 anos de serviço, reduzindo à média de 1/2 ano por cada dois anos;
- 4) exista um reconhecimento das profissões de desgaste rápido, com redução da idade e/ou tempo de serviço adequados;
 - 5) seja eliminado o fator de sustentabilidade.

GARANTIR UMA MAIOR JUSTIÇA FISCAL PARA OS RENDIMENTOS DO TRABALHO

A implementação de algumas medidas fiscais em sede de IRS, como foi o caso da eliminação da sobretaxa ou a criação de novos escalões, contribuiu para uma ligeira descida da carga fiscal sobre o trabalho em 2016 e 2017.

No entanto, e face ao que foi então assumido como “enorme aumento de impostos”, estamos ainda longe de níveis de fiscalidade aceitáveis sobre os rendimentos do trabalho, longe do peso que o IRS deve normalmente assumir no total dos impostos e, sobretudo, longe de responder às necessidades dos trabalhadores e das suas famílias.

O **SINTAP** entende que o desagravamento da carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho deve ser assumido como um dos objectivos centrais da política pública e fiscal.

Tal exige um esforço que não deverá continuar por via de soluções avulsas, muitas delas destorcidas da justiça e da progressividade do IRS, mas que exigirá uma análise aprofundada e transversal que deverá conduzir a soluções de maior equilíbrio entre impostos e, ainda que de forma diferenciada em função dos níveis de rendimentos, beneficiar a generalidade daqueles que vivem dos rendimentos do seu trabalho.

O **SINTAP** defende:

- 1) a redução do IRS para a generalidade dos rendimentos do trabalho, nomeadamente por via do aumento do número de escalões de IRS, da revisão das taxas de imposto, da atualização dos escalões, da revisão das tabelas de retenção e do quadro de benefícios fiscais e deduções;

- 2) a necessidade de uma reforma transversal do sistema fiscal português que assegure justiça e equidade fiscais, eliminando as distorções atualmente existentes dentro de cada imposto e entre impostos;
- 3) o reforço das medidas de combate à fraude e evasão fiscais e à economia informal e a consignação de parte das receitas obtidas ao objetivo de redução do IRS e da carga fiscal sobre as famílias;
- 4) a revisão do mecanismo de dedução da quotização sindical, no sentido de assegurar que o mesmo beneficie os trabalhadores em todos os escalões de rendimento e como reconhecimento do importante contributo dos sindicatos para o País.

APROXIMAR A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DOS CIDADÃOS

Os anos de crise provocaram uma forte delapidação dos serviços públicos, prejudicando não apenas a qualidade dos serviços prestados, incluindo em áreas fundamentais da intervenção do Estado (saúde, educação, justiça) e a prossecução do próprio interesse público, como colocando obstáculos insustentáveis ao acesso àqueles serviços por parte de cidadãos e entidades.

Foram já dados passos significativos no sentido de reverter algumas dessas realidades, mas estamos ainda longe de ter uma Administração Pública que opere numa verdadeira lógica de proximidade, o que exigirá a reavaliação do encerramento de serviços, e a sua reversão quando se justificar, e/ou a criação de mecanismos e procedimentos que garantam alternativas a esses encerramentos.

Mais, o **SINTAP** entende que deverá aprofundar-se o processo de descentralização/regionalização de serviços e competências, garantindo uma intervenção dos serviços públicos mais próxima dos problemas e uma lógica de maior responsabilização perante os mesmos, enquanto parte de um processo que deve contribuir para uma maior equidade de acesso e para maiores níveis de coesão social e territorial.

Para tal, será necessária a abertura efetiva para uma discussão que há muito o **SINTAP** vem preconizando como necessária se pretendermos verdadeiramente aprofundar as questões da reestruturação, da reorganização e da racionalização dos serviços da Administração Pública, que é a de

uma verdadeira política de gestão dos recursos humanos, a qual não poderá deixar de passar pela implementação de mecanismos de incentivo à mobilidade voluntária dos funcionários públicos.

REGIONALIZAÇÃO E DESCENTRALIZAÇÃO

Quando desejamos garantir uma Administração Pública que esteja ao serviço de todos os cidadãos, queremos implicitamente dizer que o cenário que temos hoje, de uma Administração concentrada no litoral e, em particular, na capital do país, é algo que tem inevitavelmente de ser corrigido.

Defendemos por isso uma maior descentralização de competências para as autarquias, assim como não desistimos de reclamar um processo de regionalização.

Tais medidas combaterão a desertificação do interior e melhorarão a coesão nacional, mas terão na Administração Pública uma âncora para a fixação das pessoas no interior e ajudarão ao desenvolvimento e progresso nacionais.

Contudo, têm os representantes do Estado de estar preparados para negociar com os sindicatos matérias como a já referida mobilidade, ou os suplementos, que muitos desejam suprimir, mas que são indispensáveis se pretendermos tornar as carreiras da Administração Pública atrativas quando falamos de fixar as populações nas zonas mais remotas do país.

DINAMIZAR O DIÁLOGO SOCIAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O **SINTAP**, reconhecendo o esforço que tem sido feito pelo atual Governo no sentido de dinamizar a negociação coletiva na Administração Pública, assume o compromisso de manter a vocação negocial pela qual é conhecido e reconhecido, agindo sempre no sentido de promover processos negociais sérios e que resultem na melhoria das condições de trabalho e de vida de todos os trabalhadores da Administração Pública e de entidades com fins públicos.

Essa ação será dirigida a todos os setores da Administração Pública, Central, Regional e Local, bem como no setor empresarial do Estado, setor empresarial local, hospitais EPE, IPSS, misericórdias, fundações e outras entidades com fins públicos.

A FESAP

O **SINTAP** tem de manter um papel relevante no trabalho que deve continuar a ser feito no sentido de que a FESAP se afirme como uma entidade aglutinadora da estratégia sindical na Administração Pública.

Para tal, consideramos que o seu papel na negociação deve ser reforçado com um gabinete de planeamento e de estudos que possa garantir que possamos, mais do que reagir aos acontecimentos e conjunturas, adotar, cada vez mais, uma postura pró-ativa e estratégica.

O SINTAP NO MUNDO

Cada vez mais as decisões sobre o futuro dos serviços públicos e dos seus trabalhadores se discutem a um nível global, já que são também cada vez mais globais os desafios que se apresentam, tanto à manutenção do Estado Social que defendemos como à defesa dos direitos dos trabalhadores que representamos.

O **SINTAP** deve aumentar a sua participação em iniciativas internacionais, sobretudo as promovidas pela Federação Sindical Europeia dos Serviços Públicos (FSESP), da qual é membro de longa data, aumentando dessa forma a sua capacidade de intervenção e influência nas discussões, decisões e delineamento de estratégias comuns para o alcance de objetivos que são, também eles, cada vez mais comuns à generalidade dos trabalhadores europeus.

CONCLUSÃO

Este não pretende ser um programa acabado e sim um programa dinâmico, em permanente evolução e construção e para cujo desenvolvimento contamos com o empenhamento e a contribuição de todos.

Naturalmente existem linhas gerais de orientação que pretendem romper com a condição tradicional de reação às circunstâncias, permitindo assumir uma atitude mais afirmativa, estratégica e de propostas próprias que desejam fazer o seu caminho influenciando, elas próprias, as próprias circunstâncias.

Queremos, pois, ser mais ativos, mais estrategos, mais construtores e condicionadores do futuro da Administração Pública e dos seus trabalhadores.

Garantir uma crescente valorização do trabalho passa pela sua dignificação, pela assunção plena das responsabilidades e pela conquista de novos direitos, não obstante tomarmos como ponto de partida a ideia de que as condições nos próximos anos poderão não ser as mais favoráveis mas, e por isso mesmo, este nosso desafio tem mais acuidade e importância.

O que acontecer, tanto na União Europeia, como no resto do mundo, condicionará inevitavelmente o ritmo das reformas que desejamos concretizar. Estamos convictos de que a defesa de uma justa distribuição de rendimentos passa, não só pelas políticas da Administração Pública, mas também por um conjunto de políticas de nova geração que importa construir.

A ambição de crescermos é, antes do mais, a ambição de melhor servirmos os interesses do conjunto dos trabalhadores que representamos, direta e indiretamente.

Não é por acaso que sempre encorajámos as atitudes de concertação e negociação, pois entendemos que esses instrumentos podem favorecer os interesses comuns, sendo escusado lembrar que estes instrumentos se encontram ameaçados se os seus protagonistas e beneficiários considerarem que os seus objetivos poderão ser atingidos privilegiando outras vias, nomeadamente a confrontação e a rutura.

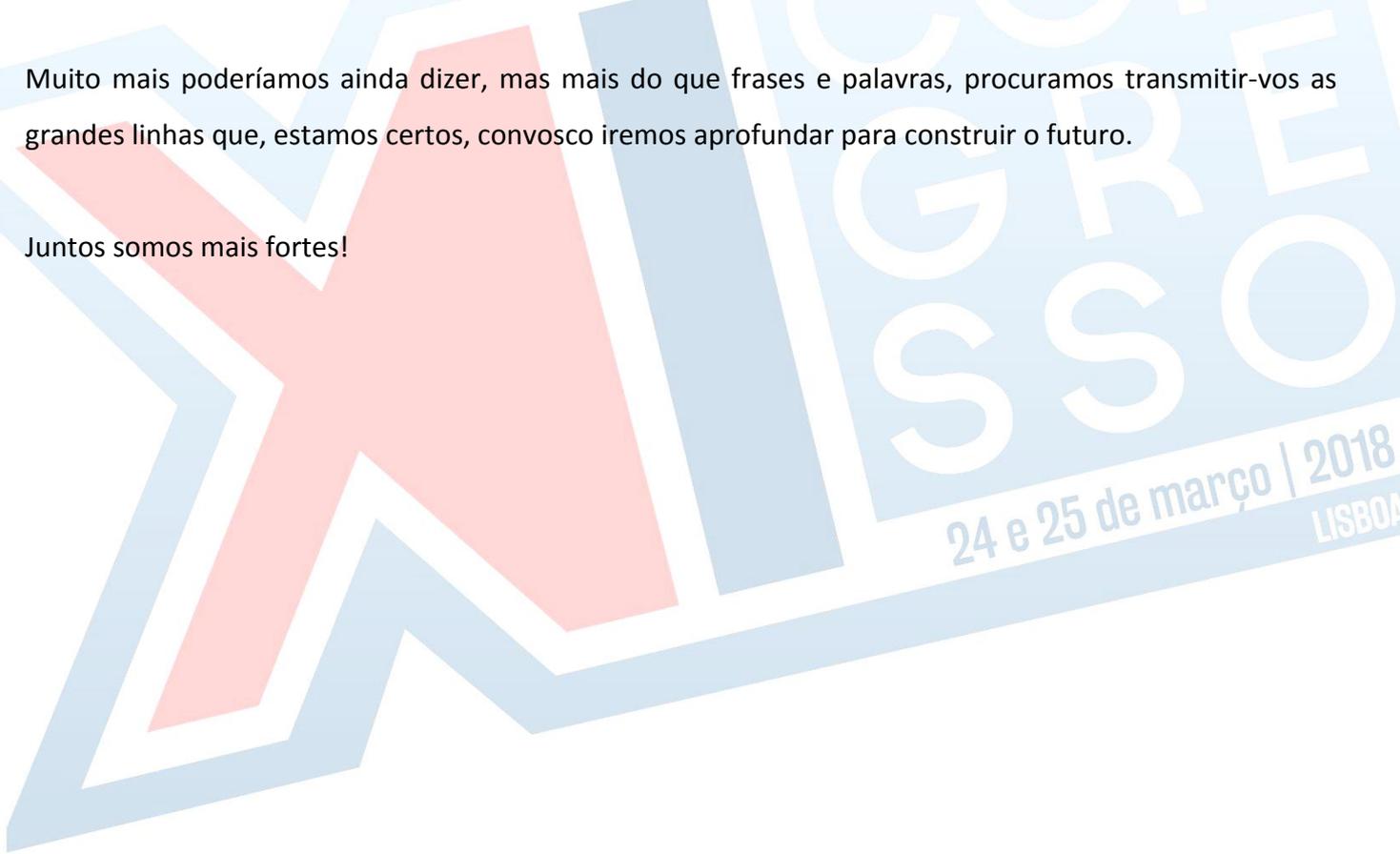
Por tal, é fundamental que se garanta que os objetivos da concertação e negociação se encontrem ativos e que disponham de todas condições para se tornarem válidos e eficientes.

As políticas económicas, fiscais, ambientais e de sustentabilidade, estarão sempre presentes na nossa ação e no nosso pensamento, sustentadas em ideais firmes, assentes nos direitos humanos, no respeito pela igualdade de oportunidades e de género.

Num mundo onde se assiste a um crescimento de políticas e atitudes xenófobas, nacionalistas e plutocratas, o nosso papel não pode ser, nem será, de indiferença.

Muito mais poderíamos ainda dizer, mas mais do que frases e palavras, procuramos transmitir-vos as grandes linhas que, estamos certos, convosco iremos aprofundar para construir o futuro.

Juntos somos mais fortes!



24 e 25 de março | 2018
LISBOA

ORGANIZAÇÃO INTERNA

Depois de um mandato em que nos concentrámos no alcance do equilíbrio financeiro do Sindicato e na estabilidade do seu funcionamento global, temos agora de ser ambiciosos, procurando trilhar um caminho que nos permita ser mais eficientes e eficazes em todos os campos de atuação, nomeadamente no que diz respeito à resposta dada aos associados.

Neste particular é de salientar a necessidade urgente de se operar uma reforma informática no **SINTAP**, tanto no que respeita a uma cada vez maior desmaterialização dos documentos em suporte de papel, como pela utilização de uma contabilidade informatizada, de uma base de dados e de um programa de sócios atuais, que nos permitam, através do cruzamento de dados, estar mais bem informados acerca da caracterização dos nossos associados.

A possibilidade de ter um conhecimento rigoroso de toda a estratificação existente no conjunto dos nossos associados é uma ferramenta essencial para dar a melhor resposta possível às suas necessidades.

Não obstante vivermos uma época em que se assiste a uma desconfiança generalizada nas instituições, incluindo dos próprios sindicatos, o **SINTAP**, apesar dos constrangimentos, vive um período de crescimento.

No entanto, continua a existir um imenso espaço para introduzir melhorias na nossa forma de atuação, uma vez que a taxa de sindicalização em Portugal no geral e na Administração Pública portuguesa continua a ser baixa, o que nos tem de dar ainda mais alento para fazer mais e melhor.

Teremos de ter a capacidade de trazer para o **SINTAP** cada vez mais trabalhadores, dado que, sem falsas modéstias, temos como pontos de maior atração o facto de sermos o sindicato mais influente na defesa dos interesses dos trabalhadores dos serviços públicos e do terceiro setor (misericórdias e IPSS), e o único que tem conseguido concertar alguns aspetos centrais nos processos de negociação e da contração coletiva junto do Governo.