

**Uma política salarial justa  
gera motivação e fomenta a  
qualidade dos serviços públicos**

**Aumentos salariais**  
**Carreiras**  
**Vínculos**  
**Negociação coletiva**  
**ADSE**  
**Desconcentração e descentralização**  
**Férias**  
**Fiscalidade**  
**Segurança e saúde**  
**Aposentação**  
**Formação profissional**  
**Ação social complementar**

# Prioridades reivindicativas 2018|19

## **1 | ► Uma política salarial justa gera motivação e fomenta a qualidade dos serviços públicos**

Apesar de continuarem a verificar-se alguns constrangimentos, é certo que podemos hoje encarar a situação dos serviços públicos e dos trabalhadores da Administração Pública com uma perspetiva algo diferente daquela que era possível num 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.

A reposição verificada permitiu já o fim dos cortes de salários, colocando-os no nível que se verificava em 2009, bem como, a retoma – ainda que limitada por faseamentos – das progressões nas carreiras, a reposição das 35 horas semanais (salvo alguma exceções), os 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 e acordos, como os casos dos recentemente celebrados para a equiparação dos trabalhadores com contrato individual de trabalho dos Hospitais EPE aos seus colegas com vínculo de emprego público das carreiras gerais da Administração Pública, na carreira de Técnico Superior das áreas de Diagnóstico e Terapêutica e na carreira de Técnico Superior de Saúde.

Porém, não negando que são medidas positivas, O SINTAP não pode deixar de referir que a sua aplicação tem vindo a expor, não só que de facto há falta de pessoal, como uma série de outras fragilidades e de dificuldades ao nível da gestão dos vários serviços da Administração Pública, facto que está a resultar em atrasos e prejuízos inaceitáveis para os trabalhadores, relevando neste ponto o protocolo negocial celebrado com a Secretaria de Estado da Administração e do Emprego Público.

O descongelamento das carreiras tarda em chegar a todos, sendo hoje relativamente pequena a percentagem de trabalhadores que já veem refletida nas respetivas remunerações mensais a progressão a que têm direito, sendo fácil perceber o porquê desta dificuldade: os serviços não conseguiram ainda compilar e fornecer os dados de avaliação de desempenho necessários para que a medida produza os tão desejados efeitos.

Quanto ao PREVPAP, por um lado, tem-se revelado um processo demasiado complexo para a capacidade de resposta dos serviços no que respeita à validação dos dados remetidos pelos trabalhadores. Por outro lado, tem-se verificado por parte de alguns serviços, uma enorme resistência em reconhecer que os trabalhadores que têm nos seus quadros com vínculo precário são de facto trabalhadores que preenchem necessidades permanentes dos serviços.

Ao que tudo indica, apenas um quarto dos 100 mil casos que foram apurados através do levantamento levado a cabo pela DGAEP e pela DGAL poderão vir a usufruir de um

contrato de trabalho em funções públicas, valor que o SINTAP considera manifestamente desfasado da realidade.

Ainda relativamente aos vínculos precários, importa envidar todos os esforços para que estes não continuem a ser utilizados de forma abusiva, extravasando largamente o âmbito e os objetivos que justificam a sua existência, sendo porém evidente que tal continua a acontecer em setores e postos de trabalho onde o recurso a este tipo de vínculo não é justificável. Esta premissa é válida tanto no setor público como no privado.

Posto isto, o **SINTAP** considera que se pode finalmente afirmar, sem deixar porém de frisar os prejuízos acumulados ao longo de cerca de uma década, que os trabalhadores da Administração Pública recuperaram grande parte dos direitos que lhes haviam sido retirados de forma totalmente cega e injusta.

É por isso tempo de virar definitivamente a página da austeridade e enveredar de forma indelével por uma política salarial justa, avançando também para a revisão das carreiras gerais e, já com um atraso de uma década, para a revisão das carreiras não revistas, contribuindo desta forma para a dignificação e motivação dos trabalhadores e, por essa via, consumir uma aposta clara na melhoria da qualidade dos serviços públicos.

Por outro lado, o **SINTAP** não pode aceitar que o Governo afirme que não pode responder de forma positiva às suas reivindicações mais centrais, sendo nossa convicção que, a dignificação das carreiras através da sua correta estruturação com possibilidades reais de progressão, a valorização salarial e a admissão de pessoal sem recurso a vínculos precários são pontos fundamentais se o que se pretende é dar passos decididos e positivos no sentido de se operar uma reforma da Administração Pública que o **SINTAP** sabe e defende que, efetivamente, não se faz de um dia para o outro nem com medidas avulsas e sem visão estratégica.

A excelência do Serviço Público só será alcançada se forem introduzidos fatores de confiança e previsibilidade nas vidas pessoais e profissionais dos trabalhadores, não sendo possível almejar esse objetivo se forem perpetuadas políticas que não dão o ênfase devido à valorização salarial e que não concedem hipóteses reais a todos para terem uma perspetiva de desenvolvimento nas respetivas carreiras.

## 2 | ► **Aumentos salariais em 2019**

Assumindo desde logo que o Orçamento do Estado para 2019 não incluirá quaisquer normas que impeçam a valorização, o **SINTAP considera que um aumento nominal de 3,5% de todos os salários e pensões da Administração Pública, além de justo, é realista e permitirá recuperar algum do poder de compra perdido ao longo de cerca de uma década.**

O **SINTAP** não aceitará que, conforme previsto no Plano de Estabilidade para 2017-2022, apenas em 2022 possam vir a ser consideradas atualizações salariais para os trabalhadores da Administração Pública, uma vez que isso conduziria à inaceitável continuidade do percurso de perda do seu poder de compra.

**Consideramos também que o salário mínimo para 2019 deverá ser de 615 euros**, medida que deverá ser acompanhada pela necessária revisão da Tabela Remuneratória Única de modo a que se restabeleça a diferença de cerca de 50 euros entre posições remuneratórias, com especial atenção para as posições iniciais.

**Por outro lado, qualquer atualização de reformas ou pensões deve ser acompanhada de semelhante aumento nos salários de igual valor.**

**O SINTAP exige também que o subsídio de refeição seja atualizado para os 6 euros**, sem qualquer taxação em sede de IRS ou Segurança Social e que a atualização das ajudas de custo reflita os preços efetivamente praticados no setor da hotelaria e restauração.

**O SINTAP considera ainda crucial que seja negociado e regulamentado o regime de suplementos da Administração Pública.**

**O SINTAP** pugnará pela atualização da remuneração complementar na Região Autónoma dos Açores e pela reposição e atualização do subsídio de insularidade na Região Autónoma da Madeira.

## 3 | ► **Descongelamento e progressão nas carreiras**

**O SINTAP** considera inaceitável que, para além da imposição do faseamento no pagamento dos valores relativos às progressões por via do descongelamento de carreiras, os trabalhadores ainda tenham de ser prejudicados com atrasos injustificáveis para finalmente verem reconhecido um direito que há muito lhes era vedado.

É completamente intolerável que, já na segunda metade de 2018, existam ainda trabalhadores que, não só ainda não viram qualquer efeito do descongelamento no seu vencimento como nem tão pouco sabem quantos pontos lhes serão atribuídos ou perspetivam para quando efetivamente se darão as suas progressões.

Estes inaceitáveis atrasos e até, em muitos casos, manifesta incompetência, são reconhecidos até pelo próprio Governo quando, através de um despacho do Ministério das Finanças, obriga todos os serviços e entidades das administrações públicas a comunicar à IGF informação relevante para o controlo do cumprimento da lei em matéria de descongelamento de carreiras, “designadamente a evolução da remuneração por trabalhador e respetivo fundamento” e que, em caso de “falta, insuficiência ou incorreção da informação prestada” os dirigentes máximos dos organismos incorrem em “incumprimento dos deveres gerais e especiais” da carreira.

Paralelamente, tendo em conta as dificuldades e as injustiças resultantes desta primeira fase de descongelamentos, **importa trabalhar no sentido de que, já em janeiro de 2019, seja retomada a normalidade nas progressões, eliminando quaisquer faseamentos e dando, desse modo, aos trabalhadores, garantias quanto ao que podem esperar no que diz respeito às suas carreiras.**

Além disso, e **para efeitos de progressão, o SINTAP exige que seja contado todo o tempo de serviço de todos os trabalhadores e de todas as carreiras**, sejam elas gerais, específicas, inalteradas, não revistas ou subsistentes.

#### 4 | ► *Revisão de Carreiras*

Para além do descongelamento das promoções e progressões nas carreiras, é também de crucial importância que se iniciem processos de negociação relativos às carreiras inalteradas, carreiras subsistentes e carreiras não revistas.

Existem milhares de casos de trabalhadores completamente desmotivados dadas as dificuldades com que se deparam no dia-a-dia nos seus locais de trabalho, colocados em carreiras mal remuneradas, mal estruturadas e sem qualquer perspetiva de progressão.

Nesta situação está a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública, sendo que destacamos os pertencentes às carreiras inspetivas dos trabalhadores que exercem o controlo externo do Estado, as carreiras de observação meteorológica/geofísica do IPMA, as carreiras técnicas das secções de processos do Departamento de Gestão da Dívida do IGFSS, a carreira de guarda florestal, as carreiras de fiscais municipais e de polícias municipais e as carreiras do pessoal não docente das escolas, as carreiras de informática, apenas para citar algumas das cerca de 80 que estão nestas condições.

Além disso, é crucial que se olhe para a carreira como algo real, cujo topo seja alcançável por todos quantos reúnam as necessárias condições de mérito e não como uma mera quimera, como acontece hoje, mesmo para os trabalhadores que têm ótimo desempenho.

Desbloquear os processos de mobilidade intercarreiras no âmbito das entidades públicas empresariais, nomeadamente nos hospitais EPE, é uma medida que o **SINTAP**

considera extremamente relevante para aumentar a motivação dos trabalhadores e melhorar as suas perspectivas de futuro.

## 5 | ► **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 devido 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.

## 6| ► *Uma cultura assente na competência*

O **SINTAP** defende a total despartidarização dos cargos dirigentes da Administração Pública, dando lugar ao cumprimento estrito do princípio da competência na seleção e recrutamento dos cargos dirigentes superiores e intermédios.

Adotar esta prática contribuirá conseqüentemente para o aumento da responsabilização dos próprios dirigentes e, logo, para uma melhor gestão e para uma maior estabilidade nos serviços.

## 7| ► *Compromissos negociais*

Têm de ser dados passos no sentido do escrupuloso cumprimento do conteúdo dos compromissos negociais que o **SINTAP** e o Governo acordaram.

Nesse âmbito, o **SINTAP** frisa que estão por realizar os processos negociais relacionados com:

- a política de admissões na Administração Pública;
- a legislação sobre acidentes de trabalho, segurança e saúde no trabalho;
- a revisão do SIADAP;
- o Acordo Coletivo de Carreiras Gerais;
- os instrumentos de gestão.

## 8| ► *Acordos plurianuais - estabilidade e paz social*

O **SINTAP** manifesta ao Governo a sua total abertura para negociar uma nova geração de acordos na Administração Pública portuguesa, nomeadamente através da celebração de acordos de atualização salarial plurianuais.

Este tipo de acordo, ao introduzir um fator de estabilidade na vida profissional dos trabalhadores da Administração Pública, contribui, em grande medida, para a estabilidade da sua vida privada, que poderá assim ser melhor planeada, com todas as vantagens que daí derivam.

Num momento em que Portugal se debate com uma preocupante tendência de diminuição da taxa de natalidade, esta estabilidade certamente que contribuiria para a inversão desta tendência.

Além disso, considerando que as reivindicações salariais estão sempre no topo das prioridades dos trabalhadores e das organizações sindicais, a possibilidade de chegar a



um acordo válido para vários anos seria, sem qualquer dúvida, um fator indutor da paz social no seio da Administração Pública.

Por outro lado, a adoção desta prática pelo maior empregador do país – o Estado – aumentaria as probabilidades de realizar acordos semelhantes no setor privado, com todos os benefícios que daí derivariam, tanto para os trabalhadores, como para as empresas.

## 9 | ► **ADSE**

Continuamos a verificar que existe uma excessiva tutela dos Ministérios das Finanças e da Saúde sobre as contribuições dos beneficiários, fazendo com que esta seja uma solução que fica aquém da que a nossa Federação consideraria mais acertada, com maior intervenção dos representantes dos trabalhadores na gestão do Instituto que foi criado.

Apesar disso, o caminho adotado aponta para a possibilidade de novas inscrições, e do alargamento dos benefícios a todos os trabalhadores que desempenhem funções em serviços ou organismos públicos, incluindo os que estejam sob o regime de contrato individual de trabalho.

Porém, esse alargamento e abertura nunca poderão colocar em causa a sustentabilidade do sistema.

Por outro lado, o **SINTAP** defende que deve ser retomada a repartição das contribuições entre beneficiários, Estado e entidades públicas, resultando desta medida uma diminuição das contribuições por parte dos beneficiários, que hoje pagam uns exagerados 3,5% das respetivas remunerações.

## 10 | ► **Desconcentração e Descentralização de Serviços**

O **SINTAP** insta o Governo a convocar as organizações sindicais para a negociação dos moldes em que será feita a desconcentração e descentralização de serviços e competências para as autarquias.

A operacionalização desta medida deve ter em conta a enorme importância que os trabalhadores têm para o sucesso da sua implementação, uma vez que serão eles que “transportarão” todas as valências teóricas e práticas necessárias para o efeito.

Importa por isso dar especial relevo à mobilidade dos trabalhadores, sobretudo das zonas mais metropolitanas do litoral para o interior, dotando a administração de regimes menos burocráticos e mais céleres para efetivar essas mobilidades, e concedendo aos trabalhadores novos e melhores incentivos financeiros.

## 11 | ► *Férias*

O SINTAP considera que devem ser repostos os 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores da Administração Pública.

## 12 | ► *Fiscalidade justa*

O SINTAP considera também que se deve proceder ao desagramento da enorme e injusta carga fiscal a que os trabalhadores têm sido sujeitos nos últimos anos, promovendo o aumento do número de escalões em sede de IRS, bem como o aumento das deduções à coleta, nas despesas com a educação, com a saúde, nas despesas gerais familiares e com o IVA suportado nas prestações de serviços.

Por outro lado, deve também enveredar-se por uma política fiscal que incentive a prestação de cuidados a idosos e a menores por parte dos seus familiares.

## 13 | ► *Uma aposta na Segurança e Saúde no Trabalho*

O SINTAP desenvolverá ações no sentido de dotar as entidades com competências no âmbito da prevenção e fiscalização da legislação em vigor relativa à segurança e saúde no trabalho de todos os meios necessários para o cabal desempenho das suas funções e, desse modo, aumentar a prevenção e dar maior eficácia na reparação dos acidentes de trabalho em toda a Administração Pública.

Os trabalhadores da Administração Pública não podem continuar a ser tratados de forma distinta dos do setor privado no que toca ao direito à vigilância da sua saúde e segurança, numa clara violação do direito constitucional à igualdade e em claro desrespeito e incumprimento da diretiva-quadro europeia sobre Segurança e Saúde no Trabalho.

O Estado, enquanto empregador, tem de assumir o seu dever de zela pela saúde e segurança dos seus trabalhadores, sobretudo numa conjuntura de claro envelhecimento desses trabalhadores.

## 14 | ► *Despenalizar as mais longas carreiras contributivas*

O SINTAP considera que a medida avançada pelo Governo, que despenaliza as reformas e aposentações antecipadas apenas para os trabalhadores que, tendo sido inscritos na CGA ou no regime geral de segurança social em idade igual ou superior aos 14 anos, tenham, pelo menos, 46 anos de serviço, independentemente do momento em que

tenham sido inscritos na CGA ou no regime geral da segurança social, é uma medida manifestamente insuficiente, simbólica e com pouco impacto, sobretudo ao nível da Caixa Geral de Aposentações.

O **SINTAP** defende a abertura de um processo negocial que procure a real valorização do trabalho e das mais longas carreiras contributivas, devendo ser possível a aposentação antecipada, sem qualquer penalização, de todos os trabalhadores que tenham, pelo menos 60 anos de idade e 40 anos de descontos, e não encontra qualquer justificação para que se altere o limite da idade para a reforma obrigatória, que é hoje os 70 anos.

O **SINTAP** considera injustificável que, na sociedade portuguesa, coexistam regimes de aposentação divergentes, defendendo por isso que deve haver um esforço de harmonização entre o regime geral da Segurança Social e o regime da CGA, implicando por acréscimo a harmonização de sistemas no seio da própria Administração Pública.

Não se compreende também que continue a existir um nível de endividamento excessivo das entidades empregadoras públicas para com a CGA.

## 15 | ► **Formação profissional e valorização das qualificações**

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:

- a construção, em diálogo com os sindicatos, de uma política integrada de formação, fundada em levantamentos de necessidades de serviços e funcionários públicos;
- o reforço e a intransferibilidade das verbas destinadas à formação em cada organismo;
- 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;
- 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;
- a criação de um centro protocolar dirigido ao regime geral da Administração Pública contando com a participação dos representantes dos trabalhadores.

## 16 | ► **Ação Social Complementar**

A Ação Social Complementar deve assumir um papel de maior relevo na vida dos trabalhadores, cabendo às entidades empregadoras públicas a promoção de medidas que desenvolvam este aspeto e possibilitem que os trabalhadores possam sentir que existe um sistema providencial funcional e adequado às suas necessidades.

Estas são, em suma, as nossas reivindicações prioritárias.

Lisboa, 4 de setembro de 2018