

*É urgente retomar a negociação com os trabalhadores*

## VÍNCULOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÕES: RECUPERAR E AVANÇAR

É hoje evidente que as soluções governativas adotadas nos últimos anos têm resultado na deslocação da sede negocial de medidas relacionadas com a Administração Pública e com os seus trabalhadores, sendo os partidos políticos chamados a negociar questões que, sem dúvida, se inserem no leque de matérias que a Lei da Negociação considera que devem ser negociadas com as organizações sindicais.

Não obstante a Administração Pública ter retomado a autonomia ministerial, o que, em teoria, deixaria antever maior capacidade para delinear políticas públicas e tomar decisões, **na prática, o ministério que tutela o setor continua a ser totalmente dependente e subordinado à austeridade das diretrizes do Ministério das Finanças e mero porta-voz para o anúncio de medidas que tardam em concretizar-se.**

**É tempo de dizer basta à desqualificação dos serviços públicos e dos seus trabalhadores!**

Não obstante a pandemia de Covid-19 estar a marcar indelevelmente o último ano e meio, **essa não pode, nem deve, ser apontada como justificativo plausível para a forma como o Governo tem encarado e desenvolvido a negociação coletiva para a Administração Pública**, uma vez que já vem de anos transatos o “hábito” de transformar os processos de negociação, incluindo o processo de negociação geral anual, numa espécie de procedimentos pró-forma através dos quais, na realidade, nada se negocia nem acorda.

Aliás, o facto de ser unânime na sociedade portuguesa que, entre os grandes protagonistas do esforço nacional de combate à pandemia de SARS-CoV-2, estão os trabalhadores da Administração Pública dos mais variados setores, com destaque para aqueles que desempenham funções nos serviços essenciais, é um fator que reforça a capacidade e a legitimidade dos trabalhadores e das organizações que os representam para exigir uma alteração profunda da situação atual.

Esta realidade, inquestionável e inaceitável, exige, da parte do **SINTAP**, uma tomada de posição cada vez mais firme relativamente ao direito à negociação coletiva, não só através da promoção de processos negociais com resultados, como também através do resgate desses processos para as sedes próprias, **devolvendo aos sindicatos um papel que, por força das soluções governativas adotadas nas duas últimas legislaturas, lhes foi retirado.**

Para que tal aconteça, é essencial agir, pela via negocial, sobre um conjunto de matérias que o **SINTAP** considera prioritárias, nomeadamente:

### **A VALORIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS, DAS CARREIRAS E DAS REMUNERAÇÕES**

**É essencial que o próximo processo de negociação geral anual não seja um simulacro negocial semelhante aos realizados nos últimos anos e que o Orçamento do Estado para 2022 (OE 2022), bem**

como o Programa de Estabilidade, contemplem **aumentos salariais reais para todos os trabalhadores da Administração Pública e para todos os pensionistas, tendo em consideração os ganhos de produtividade, a inflação acumulada e a inflação prevista.**

**É imperativo que seja abandonada, em definitivo, a política de baixos salários,** que cesse a trajetória de aproximação do salário médio ao salário mínimo e que se acabe com a contínua absorção de posições da Tabela Remuneratória Única (TRU) por via do aumento do salário mínimo, o qual, considera o **SINTAP**, não deve ser aplicado à Administração Pública.

Do mesmo modo, num contexto onde supostamente já não existem quaisquer congelamentos, **o próximo documento orçamental terá de garantir a abertura de concursos de promoção e as progressões nas carreiras.**

Estas medidas, **que não significariam mais que a retoma da normalidade no desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores,** sinalizariam inequivocamente o reconhecimento da forma muito positiva como os trabalhadores da Administração Pública têm respondido aos constrangimentos provocados pela pandemia da Covid-19, traduzindo esse reconhecimento em ganhos efetivos para os trabalhadores.

A revisão das carreiras gerais e das carreiras subsistentes e não revistas deve assim iniciar-se o quanto antes, sob pena de esta questão se tornar um pendente crónico no seio da Administração Pública.

Por outro lado, **o SINTAP defende a criação de novas carreiras especiais ou específicas, que considerem as especificidades das funções desempenhadas pelos assistentes técnicos e pelos assistentes operacionais,** em setores como a saúde, a educação, a justiça, as autarquias, a segurança social, entre outros.

**A adoção do vínculo único na Administração Pública é, sem dúvida, uma forma de resolver as injustiças que continuam a verificar-se em variados locais de trabalho,** sobretudo no setor da saúde, onde trabalhadores que, lado a lado, desempenham diariamente as mesmas funções, não gozam dos mesmos direitos no que respeita a questões tão básicas como o horário de trabalho e o salário, bem como resolveria a questão da impossibilidade de inscrição dos trabalhadores das empresas municipais na ADSE.

## **A REVISÃO DO SIADAP**

O **SINTAP** exige a retoma imediata das negociações sobre a revisão do SIADAP.

Depois de duas reuniões sobre o tema, o processo está estagnado há cerca de três meses, não tendo, até à presente data, o Executivo sido capaz de apresentar qualquer proposta concreta de alteração ao Sistema de Avaliação dos trabalhadores da Administração Pública.

**É inaceitável que perante uma situação de inércia negocial, continuemos a assistir a uma série de anúncios por parte de membros da tutela, sempre feitos através dos órgãos de comunicação social, sem que aos sindicatos sejam dados a conhecer quaisquer projetos ou soluções.**

Ainda no que respeita ao SIADAP, urge a correção das injustiças resultantes da subtração indevida de pontos para efeitos de progressão nas carreiras, nomeadamente na base das carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, que penalizou muitos milhares de trabalhadores.

### **AS CARREIRAS E A TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA**

Relativamente às matérias que, tal como o SINTAP, é o próprio Governo a considerar que devem ser negociadas e alteradas complementarmente ao SIADAP, como sejam as carreiras e a TRU, **exige-se que sejam dadas a conhecer e discutidas com os sindicatos as “várias soluções” que o Governo, publicamente, afirma ter para alterar a Tabela Remuneratória Única.**

### **O TELETRABALHO**

Permanecem por resolver as questões ligadas à regulamentação e à aplicação da legislação sobre teletrabalho à Administração Pública, mantendo-se uma situação intolerável, em que o Governo exige grande rigor ao setor privado no que respeita ao cumprimento das normas em vigor, ao mesmo tempo que, incompreensivelmente, recusa respeitar essas mesmas normas quando em causa estão os direitos dos trabalhadores dos serviços públicos e recusa discutir com as organizações sindicais os temas constantes no Livro Verde para o Futuro do Trabalho 2021.

A este respeito, **o SINTAP defende a adoção de um regime de prestação de trabalho híbrido entre presencial e não presencial, voluntário, reversível, que não esqueça o direito a “desligar”, e que não contribua, nem para a desregulação, nem para a individualização das relações de trabalho.**

### **A TRANSIÇÃO DIGITAL E A FORMAÇÃO DOS TRABALHADORES**

As medidas relacionadas com o investimento na transição digital e na formação para o setor público e nas necessidades formativas dos trabalhadores tendo em vista o alcance desse objetivo, permanecem também como uma grande incógnita, **não obstante a pompa e a circunstância com que o Governo as apresenta em documentos como o Plano de Recuperação e Resiliência e o Programa de Estabilidade.**

**Estas são matérias de grande importância sobre as quais devem existir negociações e audições de modo a que as organizações sindicais e os trabalhadores possam ser parte ativa na construção de soluções que contribuam para o aumento da eficácia das medidas a implementar.**

### **NEGOCIAR PARA RECUPERAR E AVANÇAR**

Finalmente, **o SINTAP sublinha a sua matriz negocial, apresentando total disponibilidade e empenho na negociação coletiva**, consubstanciada no desenvolvimento de processos de âmbito global ou setorial, que permitam alcançar resultados, traduzidos na celebração de acordos, anuais ou plurianuais.

Lisboa, 14 de julho de 2021