

Valorizar os trabalhadores. Valorizar as carreiras. Fortalecer os serviços públicos

Contributos para o Orçamento do Estado 2027

A valorização dos trabalhadores é uma condição para atrair e reter profissionais, assegurar carreiras dignas e garantir serviços públicos com capacidade de resposta.

Nesse sentido, apresentamos, sistematizadas, as matérias que o **SINTAP** considera prioritárias, tendo em vista, não só o Processo de Negociação Geral Anual que se avizinha como os demais processos negociais em curso e que venham a realizar-se ainda no decurso de 2026 e em 2027.

PRIORIDADE	OBJETIVO
Valorização salarial e recuperação do poder de compra	Aumentos salariais dignos, com um aumento mínimo de 6,5% ou 95 euros; BRAP em 1050 euros; subsídio de alimentação em 10 euros/dia, isento de impostos; atualização dos suplementos e das ajudas de custo.
Revisão urgente das carreiras gerais	Rever as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, tornando-as mais atrativas e adequadas à complexidade das funções e às necessidades de recrutamento e retenção de trabalhadores e competências.
Progressões, antiguidade e recuperação do tempo de serviço	Combater a estagnação salarial, reduzir o número de posições remuneratórias, criar mecanismos de compensação pela antiguidade e corrigir os efeitos dos períodos de congelamento das progressões.

Combate à precariedade e reforço dos quadros	Integrar trabalhadores precários que asseguram necessidades permanentes e planejar o recrutamento com base nas necessidades efetivas dos serviços.
Melhoria das condições de trabalho	Valorizar trabalho por turnos, noturno e aos fins de semana e regulamentar suplementos de risco, penosidade, insalubridade e disponibilidade.
Revisão do SIADAP	Abrir imediatamente o processo negocial e evoluir para um sistema mais simples, justo, efetivo, transversal e sem quotas.
Valorização da ADSE	Reduzir a contribuição dos trabalhadores de 3,5% para 2,0%, com compensação de pelo menos 1,5% pelas entidades empregadoras, e alargar e melhorar a cobertura.
Valorização das carreiras especiais e subsistentes	Acelerar os processos negociais em falta, criar novas carreiras quando a especificidade das funções o justifique e recuperar carreiras subsistentes relevantes.
Reforma da Administração Pública com trabalhadores	Garantir participação sindical, formação digital, salvaguarda de funções e direitos, melhor regulamentação do teletrabalho e medidas de conciliação entre vida profissional e pessoal.
Qualidade do emprego e dos serviços públicos	Reforçar formação, saúde e segurança no trabalho, prevenção do assédio e burnout, responsabilização e valorização dos dirigentes e combate à externalização quando existam recursos internos.

1. Medidas prioritárias com expressão direta no OE 2027

1.1. Valorização salarial e recuperação do poder de compra

Considerando o processo negocial iniciado na anterior legislatura, assente na melhoria e extensão até 2029 do pioneiro Acordo Plurianual para a Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública (outubro de 2022), e do subsequente Acordo de 2024 (6 de novembro), o **SINTAP** assume como prioridade o cumprimento integral e a melhoria deste acordo, assegurando a sua aplicação até ao final da legislatura (2027-2029).

Em matérias como a revisão das carreiras gerais, o calendário estabelecido deve ser acelerado.

O **SINTAP** exige aumentos salariais dignos, capazes de reforçar o poder de compra de todos os trabalhadores. Face aos valores de inflação registados nos últimos anos e aos valores previstos para 2026 e 2027, é imprescindível rever os valores atualmente previstos no Acordo e introduzir regras que combatam situações de estagnação salarial.

Propostas concretas:

- A BRAP deve continuar a afastar-se progressivamente do salário mínimo nacional, situando-se nos 1050 euros.
- Todos os trabalhadores devem ter um aumento mínimo de 6,5% ou 95 euros de valor mínimo.
- O subsídio de alimentação deve ser atualizado para 10 euros por dia de trabalho efetivo, isentos de impostos.
- O abono para falhas deve ser atualizado para 130 euros, considerando o aumento do volume de tesouraria verificado desde 2008.
- O suplemento de secretariado deve ser atualizado para 160 euros, com regulamentação para a sua aplicação na Administração Central e Local.
- Deve ser regulamentado o pagamento da isenção de horário para todos os níveis da Administração Pública, incluindo um suplemento de 35% do vencimento-base, definido por acordo entre o dirigente máximo dos serviços e o trabalhador.

- Deve ser cumprido o artigo 48.º do Orçamento do Estado para 2025 relativamente à remuneração complementar regional nos Açores e ao subsídio de insularidade na Madeira, com as atualizações previstas na legislação aplicável.
- Nenhum trabalhador da Administração Central Periférica que desempenhe funções nas regiões autónomas deve auferir salário inferior ao salário mínimo praticado na respetiva região.
- Devem ser atualizados o subsídio de alimentação, as ajudas de custo e as despesas de representação, atendendo à subida dos preços na restauração, hotelaria e transportes.

1.2. Pensões e proteção social

- Atualização das pensões de modo a inverter a trajetória de empobrecimento dos mais idosos.
- Estudo e adoção de novos mecanismos de financiamento do sistema de pensões, devendo ser o Estado a assumir o financiamento da CGA.
- Correção das disparidades existentes entre a atribuição de pensões no regime da Caixa Geral de Aposentações e no regime geral da Segurança Social.
- Garantir que os direitos da maternidade e parentalidade não implicam qualquer penalização no valor das prestações sociais, assegurando que as atualizações remuneratórias, com efeitos retroativos sejam consideradas e, quando aplicável, repercutidas no cálculo e reavaliação das prestações sociais.

1.3. Política fiscal

Impõe-se uma reformulação do sistema fiscal, com medidas que reduzam os valores de retenção na fonte e aumentem os limites das deduções fiscais para os trabalhadores com rendimentos mais baixos. Estas alterações devem promover justiça fiscal, progressividade efetiva e maior equidade na aplicação dos benefícios fiscais.

- Atualização dos escalões de retenção na fonte em função da inflação e das valorizações salariais.
- Aumento dos limites das deduções fiscais para os trabalhadores com rendimentos mais baixos.

- Maior equidade na aplicação dos benefícios fiscais, evitando que as famílias de rendimentos mais baixos sejam, na prática, excluídas.

2. Agenda negocial e legislativa prioritária para 2026/2027

A valorização dos trabalhadores e dos serviços públicos exige que o OE 2027 seja acompanhado por um calendário negocial e legislativo claro.

O **SINTAP** pretende que as matérias seguintes sejam objeto de negociação, regulamentação ou alteração legislativa, com metas e prazos definidos sempre que possível.

2.1. Carreiras gerais: valorização, progressões e retenção

As carreiras gerais devem ser urgentemente revistas. Os serviços enfrentam dificuldades crescentes de recrutamento e retenção, especialmente na educação, saúde e autarquias, onde se tornou comum a existência de concursos de admissão desertos.

O grau de especialização e complexidade de muitas funções torna difícil competir com o setor privado quando os níveis salariais da Administração Pública são significativamente inferiores.

- Redução da quantidade de posições remuneratórias das carreiras, tornando alcançável o topo da carreira para a maioria dos trabalhadores.
- Criação de mecanismos de compensação pela antiguidade para todos os trabalhadores que estejam no topo das respetivas carreiras.
- Correção das injustiças que atingiram coordenador técnico, encarregado geral operacional e encarregado operacional, não abrangidos pelas valorizações que incidiram sobre assistente técnico e assistente operacional.
- Diferenciação e valorização das profissões especializadas no âmbito da carreira de assistente operacional, designadamente pedreiro, eletricitista, serralheiro, motorista, mecânico, torneiro, canalizador, carpinteiro e agente único.

- Desenvolvimento de processos negociais para novas carreiras especiais destinadas a trabalhadores das carreiras gerais que desempenhem funções de elevada especificidade, complexidade e responsabilidade, nomeadamente na saúde, educação, autarquias, justiça (DGRSP, IRN), entre outras.
- Renegociação de carreiras que, apesar de revistas anteriormente, permanecem pouco atrativas e continuam a impedir o recrutamento em áreas fulcrais.
- Revisão urgente do Acordo Coletivo das Carreiras Gerais n.º 1/2009.
- Cumprimento da 16.ª cláusula do Acordo Coletivo de Carreiras Gerais n.º 1/2009, combatendo a discriminação dos dirigentes sindicais nos respetivos locais de trabalho.
- Garantir que os direitos de maternidade e parentalidade não determinem qualquer prejuízo na progressão ou evolução remuneratória dos trabalhadores.

2.2 Recuperação do tempo de serviço e dos direitos associados à carreira

O **SINTAP** exige a análise do Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio, e do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto (Acelerador de Progressões), para reconhecer e mitigar os efeitos dos períodos de congelamento das progressões, nomeadamente através das seguintes medidas:

- Redução do número de pontos de avaliação necessários para as próximas progressões para os trabalhadores afetados por um ou pelos dois períodos de congelamento ou atribuição de pontos de avaliação relativos aos anos de congelamento.
- Recuperação de todos os dias de férias retirados no período de ajustamento económico e financeiro, incluindo as férias frias.
- Reposição do articulado do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, alterado pela Lei n.º 19/2021, de 8 de abril, agilizando a avaliação e pagamento das incapacidades por acidente de trabalho e doenças profissionais e garantindo igualdade de tratamento entre trabalhadores com CTFP e CIT.

2.3. Carreiras especiais e carreiras subsistentes

A interrupção da legislatura anterior provocou atrasos em processos negociais já em curso.

É fundamental definir um calendário negocial que acelere a revisão das carreiras ainda em falta, nomeadamente:

- Administrador Hospitalar
- Bombeiro Sapador
- Técnico Superior de Saúde
- Reinserção Social
- Técnico Superior de Educação
- Vigilante da Natureza
- Fiscalização Municipal
- Polícia Municipal
- Carreiras Inspetivas
- Administração Prisional
- Tripulantes de Embarcações Salva-Vidas
- Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica
- Medicina Legal
- Conservadores e Oficiais de Registo

No que respeita às carreiras subsistentes, o **SINTAP** considera essencial a sua valorização, dado o papel crucial que muitas desempenham.

- Recuperar e valorizar carreiras como as da meteorologia e geofísica, chefe de setor, técnico-adjunto de informações, fiscal de obras, fiscal de obras públicas, fiscal de leituras e cobranças, fiscal de serviços de água e saneamento, fiscal de serviços de higiene e limpeza, chefe de administração escolar, carreiras dos trabalhadores dos museus e carreiras das CCDR, entre outras.

3. Saúde e funções especializadas

- Passagem de todos os assistentes operacionais a prestar funções nas Unidades Locais de Saúde (ULS) para a nova carreira de técnico auxiliar de saúde, incluindo os que passaram a fazer parte dos mapas de pessoal das autarquias.

- Negociação de um acordo coletivo para a carreira especial de técnico auxiliar de saúde.
- Criação da carreira especial de secretário clínico, em cumprimento da Lei de Bases da Saúde.
- Valorização da carreira dos enfermeiros, reforçando direitos e melhorando a organização e gestão do tempo de trabalho.
- Negociação do conjunto das carreiras, profissões ou funções que devem ser consideradas de desgaste rápido, incluindo bombeiros, enfermeiros, carreiras da saúde e das autarquias, justiça (DGRSP, nomeadamente nos estabelecimentos prisionais e centros educativos), etc.
- Cumprimento integral do SIADAP em todos os serviços.

4. SIADAP e sistemas de avaliação

- Abertura imediata do processo de revisão do SIADAP, conforme previsto no Acordo Plurianual para o 2.º semestre de 2026.
- Evolução para um sistema de avaliação mais simples e justo, sem quotas e aplicado de forma efetiva e transversal a todos os trabalhadores.
- Regulamentação e implementação dos sistemas de avaliação adaptados às carreiras que deles necessitam.

5. Precariedade, recrutamento e vínculo único

Existem atualmente cerca de 100 mil trabalhadores precários na Administração Pública. A vasta maioria cobre necessidades permanentes dos serviços, pelo que é urgente adotar medidas que permitam a sua integração nos quadros.

- Levantamento das necessidades efetivas dos serviços e planeamento adequado do recrutamento por área da Administração Pública.
- Integração progressiva nos quadros dos trabalhadores precários que asseguram necessidades permanentes.
- Defesa do vínculo único de emprego público.

6. Condições de trabalho: risco, penosidade, insalubridade, turnos e disponibilidade

- Atribuição de suplemento, de forma justa e equitativa, a todos os trabalhadores cujas funções sejam executadas em situações de risco, penosidade e insalubridade, independentemente do setor e do vínculo de emprego público.
- Revisão critérios de atribuição do suplemento de penosidade e insalubridade nas autarquias, bem como noutros setores da Administração Pública.
- Regulamentação do suplemento de disponibilidade, em particular nos setores das águas e saneamento e da proteção civil.
- Revisão do regime de suplementos e majorações atribuídos a trabalhadores em regime de turnos, trabalho noturno e fins de semana.
- Reconhecimento adequado da especificidade e exigência acrescidas do trabalho desregulado, através de compensação efetiva, tendo as “horas de qualidade” como exemplo já existente em algumas profissões e setores.

7. Maternidade, parentalidade e igualdade de tratamento

- Combater qualquer penalização decorrente do exercício dos direitos de maternidade e parentalidade, garantindo que as ausências legalmente protegidas não prejudiquem a progressão na carreira, a evolução remuneratória ou o valor das prestações sociais.
- Criar mecanismos legais que permitam considerar, no cálculo e na reavaliação das prestações sociais, as atualizações ou reposicionamentos remuneratórios reconhecidos com efeitos retroativos, evitando que os trabalhadores sejam prejudicados pelo exercício de direitos legalmente protegidos.
- Garantir a igualdade de tratamento e assegurar que a maternidade e a parentalidade não constituam fatores de penalização na carreira, na remuneração ou no rendimento dos trabalhadores.

8. ADSE: valorização e acesso equitativo

- Alargamento do universo de beneficiários da ADSE a todos os trabalhadores com contrato individual de trabalho em empresas ou entidades que integraram a Administração Central, Regional e Local.

- Redução da contribuição dos trabalhadores de 3,5% para 2,0%, com compensação de pelo menos 1,5% por parte das entidades empregadoras.
- Celebração de mais e melhores acordos de regime convencionado, especialmente no interior e nas regiões autónomas.
- Melhoria dos benefícios do regime livre.
- Reforço do apoio aos cuidados continuados, novas convenções e aumento da cobertura de consultas, exames e serviços.
- Garantia de tratamento equitativo para todos os beneficiários, em qualquer zona do país.

9. Reforma da Administração Pública: modernizar com os trabalhadores

O processo de reforma anunciado pelo Governo prevê reorganização e transformação de Ministérios, com o objetivo de tornar o Estado mais eficaz e eficiente, simplificando a legislação, digitalizando processos e reduzindo burocracia e custos.

O **SINTAP** sublinha que nenhuma reforma se concretiza por decreto ou discurso político. É indispensável assegurar participação sindical e envolvimento dos trabalhadores, uma vez que as reformas terão impacto direto nas suas funções.

- Participação ativa do **SINTAP** na reforma, encarando-a como oportunidade para motivar trabalhadores e valorizar carreiras e serviços.
- Reorganização e maximização dos recursos humanos existentes, possibilitando uma redução muito significativa do recurso à contratação de serviços a terceiros.
- Participação ativa das organizações sindicais na definição e acompanhamento dos planos de digitalização.
- Salvaguarda das funções e direitos dos trabalhadores na introdução de novas tecnologias.
- Acesso inclusivo e equitativo a programas de formação digital.
- Melhor regulamentação do teletrabalho e apoio à implementação de regimes híbridos quando a natureza dos serviços o permita.
- Medidas de conciliação entre vida profissional e pessoal, incluindo reforço dos apoios à infância e possibilidade de horários flexíveis.

10. Responsabilização e valorização dos dirigentes

O Estatuto do Pessoal Dirigente deve ser revisto, introduzindo medidas de responsabilização e valorização dos dirigentes intermédios da Administração Pública e evitando a concentração das decisões apenas nos níveis superiores da hierarquia.

11. Setor social, formação e saúde no trabalho

11.1. IPSS, Misericórdias e outras entidades do setor social

- Criação da carreira de Técnico Superior de Animação Socioeducativa e do Técnico Cuidador Formal, com progressão reconhecida e formação certificada.
- Equiparação plena com a Administração Pública, incluindo salários, suplementos, subsídios de refeição, férias e feriados.
- Valorização das funções invisibilizadas, como cozinha, lavandaria, limpeza, motoristas e manutenção, através de suplementos específicos.
- Combate efetivo à precariedade laboral, com integração progressiva dos trabalhadores em vínculos permanentes.
- Aplicação universal e obrigatória de contratos coletivos de trabalho, reduzindo desigualdades entre instituições.
- Planos de formação profissional contínua e financiada, com destaque para geriatria, cuidados paliativos, saúde mental, gestão de equipamentos e tecnologias assistivas.
- Revisão urgente dos acordos de cooperação com o Estado, assegurando financiamento suficiente para salários dignos e condições de trabalho justas.

11.2. Formação profissional e qualificação

- Formação inicial para todos os novos trabalhadores da Administração Pública.
- Formação contínua para os trabalhadores já integrados.
- Participação de outras entidades, como autarquias e a Fundação CEFA, entre outras, no esforço formador, evitando a exclusividade do INA.

11.3. Segurança e saúde no trabalho, saúde ocupacional e prevenção de assédio e burnout

- Implementação obrigatória de programas de saúde ocupacional em todos os serviços.
- Especial atenção ao apoio psicológico e à prevenção dos riscos psicossociais.
- Criação de equipas especializadas na prevenção, acompanhamento e resolução de situações de assédio moral.
- Integração efetiva da saúde mental nas políticas de gestão de recursos humanos.

12. Direitos laborais e legislação

O **SINTAP** manifesta firme oposição a quaisquer alterações que impliquem perda de direitos dos trabalhadores, nomeadamente às anunciadas mudanças à Lei da Greve, que considera extemporâneas, despropositadas e injustificadas.

Não é admissível que se continuem a reduzir direitos quando os serviços mínimos decretados já quase se confundem com o funcionamento normal dos serviços.

13. Síntese executiva — 15 prioridades para 2026/2027

- 1. Aumentar salários em pelo menos 6,5% ou 95 euros, garantindo recuperação do poder de compra.
- 2. Fixar a BRAP em 1050 euros e atualizar o subsídio de alimentação para 10 euros/dia, isentos de impostos.
- 3. Acelerar a revisão das carreiras gerais e torná-las mais atrativas para recrutamento e retenção.
- 4. Reduzir posições remuneratórias e criar mecanismos de compensação pela antiguidade para combater a estagnação.
- 5. Corrigir os efeitos dos congelamentos das progressões e recuperar o tempo de serviço nos termos reivindicados pelo **SINTAP**.
- 6. Integrar trabalhadores precários que asseguram necessidades permanentes e reforçar o planeamento de recrutamento.
- 7. Valorizar trabalho por turnos, noturno e aos fins de semana e regulamentar disponibilidade, risco, penosidade e insalubridade.

- 8. Abrir e concluir a revisão do SIADAP, eliminando quotas e garantindo um sistema simples, justo e transversal.
- 9. Reduzir a contribuição para a ADSE de 3,5% para 2,0%, com compensação patronal de pelo menos 1,5%, e melhorar o acesso e a cobertura.
- 10. Acelerar a revisão das carreiras especiais em falta e valorizar carreiras subsistentes essenciais.
- 11. Valorizar profissões especializadas, designadamente na carreira de assistente operacional, e criar novas carreiras especiais quando justificadas.
- 12. Garantir participação sindical efetiva na reforma e digitalização da Administração Pública, com formação e salvaguarda de direitos.
- 13. Reforçar formação profissional, saúde ocupacional e prevenção de assédio e burnout.
- 14. Reforçar o setor social através de carreiras, contratos coletivos, formação e financiamento adequado.
- 15. Defender direitos laborais, o vínculo único de emprego público e uma Administração Pública com trabalhadores valorizados e serviços públicos fortes.

14. Conclusão

Valorizar os trabalhadores, valorizar as carreiras e, dessa forma, fortalecer os serviços públicos.

O **SINTAP** entende que o OE 2027 deve traduzir uma opção clara pela valorização do trabalho e pela capacidade de resposta do Estado.

A melhoria dos salários, das carreiras, das progressões e das condições de trabalho não constitui apenas uma reivindicação laboral: é também uma condição para recrutar e reter trabalhadores qualificados, evitar concursos desertos e garantir serviços públicos eficazes, acessíveis e de qualidade.

O documento organiza, por isso, as reivindicações em torno de prioridades claras, sem abdicar da abrangência das matérias que o **SINTAP** considera essenciais.

Ao lado das medidas com expressão direta no Orçamento, é apresentada uma agenda negocial e legislativa para 2027, permitindo transformar as prioridades em objetivos concretos de negociação.

Lisboa, 10 de setembro de 2026