

2025

Dossier Negocial

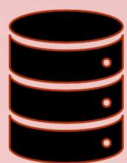
SOMOS SISTERP
SISTERP



O SISTERP – Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos é uma associação constituída por trabalhadores da administração pública central, regional, intermunicipal e local, que também integra entidades/empresas que prosseguem fins públicos, trabalhadores de entidades da economia social e afins.

A sua constituição e estatutos foram publicados no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 45, de 8 de dezembro de 2020





Índice

Enquadramento.....	3
Remunerações e Salários.....	4
Carreiras	5
Transferência de Competência dos Municípios	6
Outro modelo de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública	7
CGA para todos os trabalhadores da Administração Pública	8
Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	9
Acidentes de Serviço e Incapacidades	9
Remissão para acidentes de serviço	9
Outros temas da maior importância	10



Enquadramento

O SISTERP desenvolve a sua atividade sindical de uma forma desprendida de “interesses” que norteiam o dito “sindicalismo do sistema” numa perspetiva de ruturas, elevação da cultura sindical a patamares de excelência e novo paradigma, com o ímpar propósito de colocar os trabalhadores/associados no centro da decisão e oferecer as melhores ferramentas para que possam ambicionar um futuro de esperança e prosperidade sob o lema “proximidade e confiança com os trabalhadores - Os **ASSOCIADOS EM PRIMEIRO!**”

Reafirmamos o nosso posicionamento de “independência e solidariedade” em relação às Entidades/Instituições e forças políticas.

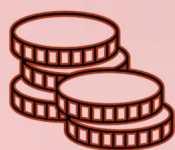
Mantemo-nos firmes no estabelecimento de um relacionamento institucional livre e profícuo, pautado pelo diálogo permanente, pela elevação na participação dos processos que, direta e indiretamente, dizem respeito aos trabalhadores, e pela resiliência na defesa dos seus direitos, interesses e aspirações.

Acreditamos e ambicionamos trabalhar em prol de trabalhadores motivados e serviços públicos valorizados. Logo a nossa total disponibilidade para cooperar e alcançar tal vocação, apoiado na avaliação de resultados, na experiência acumulada, no saber fazer, no estabelecer pontes e um paradigma diferente no sindicalismo atual.

No âmbito das competências de defesa e promoção dos direitos, interesses e aspirações dos trabalhadores (com ênfase para os nossos associados), vimos junto de V.^a Ex.^a, enumerar matérias relevantes umas transversais a toda a Administração Pública (AP) ou específicas sobre o epítome de “Dossier Negocial vs contributos para a negociação” para apreciação, reflexão, avaliação e discussão conjunta, em sede de “negociação e concertação” na Administração Pública numa perspetiva de valorização dos trabalhadores e melhoria dos serviços públicos.

Como nota prévia ao documento deve ser perceptível e encarado como solução para evitar um “sem número de queixas e conflitos”, logo é imprescindível impor prerrogativas severas às falhas e incumprimentos na execução e implementação da lei.

“Fácil é legislar, difícil é aplicar ...”



Remunerações e Salários

Obviamente para que se possa atrair e reter talento (trabalhadores) na administração pública as remunerações devem ser tema central na avaliação a fazer-se!

Todos, certamente somos conscientes que os trabalhadores da Administração Pública (AP) nos últimos anos foram preteridos em termos orçamentais pelos sucessivos governos. Há que fazer-se uma inversão na forma e modo de tratar as questões de aumentos/atualizações salariais dos trabalhadores da AP para que ganhem uma nova confiança e motivação para uma melhor e mais eficiente prestação de trabalho aos cidadãos.

É claro que o governo atual deve operar uma verdadeira reforma estrutural no que concerne às “remunerações e salários”, a ser negociada anualmente com todos os representantes dos trabalhadores (não apenas os mesmos de sempre).

Deve-se sublinhar que, em nome da clareza e transparência, a “massa salarial” agrega diferentes elementos remuneratórios, entre os quais aumentos salariais, e tratá-los como um todo não é um ato de transparência, justiça ou boa-fé por parte da Administração (Governo).

Logo, virados para um “novo tempo” há que fazer esforços diferenciadores para que efetivamente as remunerações e salários se nivelem “por cima” e assim se identifique (ressurja) uma verdadeira classe média na AP.

Temos de mudar de paradigma e de visão estratégica por parte do governo e sindicatos para que efetivamente possamos ter esperança num horizonte jovial de salários valorizados e competitivos!

O SISTERP avaliou, ponderou e reivindica para o ano 2025 aumentos salariais de:

- aumento mínimo de 95€, por trabalhador;
- aumentos gerais de 8 a 10%;
- aumento de 8% em todos os abonos, suplementos, entre outros
- implementação do cartão de refeição e subsídio de refeição de 9.50€/dia.

É: “condição de motivação e produtividade dos trabalhadores existentes e da capacidade de atrair novos elementos, com base no seu mérito”



Carreiras

O atual quadro de carreiras no regime geral dos trabalhadores da Administração Pública é castrador e em nada garante e dignifica a valorização profissional.

Garantidamente as carreiras do regime geral em vigor desde 2008, criadas pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR) têm sido depreciativas e anulam os reais interesses e aspirações dos trabalhadores.

Claramente e assumido pelo universo dos trabalhadores e entidades/dirigentes máximos que tais carreiras não servem trabalhadores nem tão pouco as entidades.

Temos assistido a medidas isoladas para as carreiras, ao invés de uma reflexão sobre o “todo” (carreiras) que leve a uma reforma estrutural efetiva das carreiras gerais, diferenciadoras e competitivas.

A carreira especial de Técnico Auxiliar de Saúde (TAS) é um desses flagrantes exemplos que aporta um pequeno “ar de novidade” aos Assistentes Operacionais que laboram na Saúde.

O diploma legal (decreto-lei n.º 120/2023) que criou aquela carreira/categoria ficou muito aquém das aspirações e trouxe associado problemas e mais problemas quanto ao alcance da sua interpretação. Mais, a sua aplicação é diferenciada e desigual dependendo da Instituição de Saúde. Urge por cobro a este estado de coisas e legislar de forma perentória para uma efetiva e igual aplicação/interpretação.

É necessário estancar o avanço de carreiras avulso e/ou revisão de carreiras subsistentes e iniciar-se a discussão de uma reforma estrutural de carreiras (carreiras específicas, por natureza da função com a necessária valorização remuneratória e competitividade) que se moldem a cada sector estrutural da Administração Pública /Central, Regional e Local)



Transferência de Competência dos Municípios

A experiência adquirida com a descentralização de competências do Estado para os Municípios, especialmente na esfera da Educação, não melhorou o estado da Educação, nem trouxe vantagens para os Trabalhadores Não Docentes.

É fundamental fazer-se uma verdadeira discussão do assunto, para evitar os “bodes expiatórios” e que a culpa “morre solteira”.

Este será o caminho da valorização, competitividade e motivação dos trabalhadores!

Neste particular temos de introduzir questões relevantes do “amanhã” como seja tudo quanto gravita em torno da literacia digital e contribuição inovadora na organização do trabalho e empregos do futuro com políticas públicas e reconfigurações laborais tendo em conta a aceleração da robotização, da inteligência artificial (IA) e da digitalização.

Desde já, damos o mote para o início da discussão, **no setor da Educação, para carreiras específicas do Pessoal Não Docente** que passa por uma reflexão e traçar um plano de ação reivindicativo negocial para a criação de uma carreira múltipla atrativa e competitiva; criação de mecanismos para a operacionalização da mobilidade interna, na sequência da aquisição de novas habilitações, definição de uma idade máxima (55 anos de idade) para o exercício de funções com crianças e alunos; alteração ao processo de avaliação de desempenho.

Mais do que nunca o pessoal não docente a laborar nos estabelecimentos de ensino é essencial para fortalecer a confiança de toda a comunidade escolar.

É: “condição de motivação e produtividade dos trabalhadores existentes e da capacidade de atrair novos elementos, com base no seu mérito”.



Outro modelo de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública

O Decreto-Lei n.º 12/2023, de 10 de janeiro procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

São alterações meramente cosméticas e superficiais, que na essência não respondem à necessidade de uma verdadeira avaliação de desempenho tanto dos trabalhadores quanto dos Serviços Públicos.

Avaliar apenas por obrigação não é suficiente!

Não punir os infratores que não cumprem a lei, dirigentes intermédios (1º e 2º grau e outros), avaliadores e dirigentes máximos é o mesmo dizer que “o crime compensa”, pois muitas e muitas entidades adulteram a lei e o seus princípios orientadores do processo avaliativo.

Mais grave é compulsivamente assistir-se a que muitas entidades “fecham” processos avaliativos dois e três anos depois, como contratualizam objetivos e competências em final de biénio e quando não contratualizadas avalia-se por “arrastamento da última avaliação” ou “ponderação curricular”.

Logo, os descongelamentos de escalões demoram meses e anos para que os trabalhadores vejam refletidos nos seus recibos de vencimento as novas posições remuneratórias de direito (obviamente com os seus retroativos devidos).

Para além de tudo isto, continuamos firmes numa mudança eficaz e efetiva que envolva todos e crie sinergias motivacionais, justiça e equidade.

Eis alguns referenciais a ter em conta no SIADAP3:

- Avaliação anual (manter) e processos simplificados.
- Eliminação progressiva das quotas: 40% - ano 2025; 30% - ano 2026; e 30%.

Porque entendemos que o caminho para a mudança de paradigma e de nova cultura de exigência e competitividade passa por **NOVO MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**.

É: “condição de motivação e produtividade dos trabalhadores existentes e da capacidade de atrair novos elementos, com base no seu mérito”.



CGA para todos os trabalhadores da Administração Pública

Acabar com a confusão instalada!

Por força do Ofício Circular nº 1/2023 de 28 de julho de 2023 da CGA, os trabalhadores que, tendo sido subscritores da Caixa antes de 2006-01-01, continuaram após 2005-12-31 a desempenhar funções às quais, nos termos da legislação vigente antes da referida Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro, fosse aplicável o regime da CGA, poderia reinscrever-se na CGA.

Valorizamos a iniciativa legislativa do governo, que contou com a oposição ainda que legítima do Presidente da República que vetou o diploma para que o mesmo seja discutido e aprovado em sede da Assembleia da República.

Tão só, pedimos celeridade no envio da proposta de projeto lei para a Assembleia da República e que a sua maioria aprove!



Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

Acidentes de Serviço e Incapacidades

(ajustar a legislação às novas exigências do mundo do trabalho e incorporar serviços resultantes das novas tecnologias e eliminar a legislação que “trata de forma diferente o que é igual”, porquanto, há trabalhadores, que exercem funções nos mesmos locais de trabalho, como seja, nos Hospitais EPE’s (administração indireta do Estado), uns que recebem apenas 70% da remuneração quando vítimas de acidentes de trabalho, e outros, porque cobertos pelo regime previsto do DL 503/99, quando acidentados têm direito, e bem, a 100% da remuneração);

Doenças Profissionais (rever a lei no sentido de incluir “novas” doenças/patologias).

Remissão para acidentes de serviço

A alteração do regime legal de acidentes em serviço e doenças profissionais foi grosseiramente pervertido pela Lei 11/2014, de 6 de março, introduzindo uma inqualificável, injusta e inconstitucional alteração ao artigo 41.º, n.º 1, alínea b), do D. Lei 503/99 de 20 de novembro.

Essa alteração passou a proibir a acumulação de prestações periódicas, atribuídas por incapacidade parcial permanente, com a parcela da remuneração correspondente à percentagem de redução permanente da capacidade geral de ganho do trabalhador, resultante de acidente ou doença profissional, dando azo aos mais injustos procedimentos, violadores de relevantes princípios constitucionais, nomeadamente o princípio da igualdade, comparativamente com o regime geral dos acidentes de trabalho, da justa reparação e da confiança.

Agravam-se cada vez mais os prejuízos causados aos trabalhadores!

Logo, o Governo (e/ou Assembleia da República), fazendo justiça, deve proceder à iminente reflexão desta matéria e, naturalmente revogar a absurda norma legal atrás citada.



Outros temas da maior importância

- **Condições de Trabalho:** melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores públicos, promoção de ambientes de trabalho saudável e seguro. Há muitas instituições podres, onde chove, onde há pouca luz, onde as condições de trabalho não se coadunam para o séc. XXI. Entre muitos exemplos destacamos a Delegação de Viana do Castelo do IMT; Segurança Social de Viana do Castelo e Porto.
- **Melhoria das Condições de Trabalho:** criação de um manual de acolhimento para novos trabalhadores, nos serviços do Estado e Autarquias.
- **Mobilidade:** livre mobilidade para todos os trabalhadores, tal como existe na Administração Central e assim se estenda às Autarquias. Acresce a valorização das carreiras, sempre que um trabalhador conclua com sucesso um novo percurso académico (novas habilitações literárias).
- **Teletrabalho e Flexibilidade Horária:** Implementar políticas de teletrabalho e horários flexíveis, permitindo um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, especialmente após a experiência adquirida durante a pandemia.
- **Melhoria das Infraestruturas:** Investimento em infraestruturas e equipamentos adequados para garantir condições de trabalho seguras e eficientes.
- **Formação e Desenvolvimento Profissional:** promover programas de formação e desenvolvimento contínuo obrigatório para manter os trabalhadores sempre preparados para qualquer ajuste face às mudanças exigidas continuamente. Programas de Formação Contínua a desenvolver e implementar programas de formação contínua para que os trabalhadores possam adquirir novas competências e progredir nas suas carreiras.
- **Saúde e Bem-Estar:** Apoio Psicológico e Saúde Mental: Implementar serviços de apoio psicológico e programas de saúde mental para os trabalhadores, reconhecendo a importância do bem-estar emocional no desempenho profissional.
- **Segurança no Trabalho:** Reforçar as políticas de segurança no trabalho, garantindo que todos os ambientes de trabalho sejam seguros e saudáveis.
- **Igualdade e Inclusão:** Políticas de Igualdade de Género: Promover a igualdade de género no local de trabalho, garantindo que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades e remuneração.
- **Diversidade e Inclusão:** Implementar políticas que promovam a diversidade e inclusão, assegurando um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados.
- **Benefícios Sociais:** Melhoria dos Benefícios: Revisão e melhoria dos benefícios sociais, como seguros de saúde, planos de pensão e apoio à educação, para aumentar a atratividade e retenção dos trabalhadores.
- **Programas de Apoio à Família:** Desenvolver programas de apoio à família, incluindo licenças parentais remuneradas, creches e horários flexíveis.
- **Participação e Diálogo:** Participação dos Trabalhadores: Garantir que os trabalhadores tenham uma voz ativa nas decisões que afetam o seu trabalho e bem-estar, através de consultas regulares e mecanismos de feedback.

- **Transparência nas Decisões:** Promover a transparência nas decisões administrativas e nas políticas laborais, reforçando a confiança entre trabalhadores e administração.
- **Digitalização e Inovação:** Iniciativas de Digitalização: Promover a digitalização dos processos administrativos para aumentar a eficiência e reduzir a burocracia.
- **Inovação no Serviço Público:** Incentivar a inovação e a utilização de novas tecnologias para melhorar os serviços públicos e a satisfação dos utentes.
- **Ambiente de Trabalho Inclusivo:** combater o assédio laboral e a discriminação no serviço público;
- **Reforçar a ação da Inspeção-Geral da Administração Pública e outras (IGAP, IGAS, IGF)** para que tenham um papel fundamental e credível, com ações em tempo útil nas fiscalizações ou auditorias às entidades públicas, seja em ações regulares ou outras, nomeadamente as participadas por organizações sindicais ou movimentos de trabalhadores, e garantindo a obrigatoriedade de publicação dos resultados dessas ações.

É: “condição de motivação e produtividade dos trabalhadores existentes e da capacidade de atrair novos elementos, com base no seu mérito”.

O presente documento foi aprovado em reunião da Direção Nacional e Conselho Geral do SISTERP, de 30 de agosto de 2024.

Porto 2024/09/03^

A Direção Nacional

