SISTERP

SINDICATO INDEPENDENTE E SOLIDÁRIO DOS TRABALHADORES DO ESTADO E REGIMES PÚBLICOS

DOSSIER NEGOCIAL 2027

Independência para negociar. Solidariedade para transformar.

UM NOVO CONTRATO DE VALORIZAÇÃO PARA QUEM SERVE A ADMINISTRAÇÃO CENTRAL, REGIONAL, LOCAL E ECONOMIA SOCIAL

Salários · Carreiras · Fiscalidade · Proteção social · Trabalho digno · Pluralismo sindical

Proposta para o ciclo negocial de 2027

Documento elaborado com referência ao Dossier Negocial 2026 e com dados disponíveis até 30 de agosto de 2026.

Contamos com todos. E todos podem contar com o SISTERP.

2027 em 12 compromissos

O Dossier Negocial 2027 não é uma mera atualização do documento anterior. É uma proposta de reposicionamento: o SISTERP apresenta um programa autónomo, mensurável e transversal, que parte da realidade de 2026, reconhece a diversidade dos trabalhadores da Administração Pública e rejeita que um acordo assinado por outras estruturas funcione como teto reivindicativo para quem não participou diretamente na sua construção.

O SISTERP apresenta para 2027 um conjunto de compromissos claros, mensuráveis e orientados para a valorização efetiva dos trabalhadores da Administração Pública. Estas reivindicações constituem prioridades negociais e refletem a necessidade de recuperar rendimentos, modernizar carreiras, reforçar direitos e promover uma Administração Pública mais justa, atrativa e eficiente.

100 €	12 €	AP	2027
aumento mínimo	subsídio de refeição	valorização de quem serve o Estado	ano das carreiras

1	**Atualização remuneratória - Aumento** mínimo de **100 €** para todos os trabalhadores da Administração Pública, garantindo uma recuperação efetiva do poder de compra e uma valorização real do trabalho prestado.
2	**Subsídio de refeição -** Atualização para **12 €** por dia útil, acompanhada da necessária adequação fiscal para evitar a perda do benefício por efeito da tributação.
3	**Pluralismo sindical -** Garantia de participação efetiva das organizações sindicais representativas em todos os processos negociais da Administração Pública, promovendo um verdadeiro pluralismo sindical e maior legitimidade dos acordos celebrados.
4	**Carreiras gerais -** Criação de um novo modelo de carreiras pluricategoriais, estruturado em função das competências, responsabilidades e funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores.
5	**Educação -** Criação de uma Carreira de Apoio Educativo, reconhecendo a especificidade das funções desempenhadas pelos atuais assistentes operacionais e valorizando o seu papel no processo educativo.
6	**Saúde –** Clarificação nacional das funções dos Técnicos Auxiliares de Saúde e dos Assistentes Operacionais, garantindo o reconhecimento das funções efetivamente exercidas, a existência de mecanismos de reclassificação e a revisão do regime decorrente do Decreto-Lei n.º 120/2023.
7	**Fiscalidade justa -** Combate ao fenómeno da progressão fiscal automática através da atualização dos escalões de IRS, deduções e limites fiscais, assegurando que os aumentos salariais se refletem verdadeiramente no rendimento líquido dos trabalhadores.
8	**Acidentes de trabalho -** Revisão do regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais, assegurando igualdade de tratamento, indemnizações adequadas, decisões mais céleres e proteção efetiva dos trabalhadores sinistrados.
9	**Fiscalização -** Reforço dos meios humanos e técnicos das entidades inspetivas, definição de prazos de atuação e criação de mecanismos eficazes de monitorização e execução das recomendações emitidas.
10	**SIADAP, progressões e valorização da experiência e formação -** Reforma do sistema de avaliação de desempenho, eliminação dos bloqueios artificiais à progressão, valorização da experiência profissional e formação académica e garantia de percursos de carreira previsíveis e transparentes.
11	**Trabalho digno e bem-estar laboral -** Promoção da conciliação entre vida profissional e pessoal, prevenção do assédio, melhoria das condições ergonómicas, reforço do direito ao descanso e ao desligamento digital, bem como adaptação dos postos de trabalho às necessidades dos trabalhadores.

12	**Transição digital justa e humanizada -** Garantia de acesso universal à formação digital, proteção contra a exclusão tecnológica, supervisão humana dos sistemas automatizados e utilização da inteligência artificial ao serviço dos trabalhadores e dos cidadãos.

Mensagem-chave

Mais salário. Melhores carreiras. Mais justiça fiscal. Mais direitos. Mais participação. Uma Administração Pública que valoriza verdadeiramente quem serve o Estado.

Índice de matérias

- 1. Identidade e matriz negocial do SISTERP para 2027
- 2. De 2026 para 2027: contexto económico, social e orçamental
- 3. Posição do SISTERP sobre o Acordo Plurianual 2026–2029
- 4. Rendimentos: salários, subsídio de refeição e poder de compra
- 5. Fiscalidade justa e defesa do rendimento líquido dos trabalhadores
- 6. Carreiras Gerais: Valorização, Progressão e Justiça Profissional
- 7. Educação: criação da carreira de apoio educativo
- 8. Saúde: valorização dos Técnicos Auxiliares de Saúde, clarificação funcional TAS/AO
- 9. SIADAP, progressões, promoções e reconhecimento do mérito
- 10. Trabalho digno, condições de trabalho, saúde ocupacional e conciliação
- 11. Acidentes em serviço, doenças profissionais e justa reparação
- 12. Cumprimento da lei, fiscalização e responsabilização pelo incumprimento
- 13. Formação, transição digital, inteligência artificial e inclusão tecnológica
- 14. Proteção social, CGA e outros direitos de expressão pecuniária
- 15. Propostas setoriais para a Saúde, Educação, Ação Social, Justiça, Administração Central e Administração Local
- 16. Pluralismo sindical e democratização do diálogo social
- 17. Método e calendário negocial 2027
- 18. Quadro-síntese das reivindicações
- 19. Conclusão: valorizar quem serve o Estado
- Anexo I – Fontes e referências de enquadramento
- Anexo II – Enquadramento jurídico e económico das principais reivindicações

NOTA DE ATUALIZAÇÃO

Os indicadores macroeconómicos, os dados do emprego público, as projeções de inflação e as medidas orçamentais constantes do presente dossier refletem a informação disponível à data da sua elaboração. O SISTERP procederá à atualização dos elementos estatísticos, financeiros e orçamentais relevantes aquando da apresentação formal do Dossier Negocial 2027, preservando integralmente a sua matriz reivindicativa, os seus princípios orientadores e as prioridades definidas pelos trabalhadores.

1. Identidade e matriz negocial do SISTERP para 2027

O SISTERP - Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos reafirma, para 2027, uma identidade sindical assente na independência, na proximidade aos trabalhadores, na justiça social e na defesa intransigente da valorização do trabalho público. A sua ação não se esgota na reivindicação salarial, antes visa a construção de uma Administração Pública mais moderna, mais eficiente, mais humana e mais justa.

A independência significa liberdade para avaliar cada medida em função dos seus efeitos concretos na vida dos trabalhadores e na qualidade dos serviços públicos, sem condicionamentos políticos, partidários ou corporativos.

A solidariedade traduz-se na defesa de todos os trabalhadores, em especial daqueles que enfrentam maiores dificuldades profissionais e sociais: os trabalhadores com remunerações mais baixas, os que exercem funções invisibilizadas ou subvalorizadas, os que trabalham por turnos, os que desempenham funções de elevado desgaste físico e emocional, os trabalhadores com incapacidade ou doença profissional, os trabalhadores seniores e aqueles que podem ser afetados pelos processos de transformação digital e tecnológica.

O Dossier Negocial 2027 dá continuidade ao trabalho desenvolvido pelo SISTERP nos ciclos negociais anteriores, consolidando uma estratégia assente na valorização salarial, na reforma das carreiras, na justiça fiscal, na proteção social, no reconhecimento do mérito, na defesa de condições de trabalho dignas e no fortalecimento do diálogo social.

Contudo, o SISTERP entende que a valorização dos trabalhadores não pode limitar-se ao reconhecimento da antiguidade. Deve igualmente contemplar a experiência profissional adquirida ao longo da carreira, as competências desenvolvidas no exercício das funções e as qualificações académicas e profissionais entretanto obtidas, promovendo uma Administração Pública baseada no mérito, no conhecimento e na aprendizagem ao longo da vida.

Em 2027, as reivindicações do SISTERP organizam-se em torno de objetivos concretos, mensuráveis e avaliáveis. Cada proposta apresentada identifica problemas, soluções, impactos esperados e referenciais de acompanhamento, permitindo uma negociação mais transparente, mais responsável e mais orientada para resultados.

PRINCÍPIO ORIENTADOR

Valorizar quem serve o Estado não significa apenas aumentar salários. Significa garantir carreiras com futuro, remunerações justas, condições de trabalho dignas, reconhecimento da experiência e das qualificações, proteção social efetiva, igualdade de oportunidades e uma negociação coletiva assente no pluralismo sindical, na transparência e no respeito pelos trabalhadores.

VISÃO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO SÉCULO XXI

O SISTERP defende uma Administração Pública simultaneamente tecnológica e humana, eficiente e inclusiva, exigente e justa, capaz de conciliar a modernização dos serviços públicos com a valorização efetiva das pessoas que diariamente asseguram o seu funcionamento.

Os quatro valores operacionais

- Independência – O SISTERP define as suas posições e reivindicações em função dos interesses dos trabalhadores que representa, sem ficar condicionado por acordos celebrados por terceiros.
- Solidariedade – A valorização dos trabalhadores deve beneficiar toda a Administração Pública, com especial atenção à recuperação do poder de compra dos salários mais baixos, sem descurar a justa valorização das restantes carreiras.
- Equidade – Funções, responsabilidades e competências equivalentes devem merecer reconhecimento profissional e remuneratório equivalente, independentemente do organismo, setor ou vínculo de emprego.
- Exigência com proposta – O SISTERP assume um sindicalismo responsável e construtivo, que não se limita a identificar problemas, apresentando soluções concretas, sustentadas, negociáveis e avaliáveis.

2. De 2026 para 2027: contexto económico, social e orçamental

O ciclo negocial de 2027 decorre num contexto marcado pela persistência de pressões sobre o custo de vida, pela necessidade de reforçar a capacidade de resposta dos serviços públicos e pelos desafios estruturais que afetam a Administração Pública portuguesa.

Apesar do abrandamento gradual da inflação previsto para 2027, os trabalhadores continuam a suportar os efeitos das perdas acumuladas de poder de compra verificadas nos últimos anos. Os aumentos registados nos custos da habitação, alimentação, energia, transportes e serviços essenciais continuam a exercer pressão significativa sobre os orçamentos familiares, particularmente entre os trabalhadores com remunerações mais baixas e intermédias.

A valorização salarial continua, por isso, a constituir uma prioridade. Contudo, o SISTERP entende que os desafios atuais da Administração Pública ultrapassam a mera atualização das remunerações, exigindo igualmente respostas estruturais ao nível das carreiras, da valorização profissional, da organização do trabalho e da atração e retenção de recursos humanos qualificados.

Paralelamente, a Administração Pública enfrenta um processo de envelhecimento dos seus quadros, dificuldades crescentes de recrutamento em diversos setores e uma concorrência cada vez mais intensa com o setor privado pela captação de profissionais qualificados.

As carreiras gerais continuam a representar uma parte substancial do emprego público. Os Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores constituem o núcleo de funcionamento de inúmeros serviços da Administração Central, Regional e Local, assegurando diariamente funções essenciais à concretização dos direitos dos cidadãos.

Num momento em que muitos trabalhadores acumulam experiência profissional relevante e adquiriram novas habilitações académicas e qualificações ao longo da sua vida ativa, torna-se indispensável que a revisão das carreiras gerais prevista para 2027 constitua uma verdadeira oportunidade de valorização profissional, reconhecendo simultaneamente a experiência, as competências demonstradas e o investimento na formação.

3,0%	2,3%	64,4%	351 mil
IPC homólogo jul. 2026	inflação 2027 – previsão CE	carreiras gerais + docentes no emprego AP*	AO + AT + TS aprox.

** Indicador DGAEP: carreiras gerais e carreira docente, em conjunto, representam quase dois terços do emprego público.*

As carreiras gerais e a carreira docente representam, em conjunto, quase dois terços do emprego público, assumindo um papel determinante no funcionamento da Administração Pública portuguesa.

O que muda na abordagem do SISTERP para 2027

O Dossier Negocial 2027 assenta numa estratégia mais ambiciosa, mais concreta e mais orientada para resultados. O SISTERP propõe:

- Passar de reivindicações genéricas para propostas concretas, quantificadas e calendarizadas;
- Associar cada reivindicação a uma fundamentação jurídica, económica e social;
- Transformar a revisão das carreiras gerais numa oportunidade de valorização da experiência profissional, das competências efetivamente exercidas e das qualificações académicas adquiridas pelos trabalhadores;
- Defender uma política remuneratória focada no rendimento líquido disponível e não apenas nos valores salariais brutos;
- Combater os bloqueios artificiais à progressão e à promoção profissional;
- Tratar a formação contínua, a transformação digital e a inteligência artificial como matérias centrais das relações laborais;
- Reforçar a saúde ocupacional, a prevenção dos riscos psicossociais e a adaptação dos postos de trabalho;
- Exigir maior transparência administrativa, fiscalização efetiva e responsabilização pelo incumprimento da legislação laboral;
- Promover um modelo de diálogo social mais aberto, participativo e representativo da pluralidade sindical existente na Administração Pública.

Desafio Estratégico para 2027

2027 deve ser o ano da valorização efetiva dos trabalhadores da Administração Pública, conciliando aumentos salariais, reforma das carreiras, reconhecimento das qualificações, melhoria das condições de trabalho e modernização dos serviços públicos.

3. Posição do SISTERP sobre o Acordo Plurianual 2026–2029

O Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública para o período 2026-2029 constituiu uma opção negocial assumida pelo Governo e pelas organizações sindicais que nele participaram, estabelecendo um quadro plurianual de evolução salarial e de algumas componentes remuneratórias dos trabalhadores da Administração Pública.

O SISTERP não participou na negociação nem subscreveu o referido acordo, pelo que não se considera politicamente vinculado às soluções nele consagradas. Contudo, reconhece a legitimidade democrática das organizações sindicais que o subscreveram e o direito dos trabalhadores por elas representados a beneficiarem dos resultados alcançados.

A existência de um acordo plurianual não pode, porém, limitar o direito de outras organizações sindicais apresentarem propostas diferentes, mais ambiciosas ou ajustadas às necessidades dos trabalhadores que representam.

O SISTERP entende que os desafios atuais da Administração Pública, designadamente a perda acumulada de poder de compra, as dificuldades de recrutamento e retenção de trabalhadores, o envelhecimento dos quadros, a desvalorização das carreiras gerais e a crescente exigência dos serviços públicos justificam a apresentação de propostas que ultrapassem os compromissos anteriormente assumidos.

Por essa razão, o Dossier Negocial 2027 constitui um instrumento autónomo de intervenção sindical, assente numa visão própria para a valorização dos trabalhadores da Administração Pública e para a modernização dos serviços públicos.

POSIÇÃO INSTITUCIONAL

O SISTERP respeita o Acordo Plurianual 2026-2029 enquanto resultado de um processo negocial legítimo, mas rejeita que esse acordo constitua um limite máximo para a valorização dos trabalhadores da Administração Pública.

A previsibilidade é importante, mas não pode substituir a justiça salarial, a valorização profissional e o reconhecimento das reais necessidades dos trabalhadores.

As medidas legais decorrentes do acordo produzirão naturalmente os seus efeitos nos termos da lei, mas tal não impede o SISTERP de defender soluções mais favoráveis, mais justas e mais adequadas à realidade económica e social do país.

Pluralismo sindical: uma exigência democrática

- O pluralismo sindical constitui uma expressão fundamental da liberdade sindical e da participação democrática dos trabalhadores na definição das suas condições de trabalho.
- A Administração Pública portuguesa tornou-se mais diversa, mais exigente e mais complexa. Os trabalhadores procuram hoje diferentes modelos de representação sindical e devem poder ver as suas preocupações refletidas nos processos de negociação coletiva, independentemente da estrutura sindical que escolheram para os representar.
- O SISTERP considera que a qualidade do diálogo social melhora quando existe diversidade de perspetivas, transparência nos processos e igualdade de oportunidades de participação.

Neste sentido, defendemos:

- Critérios objetivos, transparentes e publicamente conhecidos para a participação das organizações sindicais nos processos negociais da Administração Pública;
- Resposta escrita, fundamentada e tempestiva às propostas apresentadas pelas estruturas sindicais representativas;
- Divulgação pública dos calendários negociais, matérias em discussão e resultados alcançados em cada fase dos processos de negociação;
- Acesso à informação técnica e estatística necessária para que todas as organizações possam participar em condições de igualdade e conhecimento;
- Reforço dos mecanismos de consulta sindical prévia relativamente às matérias com impacto relevante na vida dos trabalhadores;
- Respeito pela representatividade de todas as organizações sindicais legalmente constituídas, promovendo uma cultura de diálogo baseada na inclusão e no reconhecimento mútuo.

Compromisso do SISTERP

O SISTERP continuará a defender uma Administração Pública onde a negociação coletiva seja mais transparente, mais participada e mais representativa da diversidade dos trabalhadores, contribuindo para soluções mais equilibradas, mais legítimas e socialmente mais sustentáveis.

4. Rendimentos: salários, subsídio de refeição e poder de compra

4.1 Atualização remuneratória para 2027

A recuperação do poder de compra dos trabalhadores da Administração Pública constitui uma prioridade essencial para 2027.

Os aumentos salariais dos últimos anos revelaram-se insuficientes para compensar o acréscimo acumulado dos custos da habitação, alimentação, energia, transportes e demais bens essenciais, originando uma perda real de rendimento para milhares de trabalhadores.

Neste contexto, o SISTERP reivindica:

- Aumento mínimo de 100 € mensais para todos os trabalhadores da Administração Pública;
- Garantia de que nenhum trabalhador beneficie de uma atualização inferior a 100 €;
- Revisão anual das remunerações em função da inflação efetivamente verificada;
- Implementação de mecanismos que assegurem a recuperação gradual do poder de compra perdido ao longo da última década;
- Revisão da Tabela Remuneratória Única, eliminando distorções entre carreiras e valorizando adequadamente as responsabilidades exercidas.

O SISTERP considera que a valorização salarial deve constituir um instrumento de justiça social, de reforço da atratividade do emprego público e de melhoria da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos.

Remuneração base	Acordo 2027*	Proposta SISTERP	Diferença
1.000 €	60,52 €	100,00 €	+39,48 €
1.400 €	60,52 €	100,00 €	+39,48 €
1.600 €	60,52 €	100,00 €	+39,48 €
1.800 €	60,52 €	100,00 €	+39,48 €
2.000 €	60,52 €	100,00 €	+39,48 €
2.500 €	60,52 €	100,00 €	+39,48 €
3.000 €	69,00 €	120,00 €**	+51,00 €

** 60,52 € ou 2,30%, considerando o valor mais favorável. Exemplos meramente ilustrativos.*

* Valor previsto no Acordo Plurianual 2026-2029 para 2027.

** Como referência, o SISTERP admite que as remunerações mais elevadas possam beneficiar de atualização percentual que assegure uma valorização proporcional e equilibrada da estrutura remuneratória.

Princípio Orientador

Nenhum trabalhador da Administração Pública deve ver o seu esforço, dedicação e experiência profissional desvalorizados pela erosão continuada do poder de compra. Valorizar os trabalhadores é investir na qualidade do Estado e dos serviços públicos.

4.2 Cláusula de salvaguarda do poder de compra

A valorização salarial dos trabalhadores da Administração Pública não pode continuar dependente exclusivamente de previsões económicas que, frequentemente, ficam aquém da evolução real dos preços.

O SISTERP defende a criação de uma cláusula permanente de salvaguarda do poder de compra, garantindo que nenhum trabalhador perde rendimento real em consequência de desvios entre a inflação prevista e a inflação efetivamente verificada.

Assim, sempre que a taxa média anual de inflação ultrapasse a previsão considerada no Orçamento do Estado, deverá ser desencadeado um mecanismo automático de compensação remuneratória, através de atualização extraordinária das remunerações.

Este mecanismo visa:

- Proteger o rendimento real dos trabalhadores;
- Garantir maior previsibilidade e estabilidade económica às famílias;
- Evitar a acumulação de perdas de poder de compra ao longo dos anos;
- Reduzir conflitos laborais associados à degradação salarial;
- Promover uma política remuneratória mais justa e transparente.

Princípio

Nenhum trabalhador da Administração Pública deve financiar, através da perda do seu poder de compra, os desvios da inflação face às previsões económicas do Estado.

4.3 Subsídio de refeição: 12 € por dia

O subsídio de refeição constitui uma prestação de natureza social destinada a compensar parcialmente os custos acrescidos suportados pelos trabalhadores durante a sua jornada de trabalho.

O atual valor encontra-se manifestamente desajustado da realidade económica e dos custos efetivos de alimentação, tendo vindo a perder progressivamente capacidade compensatória.

O SISTERP reivindica:

- Fixação do subsídio de refeição em 12 € por dia útil;
- Atualização automática anual do valor em função da evolução do custo médio da alimentação;
- Adequação dos limites de isenção fiscal, evitando que os aumentos sejam anulados pela tributação.

A proposta de 12 € aproxima a Administração Pública dos valores já praticados em diversos setores de atividade e responde de forma mais adequada ao aumento dos custos suportados pelos trabalhadores.

REIVINDICAÇÃO SALARIAL 2027

- ☑ Aumento mínimo de 100 € para todos os trabalhadores da Administração Pública
- ☑ Cláusula automática de salvaguarda do poder de compra indexada à inflação real
- ☑ Subsídio de refeição de 12 € por dia
- ☑ Pagamento do subsídio através de cartão refeição com enquadramento fiscal adequado
- ☑ Recuperação progressiva das perdas acumuladas de poder de compra

Princípio

Nenhum trabalhador deve suportar sozinho o aumento dos custos da alimentação necessários ao exercício da sua atividade profissional.

5. Fiscalidade Justa e Defesa do Rendimento Líquido dos Trabalhadores

A valorização remuneratória dos trabalhadores da Administração Pública só produz efeitos reais quando se traduz num aumento efetivo do rendimento líquido disponível.

O SISTERP considera que as políticas salariais e fiscais devem ser articuladas, evitando que parte significativa dos aumentos remuneratórios seja absorvida por mecanismos de tributação desajustados da realidade económica e da evolução dos rendimentos.

A justiça fiscal exige que o Estado não transforme os aumentos salariais destinados à recuperação do poder de compra em meros ajustamentos nominais sem impacto efetivo na vida dos trabalhadores.

Neste contexto, o SISTERP defende uma política fiscal orientada para a proteção do rendimento do trabalho, especialmente das remunerações baixas e médias, assegurando que o esforço de valorização salarial produza benefícios concretos para as famílias.

PRINCÍPIO

A valorização do trabalho não pode terminar no salário bruto. O verdadeiro indicador de justiça remuneratória é o rendimento líquido efetivamente disponível para os trabalhadores e respetivas famílias.

COMPROMISSO SISTERP

Nenhum aumento salarial deve ser anulado por uma atualização fiscal insuficiente. Valorizar o trabalho exige proteger simultaneamente os salários, o poder de compra e o rendimento líquido dos trabalhadores.

6. Carreiras Gerais: Valorização, Progressão e Justiça Profissional

A revisão das carreiras gerais prevista para 2027 constitui uma oportunidade histórica para corrigir distorções acumuladas ao longo de décadas e construir um modelo mais justo, transparente e motivador para os trabalhadores da Administração Pública.

O SISTERP entende que esta revisão não pode limitar-se a ajustamentos remuneratórios ou a alterações pontuais dos conteúdos funcionais. Deve representar uma verdadeira reforma estrutural assente na valorização das funções

efetivamente desempenhadas, da experiência profissional adquirida, das competências desenvolvidas ao longo da carreira e das qualificações académicas e profissionais obtidas pelos trabalhadores.

A Administração Pública necessita de carreiras modernas, capazes de reconhecer o mérito, promover a especialização, incentivar a formação contínua e criar condições reais de evolução profissional sem obrigar os trabalhadores a abandonar as áreas onde adquiriram experiência e conhecimento.

6.1 Carreiras orientadas pelas funções, competências e responsabilidades

O SISTERP propõe:

- Criação de categorias de especialização e coordenação dentro das carreiras gerais sempre que as funções efetivamente exercidas o justifiquem;
- Implementação de percursos de progressão vertical que valorizem a experiência profissional, a formação adquirida e o grau de responsabilidade assumido;
- Revisão dos conteúdos funcionais das carreiras gerais, eliminando descrições excessivamente genéricas que permitem a atribuição de tarefas de maior complexidade sem reconhecimento adequado;
- Criação de mecanismos simplificados de transição ou reclassificação para trabalhadores que exerçam, de forma permanente, funções correspondentes a categoria ou carreira superior;
- Reconhecimento formal das competências adquiridas em contexto de trabalho;
- Valorização da antiguidade e da experiência acumulada como fatores relevantes de progressão profissional.

6.2 Valorização das Qualificações Académicas e Profissionais

O SISTERP considera essencial que a reforma das carreiras gerais reconheça o investimento realizado pelos trabalhadores na sua própria qualificação.

Ao longo dos anos, milhares de trabalhadores concluíram o ensino secundário, licenciaturas, pós-graduações, mestrados, especializações ou formações profissionais relevantes sem que esse esforço tenha produzido qualquer valorização efetiva da sua situação profissional.

Neste sentido, defendemos:

- Reconhecimento das qualificações académicas e profissionais adquiridas durante a carreira;
- Criação de mecanismos que permitam aproveitar as novas competências ao serviço da Administração Pública;
- Possibilidade de acesso simplificado a carreiras ou categorias compatíveis com as habilitações entretanto obtidas;
- Valorização da formação contínua, certificações profissionais e competências especializadas;
- Integração das qualificações adquiridas como elemento relevante nos processos de progressão e desenvolvimento profissional.

A Administração Pública não pode desperdiçar conhecimento já existente nos seus recursos humanos nem ignorar o esforço de valorização pessoal realizado pelos trabalhadores.

6.3 Igualdade e Coerência Nacional das Carreiras

A revisão das carreiras gerais deve assegurar uma aplicação coerente e harmonizada em toda a Administração Pública.

O mesmo conteúdo funcional deve corresponder, em qualquer organismo ou setor, a enquadramentos profissionais e remuneratórios comparáveis, salvaguardando apenas as especificidades legalmente justificadas.

Para o SISTERP é fundamental:

- Evitar novas desigualdades entre Administração Central, Administração Local, Administração Regional e entidades públicas empresariais;
- Garantir critérios uniformes de valorização das funções;
- Harmonizar os mecanismos de progressão e reconhecimento profissional;
- Combater interpretações divergentes da legislação que conduzam a injustiças entre trabalhadores que desempenham funções equivalentes.

Fundamentação

As carreiras gerais constituem o principal universo de trabalhadores da Administração Pública e representam um pilar essencial do funcionamento dos serviços públicos.

A ausência de mecanismos adequados de progressão e valorização gera:

- Desmotivação profissional;
- Dificuldades de recrutamento;
- Perda de trabalhadores qualificados;
- Subaproveitamento de competências existentes;
- Desigualdades entre funções efetivamente desempenhadas e enquadramentos formais.

Uma reforma abrangente permitirá reforçar a atratividade do emprego público, melhorar a qualidade dos serviços e valorizar quem diariamente assegura o funcionamento do Estado.

META 2027

Aprovar um novo quadro-base das carreiras gerais que assegure a valorização das funções efetivamente exercidas, da experiência profissional, das competências adquiridas e das qualificações académicas e profissionais obtidas ao longo da carreira, criando percursos claros de progressão, especialização e coordenação para todos os trabalhadores da Administração Pública.

7. Educação: Criação da Carreira de Apoio Educativo

A escola pública do século XXI exige respostas cada vez mais complexas nos domínios da inclusão, segurança, acompanhamento dos alunos, prevenção de conflitos, apoio à aprendizagem e promoção do bem-estar escolar.

Os atuais trabalhadores tradicionalmente designados como "pessoal não docente" desempenham um papel insubstituível na concretização da missão educativa das escolas, participando diariamente na construção de ambientes seguros, inclusivos e promotores do sucesso escolar. Contudo, continuam inseridos numa carreira que

não reflete adequadamente a especificidade das funções exercidas nem o grau crescente de responsabilidade que lhes é exigido.

O SISTERP considera, por isso, que chegou o momento de criar uma carreira própria e valorizada para estes profissionais, reconhecendo o seu contributo para a qualidade da educação pública e para o desenvolvimento integral das crianças e dos jovens.

7.1 Proposta de carreira específica

O SISTERP defende a criação de uma Carreira de Apoio Educativo, de natureza pluricategorial, destinada aos trabalhadores que desenvolvem funções diretamente ligadas ao acompanhamento dos alunos e ao funcionamento pedagógico das escolas.

A designação final da carreira deverá resultar de um processo participado pelos trabalhadores e respetivas organizações representativas.

Categoria indicativa	Núcleo funcional
Assistente de Apoio Escolar	Apoio geral ao funcionamento da escola; Vigilância e segurança dos espaços escolares; Apoio logístico e operacional; Acompanhamento básico dos alunos; Colaboração na organização das atividades escolares.
Assistente de Apoio Educativo	Acompanhamento direto dos alunos; Promoção da inclusão educativa; Apoio a alunos com necessidades específicas; Supervisão de recreios e espaços comuns; Mediação de conflitos e promoção da convivência escolar; Colaboração com docentes, técnicos especializados e famílias.
Assistente de Apoio Educativo Especializado / Coordenador	Coordenação de equipas; Apoio especializado em bibliotecas, laboratórios, oficinas e centros de recursos; Integração e acompanhamento de novos trabalhadores; Desenvolvimento de projetos educativos específicos; Formação e acompanhamento técnico das equipas.

7.2 Valorização Profissional e Progressão

A nova carreira deve permitir uma evolução profissional efetiva, baseada em:

- Experiência profissional adquirida;
- Avaliação do desempenho;
- Formação contínua;
- Competências demonstradas em contexto de trabalho;
- Qualificações académicas e profissionais obtidas ao longo da carreira;
- Exercício de funções de maior especialização ou responsabilidade.

O SISTERP defende igualmente o reconhecimento dos trabalhadores que já exercem atualmente funções correspondentes a níveis superiores de responsabilidade, através de mecanismos de transição justos e transparentes.

7.2 Garantias associadas

O SISTERP reivindica:

- Formação inicial e contínua em inclusão, necessidades educativas específicas, primeiros socorros, proteção de crianças e jovens, gestão de conflitos e segurança escolar;
- Reconhecimento remuneratório da responsabilidade acrescida associada ao contacto permanente com alunos e famílias;
- Definição de rácios adequados de trabalhadores por escola, considerando não apenas o número de alunos, mas também fatores como inclusão, dispersão geográfica, dimensão dos espaços e contexto social;
- Participação efetiva destes trabalhadores nos processos de organização e gestão escolar relacionados com as suas áreas de intervenção;
- Reforço das condições de segurança, ergonomia e saúde ocupacional;
- Uniformização nacional dos princípios fundamentais da carreira, evitando desigualdades resultantes da descentralização de competências para os municípios.

Fundamentação

A realidade das escolas evoluiu profundamente nas últimas décadas. Os trabalhadores de apoio educativo assumem hoje responsabilidades que vão muito além das funções tradicionalmente associadas ao antigo conceito de pessoal auxiliar.

A promoção da escola inclusiva, a integração de alunos com necessidades específicas, a mediação de conflitos, a proteção das crianças e jovens e o acompanhamento diário da comunidade educativa exigem competências próprias e reconhecimento profissional adequado.

A inexistência de uma carreira específica contribui para a desvalorização profissional destes trabalhadores e dificulta o recrutamento e a retenção de recursos humanos qualificados.

8. Saúde: Valorização dos Técnicos Auxiliares de Saúde, Clarificação Funcional e Revisão do Modelo Instituído pelo Decreto-Lei n.º 120/2023

A criação da carreira especial de Técnico Auxiliar de Saúde (TAS), através do Decreto-Lei n.º 120/2023, pretendeu responder à necessidade de reconhecimento das funções assistenciais desempenhadas por milhares de trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde. Contudo, a sua aplicação tem revelado múltiplas dificuldades, desigualdades de interpretação e situações de desadequação entre as funções efetivamente exercidas e o respetivo enquadramento profissional.

O SISTERP considera que é necessário avaliar de forma rigorosa os resultados da implementação deste regime, corrigir as injustiças entretanto identificadas e promover a sua revisão sempre que tal se revele necessário para assegurar a valorização dos trabalhadores e o bom funcionamento dos serviços.

8.1 Principais Problemas Identificados

- Persistência de interpretações divergentes dos conteúdos funcionais entre diferentes ULS, hospitais e unidades de saúde.
- Utilização de Técnicos Auxiliares de Saúde em tarefas indiferenciadas de apoio geral, desvalorizando a especificidade da carreira.
- Manutenção de Assistentes Operacionais no exercício regular de funções de natureza assistencial sem o correspondente reconhecimento profissional e remuneratório.
- Existência de diferenças significativas na aplicação do regime entre instituições do SNS.
- Insuficiência dos mecanismos de transição e integração de trabalhadores que já desempenhavam funções enquadráveis na carreira TAS.
- Limitações na valorização remuneratória e na progressão profissional.
- Falta de avaliação nacional dos impactos produzidos pelo Decreto-Lei n.º 120/2023 junto dos trabalhadores e dos serviços.

8.2 Proposta SISTERP

- Realização de uma auditoria funcional nacional às funções efetivamente exercidas pelos Técnicos Auxiliares de Saúde e pelos Assistentes Operacionais do SNS.
- Publicação de orientações nacionais vinculativas que clarifiquem de forma inequívoca a fronteira funcional entre as diferentes carreiras.
- Criação de mecanismos simplificados de reclassificação e integração para trabalhadores que exerçam, de forma permanente, funções correspondentes à carreira TAS.
- Revisão da tabela remuneratória da carreira e dos suplementos associados ao trabalho por turnos, penosidade, risco e responsabilidade.
- Garantia de formação profissional contínua, certificada e realizada em horário de trabalho.
- Valorização efetiva das categorias de especialização e coordenação.

- Avaliação global da aplicação do Decreto-Lei n.º 120/2023 e abertura de um processo negocial destinado à sua revisão, alteração ou substituição nas matérias que se revelem geradoras de injustiça ou desvalorização profissional.
- Participação das organizações sindicais representativas em todas as fases de revisão do regime jurídico aplicável à carreira.

OBJETIVO

Garantir que cada trabalhador seja enquadrado de acordo com as funções que efetivamente exerce, eliminando situações de desvalorização profissional e assegurando igualdade de tratamento em todo o Serviço Nacional de Saúde. **Nem Técnicos Auxiliares de Saúde a desempenhar permanentemente funções indiferenciadas de Assistente Operacional, nem Assistentes Operacionais a exercer funções assistenciais sem reconhecimento profissional, remuneratório e de carreira. A função efetivamente exercida deve determinar o enquadramento profissional**.

9. SIADAP, Progressões, Promoções e Reconhecimento do Mérito

A valorização dos trabalhadores da Administração Pública exige um sistema de avaliação, progressão e promoção transparente, previsível e justo.

O SISTERP considera que a avaliação do desempenho deve constituir um instrumento de desenvolvimento profissional e melhoria dos serviços públicos, e não um mecanismo gerador de bloqueios artificiais, desigualdades ou desmotivação.

Persistem atualmente situações em que trabalhadores com idêntico desempenho, experiência e responsabilidade enfrentam percursos profissionais distintos em consequência de atrasos avaliativos, sistemas de quotas excessivamente restritivos ou interpretações divergentes das regras aplicáveis.

Neste contexto, importa distinguir claramente três dimensões fundamentais:

- Avaliação do desempenho;
- Progressão remuneratória;
- Promoção a categorias ou níveis de responsabilidade superior.

Cada uma destas dimensões deve possuir regras próprias, transparentes e objetivas, assegurando igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores.

9.1 Reforma do SIADAP

O SISTERP defende uma revisão profunda do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), orientada pelos princípios da justiça, transparência e valorização do mérito.

Propomos:

- Garantia de avaliação atempada para todos os trabalhadores;
- Responsabilização da entidade empregadora sempre que a ausência de avaliação seja imputável aos serviços;
- Critérios de avaliação claros, objetivos e uniformes;
- Acesso integral dos trabalhadores a todos os elementos do respetivo processo avaliativo;
- Entrega automática das fichas de avaliação e respetivas fundamentações;
- Reforço dos mecanismos de contraditório, reclamação e recurso;
- Harmonização de procedimentos entre organismos da Administração Pública;
- Maior articulação entre avaliação, formação profissional e desenvolvimento de carreira.

9.2 Progressão Profissional Sem Bloqueios Artificiais

A progressão deve constituir uma consequência natural da prestação de trabalho, da experiência acumulada e do desempenho demonstrado.

O SISTERP reivindica:

- Redução progressiva dos mecanismos de quotas que limitam artificialmente a diferenciação do desempenho;
- Progressão baseada numa combinação equilibrada entre avaliação, tempo de serviço, experiência profissional e competências demonstradas;

- Regras previsíveis e transparentes de evolução remuneratória;
- Eliminação de bloqueios administrativos que atrasem injustificadamente o desenvolvimento profissional;
- Garantia de igualdade de tratamento entre trabalhadores em situações comparáveis.

O reconhecimento profissional não pode depender exclusivamente da existência de vagas ou de constrangimentos administrativos alheios ao trabalhador.

9.3 Promoção e Valorização das Competências

O SISTERP defende a criação de percursos efetivos de promoção profissional dentro das carreiras gerais e especiais.

Nesse sentido, propomos:

- Procedimentos regulares e calendarizados de acesso a categorias superiores;
- Critérios transparentes de promoção;
- Reconhecimento das funções efetivamente exercidas;
- Valorização da responsabilidade assumida no exercício das funções;
- Criação de oportunidades de especialização e coordenação dentro das carreiras.

As carreiras devem permitir evolução profissional sem obrigar o trabalhador a abandonar a área funcional onde adquiriu experiência e competências.

9.4 Reconhecimento da Experiência e das Qualificações

O SISTERP considera que a Administração Pública deve reconhecer e valorizar não apenas a antiguidade, mas também a experiência profissional e o investimento dos trabalhadores na sua qualificação.

Defendemos:

- Valorização da experiência adquirida ao longo da carreira;
- Reconhecimento das competências desenvolvidas em contexto de trabalho;
- Consideração das habilitações académicas obtidas durante a vida profissional;
- Valorização da formação contínua, certificações profissionais, pós-graduações, mestrados e especializações relevantes;
- Criação de mecanismos que permitam integrar essas qualificações nos processos de desenvolvimento e progressão profissional.

Não é aceitável que trabalhadores que investiram anos na sua valorização académica e profissional permaneçam sem qualquer reconhecimento efetivo desse esforço.

9.5 Recuperação de Injustiças e Combate ao Idadismo

O SISTERP defende a correção de situações que penalizaram trabalhadores ao longo dos anos.

Neste âmbito reivindicamos:

- Recuperação de injustiças na contagem do tempo de serviço;
- Valorização do trabalho prestado em situações de precariedade quando exista continuidade funcional comprovada;
- Reconhecimento da experiência adquirida em diferentes vínculos ao serviço público;
- Combate à discriminação baseada na idade;
- Valorização dos trabalhadores seniores enquanto portadores de conhecimento, experiência e memória institucional.

A experiência profissional constitui um ativo estratégico da Administração Pública e deve ser reconhecida como fator de valorização e não de discriminação.

Fundamentação

Uma Administração Pública moderna exige carreiras previsíveis, sistemas de avaliação credíveis e mecanismos de progressão que reconheçam efetivamente o mérito, a experiência e as qualificações dos trabalhadores.

A estagnação profissional reduz a motivação, dificulta o recrutamento, aumenta a rotatividade e compromete a eficiência dos serviços públicos. Por outro lado, sistemas mais transparentes e equilibrados reforçam o compromisso dos trabalhadores e promovem uma cultura organizacional baseada na confiança e na valorização das pessoas.

10. Trabalho Digno, Condições de Trabalho, Saúde Ocupacional e Conciliação

A qualidade dos serviços públicos depende diretamente das condições em que os trabalhadores exercem as suas funções.

O SISTERP entende que a valorização dos trabalhadores da Administração Pública não pode limitar-se às matérias remuneratórias. O trabalho digno exige ambientes laborais seguros, saudáveis e inclusivos, capazes de promover o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores ao longo de toda a sua vida profissional.

A modernização da Administração Pública deve assentar numa abordagem equilibrada que concilie produtividade, qualidade dos serviços e proteção dos trabalhadores, garantindo simultaneamente o respeito pela vida pessoal e familiar.

10.1 Condições de Trabalho Seguras e Adequadas

O SISTERP reivindica:

- Auditorias periódicas às condições de trabalho, abrangendo segurança, ergonomia, acessibilidade, climatização, iluminação, qualidade do ar e adequação dos equipamentos;
- Planos de correção obrigatórios com definição de prioridades, recursos e prazos de execução;
- Reforço dos serviços de segurança e saúde no trabalho;
- Disponibilização de equipamentos adequados às necessidades reais dos trabalhadores;
- Avaliação sistemática dos riscos profissionais em todos os serviços da Administração Pública.

10.2 Saúde Mental e Prevenção dos Riscos Psicossociais

A saúde mental deve assumir caráter prioritário nas políticas de recursos humanos da Administração Pública.
O SISTERP defende:

- Programas de prevenção do burnout e da fadiga profissional;
- Avaliação regular dos riscos psicossociais;
- Acesso a apoio psicológico especializado sempre que necessário;
- Integração da saúde mental nas estratégias de saúde ocupacional;
- Medidas específicas de prevenção do stress laboral excessivo;
- Promoção de ambientes de trabalho respeitadores da dignidade humana.

10.3 Prevenção e Combate ao Assédio

Nenhum trabalhador deve ser sujeito a comportamentos abusivos, discriminatórios ou atentatórios da sua dignidade.
O SISTERP reivindica:

- Protocolos independentes de prevenção e combate ao assédio moral e institucional;
- Mecanismos de denúncia seguros e confidenciais;
- Proteção efetiva contra retaliações;
- Investigação célere e imparcial das situações denunciadas;
- Formação específica para dirigentes e trabalhadores sobre prevenção do assédio laboral.

10.4 Direito ao Descanso e à Conciliação

As novas tecnologias não podem transformar-se numa extensão permanente da jornada de trabalho.
O SISTERP defende:

- Direito efetivo a desligar fora do horário de trabalho, salvo situações legalmente excecionais;
- Respeito pelos tempos de descanso e recuperação;
- Horários compatíveis com a vida familiar e pessoal;
- Medidas de conciliação entre trabalho, família e prestação de cuidados;
- Organização do trabalho que previna a sobrecarga física e emocional dos trabalhadores.

10.5 Teletrabalho e Organização Flexível do Trabalho

Sempre que compatível com a natureza das funções exercidas, devem ser promovidas formas modernas de organização do trabalho.
O SISTERP reivindica:

- Acesso ao teletrabalho em condições de igualdade e transparência;
- Critérios objetivos para a sua atribuição;
- Garantia da não discriminação entre trabalhadores presenciais e trabalhadores em teletrabalho;
- Possibilidade de horários flexíveis adequados às necessidades dos serviços e dos trabalhadores;
- Avaliação periódica dos resultados e impactos destas modalidades laborais.

10.6 Adaptação dos Postos de Trabalho e Inclusão

A Administração Pública deve ser uma referência nacional em matéria de inclusão laboral.
O SISTERP defende:

- Adaptação efetiva dos postos de trabalho às limitações funcionais dos trabalhadores;
- Disponibilização de equipamentos e tecnologias de apoio adequados;
- Reconhecimento das limitações visuais, auditivas, cognitivas, psicológicas e musculoesqueléticas;
- Implementação do princípio da acomodação razoável;
- Adoção de medidas que permitam manter os trabalhadores em funções compatíveis com a sua condição, evitando afastamentos prematuros da atividade.

10.7 Trabalhadores por Turnos e Longas Carreiras

Os trabalhadores sujeitos a regimes especialmente exigentes devem beneficiar de proteção acrescida.
O SISTERP reivindica:

- Medidas específicas de prevenção do desgaste profissional;
- Reforço dos períodos de descanso e recuperação;
- Avaliação periódica dos impactos do trabalho por turnos e noturno na saúde dos trabalhadores;
- Mecanismos de adaptação progressiva das funções em fim de carreira;
- Medidas de promoção do envelhecimento ativo e saudável no trabalho.

10.8 Inovação na Organização do Trabalho

O SISTERP defende a realização de projetos-piloto que permitam testar novas formas de organização do trabalho, sempre salvaguardando a qualidade dos serviços públicos e os direitos dos trabalhadores.
Entre essas iniciativas incluem-se:

- Experiências de redução do tempo de trabalho sem perda remuneratória;
- Modelos de semana de trabalho comprimida ou organizada em quatro dias, quando tecnicamente compatível;
- Avaliação rigorosa dos impactos ao nível da produtividade, satisfação dos trabalhadores e qualidade dos serviços prestados.

Fundamentação

A Administração Pública enfrenta desafios crescentes relacionados com o envelhecimento dos quadros, a fadiga profissional, os riscos psicossociais e as dificuldades de conciliação entre trabalho e vida pessoal.
Investir em condições de trabalho dignas não constitui um custo, mas sim um investimento na produtividade, na qualidade dos serviços públicos e na sustentabilidade das organizações.

SOLIDARIEDADE NO TRABALHO

Adaptar funções, horários e condições de trabalho é preferível a afastar trabalhadores experientes. O SISTERP defende uma Administração Pública que seja referência nacional em inclusão, envelhecimento ativo, prevenção dos riscos profissionais e valorização das pessoas ao longo de toda a sua carreira.

PRINCÍPIO ORIENTADOR

O trabalho deve adaptar-se às pessoas e não as pessoas ao trabalho. Uma Administração Pública moderna valoriza os seus trabalhadores, protege a sua saúde e promove condições que lhes permitam exercer as suas funções com dignidade, segurança e qualidade de vida.

11. Acidentes em serviço, doenças profissionais e justa reparação

A proteção dos trabalhadores vítimas de acidente em serviço ou doença profissional constitui uma obrigação fundamental do Estado enquanto entidade empregadora pública. O SISTERP considera que nenhum trabalhador deve ser penalizado por sofrer um acidente ou adquirir uma doença no exercício das funções que desempenha ao serviço da comunidade.

Apesar das sucessivas alterações legislativas ocorridas nas últimas décadas, continuam a subsistir situações de desigualdade, morosidade processual e insuficiente proteção social dos trabalhadores da Administração Pública vítimas de acidentes em serviço.

A alteração introduzida pela Lei n.º 11/2014 ao artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 503/99 limitou significativamente a acumulação de determinadas prestações por incapacidade permanente com a remuneração auferida pelo trabalhador. Embora o Tribunal Constitucional não tenha declarado a inconstitucionalidade do regime, tal facto não impede a sua revisão legislativa, sempre que razões de justiça material, equidade e proteção dos trabalhadores o justifiquem.

O SISTERP entende que a reparação das consequências dos acidentes em serviço deve assegurar proteção efetiva, igualdade de tratamento e respeito pela dignidade dos trabalhadores sinistrados.

11.1 Reivindicações do Sisterp

- Revisão do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 503/99, garantindo um regime de reparação mais justo e materialmente equivalente ao aplicável aos restantes trabalhadores;

- Garantia de manutenção integral do rendimento durante os períodos de incapacidade temporária resultantes de acidente em serviço;
- Pagamento célere de indemnizações, pensões e capitais de remição, evitando atrasos incompatíveis com a função reparadora destas prestações;
- Fixação de prazos máximos para juntas médicas, decisões administrativas, reavaliações e pagamento de prestações;
- Direito a segunda avaliação médica independente em situações de divergência relevante sobre o grau de incapacidade;
- Reforço dos mecanismos de acompanhamento, reabilitação e reintegração profissional dos trabalhadores sinistrados;
- Uniformização nacional da aplicação do regime jurídico dos acidentes em serviço;
- Atualização periódica da tabela de incapacidades e dos critérios de avaliação médico-legal;
- Reconhecimento mais célere e eficaz das doenças profissionais.

11.2 Doenças Profissionais e Novos Riscos Laborais

A evolução das formas de organização do trabalho e dos riscos profissionais exige uma atualização permanente do conceito de doença profissional.

O SISTERP defende:

- Revisão dos critérios de reconhecimento das doenças profissionais;
- Inclusão efetiva dos riscos psicossociais e da fadiga profissional prolongada nos instrumentos de avaliação e prevenção;
- Reforço do reconhecimento das lesões musculoesqueléticas associadas ao exercício continuado de determinadas funções;
- Avaliação dos impactos decorrentes da utilização intensiva de equipamentos informáticos e meios digitais;
- Reconhecimento dos efeitos da exposição prolongada ao ruído, vibrações, movimentos repetitivos e outros fatores de risco ocupacional;
- Reforço dos programas de prevenção e acompanhamento médico dos trabalhadores expostos a fatores de risco específicos.

11.3 Reabilitação e Reintegração Profissional

Sempre que possível, a prioridade deve ser a recuperação e reintegração do trabalhador na vida ativa.

O SISTERP considera essencial:

- Adaptar postos de trabalho às limitações resultantes do acidente ou doença profissional;
- Garantir formação e requalificação profissional quando necessárias;
- Criar mecanismos de mobilidade compatíveis com as limitações funcionais existentes;
- Evitar situações de afastamento prematuro da atividade por inexistência de soluções de integração adequadas;
- Promover uma cultura de acompanhamento contínuo dos trabalhadores sinistrados.

Fundamentação

Os trabalhadores da Administração Pública exercem diariamente funções essenciais ao funcionamento do Estado e à satisfação de necessidades coletivas fundamentais.

Quando ocorre um acidente em serviço ou uma doença profissional, a resposta pública deve refletir os princípios da solidariedade, da dignidade humana, da proteção da saúde e da justiça social.

Uma proteção insuficiente dos trabalhadores sinistrados gera insegurança, desmotivação e desigualdade, comprometendo a confiança dos trabalhadores na Administração Pública enquanto empregador.

RIGOR JURÍDICO

A posição do SISTERP assenta numa proposta de reforma legislativa fundada em razões de justiça material, proteção do trabalhador e igualdade de tratamento. A circunstância de o Tribunal Constitucional não ter declarado a inconstitucionalidade do regime vigente não impede a sua revisão pelo legislador democrático, sempre que tal se revele necessário para garantir uma proteção mais justa e adequada dos trabalhadores da Administração Pública.

PRINCÍPIO ORIENTADOR

Quem sofre um acidente ou adquire uma doença ao serviço do Estado não pode ser deixado para trás. A reparação deve ser justa, célere e digna, assegurando proteção efetiva, recuperação adequada e igualdade de tratamento para todos os trabalhadores.

12. Cumprimento da Lei, Fiscalização e Responsabilização pelo Incumprimento

Os direitos dos trabalhadores só são verdadeiramente efetivos quando a sua aplicação é garantida de forma uniforme, transparente e fiscalizada.

O SISTERP considera que uma das maiores fragilidades da Administração Pública não reside necessariamente na ausência de legislação, mas sim na existência de interpretações divergentes, atrasos na sua aplicação e insuficiência dos mecanismos de fiscalização e acompanhamento.

Não é aceitável que trabalhadores em situações idênticas recebam tratamentos diferentes consoante o organismo onde exercem funções, nem que direitos legalmente reconhecidos dependam da interpretação de cada dirigente ou serviço.

Por essa razão, o SISTERP defende que 2027 deve ser também o ano do cumprimento efetivo da lei, da fiscalização eficaz e da responsabilização pelo incumprimento.

12.1 Reforço da Fiscalização

O SISTERP reivindica:

- Reforço dos recursos humanos, meios técnicos e capacidade operacional da ACT, IGF, IGAS, IGEC e demais entidades inspetivas competentes;
- Realização periódica de ações inspetivas dirigidas às matérias com maior impacto laboral;
- Reforço das auditorias relacionadas com carreiras, progressões, condições de trabalho, saúde ocupacional e cumprimento dos instrumentos legais aplicáveis;
- Criação de mecanismos de articulação entre entidades fiscalizadoras e organizações sindicais para identificação de problemas recorrentes.

12.2 Resposta Efetiva às Denúncias

O SISTERP defende:

- Fixação de prazos máximos para resposta a denúncias e pedidos de intervenção apresentados pelos trabalhadores ou pelas organizações sindicais;
- Tratamento prioritário das situações relacionadas com assédio, segurança e saúde no trabalho, remunerações, progressões e violação de direitos fundamentais;
- Informação regular aos denunciantes sobre o estado dos processos;
- Maior transparência na tramitação das participações apresentadas.

12.3 Transparência e Prestação de Contas

A fiscalização só produz efeitos quando as suas conclusões geram conhecimento e correção das situações identificadas.

Por esse motivo, o SISTERP propõe:

- Publicação das conclusões e recomendações das auditorias e inspeções de interesse coletivo, salvaguardando dados pessoais e obrigações legais de confidencialidade;
- Divulgação do grau de cumprimento das recomendações emitidas pelas entidades inspetivas;
- Criação de relatórios periódicos sobre incumprimentos recorrentes na Administração Pública;
- Maior acesso dos trabalhadores e das organizações sindicais à informação relevante em matéria de fiscalização.

12.4 Responsabilização pelo Incumprimento

A efetividade da lei exige consequências quando os incumprimentos persistem.

Assim, o SISTERP reivindica:

- Mecanismos de responsabilização dos dirigentes que, de forma reiterada, incumpram normas laborais claramente estabelecidas;
- Correção obrigatória das situações consideradas ilegais pelas entidades competentes;
- Acompanhamento da execução das recomendações inspetivas;
- Reforço das garantias dos trabalhadores que denunciem irregularidades ou violações dos seus direitos;
- Proteção contra represálias decorrentes do exercício legítimo dos direitos laborais.

12.5 Uniformidade na Aplicação da Lei

O SISTERP considera essencial garantir que a legislação laboral da Administração Pública seja aplicada de forma homogénea em todo o território nacional.

Defendemos:

- Harmonização das interpretações administrativas relativas aos regimes transversais da Administração Pública;
- Emissão de orientações nacionais claras sobre matérias suscetíveis de gerar interpretações divergentes;
- Redução das desigualdades entre organismos na aplicação de direitos laborais;
- Promoção da igualdade de tratamento entre trabalhadores que desempenham funções equivalentes.

Fundamentação

A confiança dos trabalhadores nas instituições públicas depende da certeza de que os seus direitos serão respeitados e protegidos.

Quando a aplicação da lei varia de organismo para organismo, instala-se a insegurança jurídica, a desigualdade de tratamento e a perceção de injustiça.

Uma Administração Pública moderna exige regras claras, fiscalização eficaz e responsabilização adequada, promovendo simultaneamente uma cultura de legalidade, transparência e boa administração.

PRINCÍPIO ORIENTADOR

Um direito que não é fiscalizado, aplicado e protegido deixa de ser um verdadeiro direito. O SISTERP defende uma Administração Pública onde a lei seja cumprida de forma igual para todos, onde os incumprimentos sejam corrigidos e onde os trabalhadores possam confiar que os seus direitos serão efetivamente respeitados.

13. Formação, Transição Digital, Inteligência Artificial e Inclusão Tecnológica

A Administração Pública atravessa um processo de transformação sem precedentes, impulsionado pela digitalização dos serviços, pela automação de procedimentos, pela utilização crescente de inteligência artificial e pela gestão baseada em dados.

Esta evolução constitui uma oportunidade para melhorar a qualidade dos serviços públicos, aumentar a eficiência administrativa e simplificar processos. Contudo, a modernização tecnológica não pode ser realizada à custa dos trabalhadores, nem transformar-se num fator de exclusão, precarização ou desvalorização profissional.

O SISTERP defende uma transição digital justa, inclusiva e centrada nas pessoas, garantindo que a inovação tecnológica é acompanhada por formação adequada, proteção dos direitos dos trabalhadores e valorização das competências humanas.

13.1 Direito à Formação e Qualificação Permanente

A transformação digital exige investimento contínuo na qualificação dos trabalhadores.
O SISTERP reivindica:

- Plano anual de formação acessível a todos os trabalhadores;
- Formação realizada em horário de trabalho e sem encargos para os trabalhadores;
- Direito efetivo à atualização e reciclagem de competências digitais;
- Reforço da formação certificada e reconhecida para efeitos de progressão profissional;
- Criação de programas específicos de formação em ferramentas digitais, inteligência artificial, proteção de dados, cibersegurança e utilização responsável da tecnologia;
- Reconhecimento das competências adquiridas através da formação contínua.

13.2 Direito à Requalificação Profissional

Nenhum trabalhador deve ser prejudicado por mudanças tecnológicas implementadas pela Administração Pública.
O SISTERP defende:

- Direito à requalificação profissional antes da introdução de processos de automação que alterem significativamente funções ou métodos de trabalho;

- Garantia de reconversão profissional para trabalhadores afetados por processos de reorganização tecnológica;
- Identificação antecipada das necessidades futuras de competências;
- Acompanhamento dos trabalhadores durante os processos de mudança organizacional;
- Utilização da tecnologia como instrumento de valorização e não de substituição indiscriminada do trabalho humano.

13.3 Inteligência Artificial com Supervisão Humana

A utilização de sistemas de inteligência artificial na Administração Pública deve respeitar princípios de transparência, legalidade, imparcialidade e responsabilidade.

O SISTERP considera inaceitável que decisões com impacto na vida profissional dos trabalhadores sejam tomadas exclusivamente por sistemas automatizados.

Assim, propomos:

- Proibição de decisões exclusivamente automatizadas em matérias de recrutamento, avaliação de desempenho, mobilidade, progressão, promoção e disciplina;
- Garantia de supervisão humana em todas as decisões relevantes;
- Direito dos trabalhadores à informação sobre a utilização de sistemas algorítmicos;
- Direito de contestação e recurso sempre que sejam utilizados mecanismos automatizados de apoio à decisão;
- Auditoria periódica aos sistemas de inteligência artificial utilizados na gestão de recursos humanos.

13.4 Transparência Tecnológica e Proteção dos Trabalhadores

O SISTERP considera fundamental assegurar a transparência relativamente às tecnologias utilizadas na Administração Pública.

Defendemos:

- Informação clara sobre os sistemas tecnológicos utilizados para monitorização, organização e avaliação do trabalho;
- Garantias de proteção da privacidade e dos dados pessoais dos trabalhadores;
- Proibição de mecanismos de vigilância excessiva ou desproporcionada;
- Avaliação prévia dos impactos das novas tecnologias sobre as condições de trabalho;
- Participação das organizações sindicais nos processos de discussão das alterações tecnológicas com impacto laboral.

13.5 Inclusão Digital e Igualdade de Oportunidades

A transformação digital deve ser inclusiva e acessível a todos os trabalhadores.

O SISTERP reivindica:

- Programas de inclusão digital destinados a trabalhadores com menor experiência tecnológica;
- Apoio específico aos trabalhadores seniores durante os processos de adaptação tecnológica;

- Combate à discriminação associada à idade, ao percurso profissional ou ao nível de competências digitais;
- Disponibilização de equipamentos adequados às necessidades dos trabalhadores;
- Adaptação das plataformas digitais a trabalhadores com limitações visuais, auditivas ou outras necessidades específicas.

13.6 Partilha dos Benefícios da Modernização

A modernização tecnológica deve produzir benefícios para os trabalhadores e não apenas para a organização. Neste sentido, o SISTERP defende que os ganhos de produtividade resultantes da digitalização e da automação devem traduzir-se em:

- Redução da carga burocrática e administrativa;
- Maior simplificação dos procedimentos internos;
- Melhor organização dos tempos de trabalho;
- Reforço da qualidade dos serviços públicos;
- Valorização das competências humanas de maior valor acrescentado;
- Melhoria das condições de trabalho e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Fundamentação

A Administração Pública do século XXI deve ser capaz de conciliar inovação tecnológica, eficiência organizacional e valorização das pessoas.
A digitalização é inevitável e desejável. Contudo, a tecnologia deve servir os trabalhadores e os cidadãos, e não substituir a dimensão humana dos serviços públicos. A experiência profissional, o conhecimento técnico, a capacidade de decisão e o contacto humano continuam a constituir fatores essenciais para a qualidade da Administração Pública.

PRINCÍPIO 2027

A tecnologia deve estar ao serviço das pessoas. A inovação, a digitalização e a inteligência artificial devem contribuir para melhores serviços públicos, melhores condições de trabalho e maior valorização dos trabalhadores, nunca para a sua substituição, vigilância excessiva ou exclusão profissional.

14. Proteção social, CGA e outros direitos de expressão pecuniária

14.1 CGA e previsibilidade

O SISTERP reafirma a necessidade de clarificação e uniformização das regras aplicáveis às situações de reinscrição, mobilidade, alteração de vínculo e demais circunstâncias suscetíveis de produzir efeitos no enquadramento dos trabalhadores na Caixa Geral de Aposentações (CGA).

A proteção social e os direitos associados à aposentação constituem dimensões fundamentais da relação laboral na Administração Pública, devendo assentar em princípios de segurança jurídica, previsibilidade e igualdade de tratamento.

Os trabalhadores têm o direito de conhecer antecipadamente os efeitos das decisões administrativas sobre o seu percurso contributivo e futuro regime de aposentação. Neste sentido, o SISTERP defende que as normas aplicáveis à CGA sejam claras, estáveis, transparentes e uniformemente interpretadas por todos os organismos públicos.

14.2 Despesas profissionais obrigatórias

Sempre que o exercício de funções na Administração Pública dependa, por imposição legal ou regulamentar, da inscrição em ordem profissional, entidade certificadora ou outro organismo obrigatório, os respetivos encargos não devem ser suportados exclusivamente pelo trabalhador.

O SISTERP entende que não é razoável exigir aos trabalhadores que financiem, através do seu rendimento pessoal, requisitos imprescindíveis ao exercício da atividade profissional que desempenham ao serviço do Estado.

Assim, defendemos a criação de mecanismos de reembolso, comparticipação ou compensação das despesas profissionais obrigatórias, incluindo quotas, inscrições, certificações e outros encargos legalmente exigidos para o exercício das funções.

A valorização dos trabalhadores exige também o reconhecimento dos custos que lhes são impostos para manter a sua habilitação profissional ao serviço da Administração Pública.

14.3 Ajudas de custo, transporte e abonos

O SISTERP reivindica:

- Atualização anual automática dos valores das ajudas de custo, quilometragem e abono para falhas;
- Revisão periódica dos montantes praticados, tendo por referência os custos reais de deslocação, alimentação e alojamento suportados pelos trabalhadores;
- Garantia de pagamento atempado destas prestações;
- Uniformização de procedimentos e critérios de atribuição em toda a Administração Pública;
- Eliminação de atrasos administrativos que prejudiquem financeiramente os trabalhadores que suportam despesas em serviço.

Os valores atualmente praticados devem refletir a realidade económica e assegurar que os trabalhadores não suportam encargos pessoais decorrentes do exercício das suas funções profissionais.

PRINCÍPIO ORIENTADOR

Nenhum trabalhador deve ser penalizado financeiramente por despesas, obrigações ou encargos inerentes ao exercício das funções que desempenha ao serviço do Estado. A proteção social e os direitos de expressão pecuniária devem garantir previsibilidade, equidade e justiça material.

15. Propostas setoriais

O SISTERP reconhece que os desafios da Administração Pública assumem características específicas em função dos diferentes sectores de atividade. Sem prejuízo das reivindicações transversais constantes do presente dossier, importa identificar prioridades sectoriais que respondam às necessidades concretas dos trabalhadores e dos serviços públicos.

15.1 Saúde

- Reforço das equipas multidisciplinares, integrando Técnicos Auxiliares de Saúde (TAS), Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos, Técnicos Superiores e Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT);
- Definição de rácios e dotações de pessoal em função da carga assistencial efetiva, da complexidade das respostas prestadas e das necessidades das populações;
- Valorização das condições associadas ao trabalho por turnos, ao trabalho noturno, à penosidade, ao risco e à responsabilidade profissional;
- Reforço das medidas de proteção da saúde ocupacional e adaptação dos postos de trabalho às exigências físicas e psicológicas das funções;
- Clarificação nacional das fronteiras funcionais entre TAS e Assistentes Operacionais, acompanhada de mecanismos de reconhecimento e reclassificação profissional.

15.2 Educação

- Criação da carreira específica de Apoio Educativo e Escolar, valorizando o papel dos trabalhadores no sucesso educativo, na inclusão e na segurança dos alunos;
- Definição de rácios adequados às características dos estabelecimentos de ensino, às necessidades de inclusão e ao contexto social e educativo das escolas;
- Reforço da formação contínua em áreas como primeiros socorros, inclusão, saúde mental, gestão de conflitos e proteção de crianças e jovens;
- Participação efetiva dos trabalhadores de apoio educativo nos processos de organização e funcionamento das escolas.

15.3 Ação Social

- Reforço das equipas técnicas e operacionais nas respostas sociais dirigidas a crianças, idosos, pessoas com deficiência e populações vulneráveis;
- Criação de mecanismos de compensação associados à elevada exigência emocional e à exposição continuada a contextos de especial vulnerabilidade social;
- Disponibilização de apoio psicológico e supervisão técnica regular aos profissionais do sector;
- Garantia de tempos de intervenção adequados às necessidades dos utentes, assegurando respostas socialmente dignas e tecnicamente qualificadas.

15.4 Justiça/Segurança Social/IMT/IRN

- Reforço das equipas administrativas, técnicas e especializadas, garantindo capacidade de resposta compatível com as exigências dos serviços;
- Revisão dos conteúdos funcionais e valorização remuneratória das carreiras de apoio;
- Reforço da formação contínua em legislação, plataformas digitais, simplificação administrativa e proteção de dados;
- Garantia de condições de segurança adequadas nos serviços de atendimento ao público, especialmente em contextos de maior conflitualidade.

15.5 Administração Central e Local

- Promoção da mobilidade voluntária com preservação da experiência profissional, do posicionamento remuneratório e dos direitos adquiridos;
- Harmonização dos critérios de aplicação da legislação transversal da Administração Pública;
- Participação efetiva dos trabalhadores nos processos de modernização, simplificação administrativa e reorganização dos serviços;
- Reforço das condições de funcionamento dos serviços desconcentrados e dos territórios com maiores dificuldades de recrutamento e retenção de trabalhadores;
- Criação de incentivos de fixação para zonas periféricas, de baixa densidade ou com carência crónica de recursos humanos.

16. Método e calendário negocial 2027

Um processo negocial eficaz não depende apenas da qualidade das reivindicações apresentadas. Depende igualmente da existência de um método claro, transparente e acompanhado, que permita avaliar os resultados alcançados e identificar os constrangimentos que dificultam a concretização das propostas apresentadas pelo SISTERP.

O SISTERP defende um modelo de negociação assente na participação, no acompanhamento permanente dos processos e na responsabilização das entidades intervenientes, garantindo que cada proposta apresentada obtenha resposta e avaliação adequadas.

Período	Eixo	Resultado esperado
Set.–Out. 2026	Rendimentos Fiscalidade e OE2027	Atualização remuneratória anual; Subsídio de refeição; Fiscalidade e rendimento líquido; Ajudas de custo e abonos; Cláusula de salvaguarda do poder de compra.
4.º trim. 2026 – 1.º trim. 2027	Reforma das Carreiras Gerais	Revisão das carreiras gerais; Estruturas pluricategoriais; Valorização da experiência profissional; Reconhecimento das qualificações académicas e profissionais; Regras de progressão, promoção e reclassificação.
1.º–2.º trim. 2027	Setores prioritários	Carreira de Apoio Educativo; Valorização e enquadramento funcional dos TAS; Reforma do SIADAP; Acidentes em serviço e doenças profissionais; Questões setoriais prioritárias da Saúde, Educação e Ação Social..
2.º–3.º trim. 2027	Trabalho digno e modernização e Proteção dos Trabalhadores	Condições de trabalho e saúde ocupacional; Fiscalização e cumprimento da lei; Formação profissional; Transição digital e inteligência artificial; Teletrabalho e organização do trabalho; Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.
3.º e 4.º Trimestres de 2027	Diálogo Social e Pluralismo Sindical	Avaliação dos mecanismos de participação sindical; Reforço da transparência negocial; Democratização do diálogo social; Acompanhamento dos compromissos assumidos pelas entidades governamentais.
4.º Trimestre de 2027	Avaliação e Preparação do Ciclo Negocial Seguinte	Relatório de execução das medidas negociadas; Identificação dos compromissos concretizados; Avaliação dos bloqueios e matérias pendentes; Preparação do Dossier Negocial 2028.

Regras do processo

O SISTERP considera indispensável que os processos negociais observem princípios mínimos de transparência, acompanhamento e responsabilização.

Neste sentido, defendemos que:

- Cada reunião negocial seja acompanhada de ata, memória descritiva ou registo escrito dos assuntos discutidos;
- Todas as propostas apresentadas pelo SISTERP obtenham resposta expressa e fundamentada, independentemente do seu acolhimento ou rejeição;
- Seja criado um mecanismo de acompanhamento das propostas apresentadas, identificando a entidade competente, o estado de execução e os prazos previstos;
- Os associados sejam regularmente informados sobre o andamento dos processos negociais, os avanços alcançados e os obstáculos identificados;
- As matérias negociadas sejam acompanhadas por indicadores de execução e avaliação sempre que tal seja possível.

PRINCÍPIO ORIENTADOR

Negociar não é apenas apresentar reivindicações. É acompanhar a sua execução, avaliar os resultados alcançados e garantir que os compromissos assumidos se traduzem em melhorias concretas para os trabalhadores da Administração Pública.

17. Quadro-Síntese das reivindicações

Eixo	Reivindicação-chave	Interlocutor	Meta
Valorização Remuneratória	Aumento mínimo de 100 € para todos os trabalhadores da Administração Pública	Governo / OE2027	1 jan. 2027
Subsídio de Refeição	Atualização para 12 €/dia	Governo / Finanças	1 jan. 2027
Fiscalidade	Atualização dos escalões de IRS, deduções e limites fiscais para proteger o rendimento líquido	OE2027	2027
Carreiras gerais	Reforma das carreiras, valorização das competências, progressão e reconhecimento das funções efetivamente exercidas	Governo / AP	Acordo em 2027
Educação	Criação da Carreira de Apoio Educativo	Educação / AP / autarquias	Negociação 2027
Saúde	Clarificação TAS/AO, reclassificações, valorização da carreira e revisão do DL n.º 120/2023	Saúde / AP	2027
SIADAP e Progressões	Avaliação justa, eliminação de bloqueios artificiais e progressão previsível	AP/Governo	2027
Acidentes em serviço	Revisão do DL n.º 503/99 e reforço da proteção dos trabalhadores sinistrados	Governo / AR	2027
Fiscalização	Reforço dos meios inspetivos, prazos de resposta e execução das recomendações	Entidades inspetivas	2027
Transição Digital e IA	Formação universal, inclusão digital e supervisão humana das decisões automatizadas	Governo / Organismos Públicos	2027
Proteção Social e CGA	Clarificação de regimes, uniformização de procedimentos e reforço da previsibilidade dos direitos sociais	Governo / CGA	2027
Pluralismo Sindical	Participação efetiva das organizações sindicais representativas em todas as negociações da Administração Pública	Governo	2027

18. Conclusão – um sindicalismo independente, solidário e consequente

O SISTERP entra no ciclo negocial de 2027 com independência, determinação e sentido de responsabilidade. A sua autonomia sindical permite-lhe defender, de forma livre e consequente, os interesses dos trabalhadores da Administração Pública, sem ficar condicionado por compromissos negociais em cuja construção não participou. Essa independência não representa um afastamento do diálogo; pelo contrário, reforça a responsabilidade de apresentar propostas tecnicamente fundamentadas, socialmente justas e orientadas para resultados concretos.

O Acordo Plurianual 2026-2029 introduziu previsibilidade em determinadas matérias, mas a previsibilidade não pode ser confundida com suficiência. Na perspetiva do SISTERP, os desafios que atualmente se colocam aos trabalhadores da Administração Pública exigem respostas mais abrangentes e mais ambiciosas, capazes de assegurar uma efetiva valorização remuneratória, profissional e social.

O ano de 2027 deve constituir uma oportunidade para reforçar a atratividade do emprego público, corrigir desigualdades acumuladas, valorizar carreiras, reconhecer competências, proteger os trabalhadores e modernizar a Administração Pública sem abdicar dos princípios da justiça, da inclusão e da dignidade do trabalho.

A reforma das carreiras, a recuperação do poder de compra, a valorização das qualificações, a melhoria das condições de trabalho, a proteção dos trabalhadores vítimas de acidentes em serviço, a aplicação uniforme da lei e o reforço do diálogo social não são objetivos isolados. São dimensões complementares de uma estratégia integrada para construir uma Administração Pública mais eficiente, mais humana e mais preparada para responder às necessidades dos cidadãos.

MENSAGEM FINAL

O SISTERP não reivindica privilégios. Reivindica justiça, valorização e respeito por quem serve o Estado. Defende trabalho com valor, carreiras com futuro, direitos efetivamente cumpridos e uma negociação coletiva assente na participação, na transparência e no reconhecimento de todas as vozes representativas dos trabalhadores.

Valorizar quem serve o Estado é valorizar os serviços públicos, fortalecer a Administração Pública e investir no futuro de Portugal.

CONTAMOS COM TODOS. E TODOS PODEM CONTAR COM O SISTERP.

Anexo I – Fontes e referências de enquadramento

O presente Dossier Negocial 2027 foi elaborado com base na experiência sindical do SISTERP, no contributo dos seus dirigentes e associados e na análise de informação oficial disponível à data da sua elaboração.

As fontes abaixo identificadas constituem elementos de enquadramento estatístico, jurídico, económico e institucional utilizados na preparação do presente documento. As posições, reivindicações e propostas apresentadas refletem a visão e a estratégia negocial do SISTERP para 2027.

Documentação Sindical

- Dossier Negocial 2026 do SISTERP, "Compromisso com a Justiça, Dignidade e Transparência".
- Contributos recolhidos junto dos associados e dirigentes do SISTERP para preparação do ciclo negocial de 2027.

Legislação e Documentos Oficiais

- Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública 2026-2029, celebrado entre o Governo e estruturas sindicais representativas.
- Decreto-Lei n.º 29-A/2026, relativo à atualização remuneratória e parâmetros plurianuais da Administração Pública.
- Decreto-Lei n.º 120/2023, de 22 de dezembro, que aprova a carreira especial de Técnico Auxiliar de Saúde.
- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na redação da Lei n.º 11/2014, de 6 de março, relativo aos acidentes em serviço e doenças profissionais.
- Acórdão n.º 786/2017 do Tribunal Constitucional, relativo ao regime de acumulação de prestações por incapacidade permanente.

Estudos, Estatísticas e Relatórios

- Comissão Europeia, Economic Forecast for Portugal (Primavera de 2026), projeções económicas para 2026 e 2027.
- Instituto Nacional de Estatística (INE), estimativas do Índice de Preços no Consumidor (IPC).
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), Síntese Estatística do Emprego Público, dados referentes a junho de 2026.
- Conselho Nacional de Educação, Recomendação n.º 6/2026, relativa aos profissionais da educação e à valorização das funções de apoio educativo.

Nota Final

O SISTERP procederá à atualização dos dados estatísticos, económicos, financeiros e orçamentais que venham a revelar-se relevantes no momento da apresentação formal do Dossier Negocial 2027, mantendo inalterados os princípios orientadores, as prioridades reivindicativas e os objetivos estratégicos aqui definidos.

Anexo II - Enquadramento Jurídico e Económico das Principais Reivindicações

As propostas apresentadas encontram fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da valorização do trabalho, da proteção social e da prossecução do interesse público, bem como na necessidade de assegurar uma Administração Pública moderna, eficiente e capaz de atrair e reter trabalhadores qualificados.

1. Valorização Salarial e Recuperação do Poder de Compra

Enquadramento Jurídico

A Constituição da República Portuguesa consagra o direito a uma remuneração que assegure uma existência digna e a valorização do trabalho.

Enquadramento Económico

A inflação acumulada dos últimos anos reduziu o poder de compra real dos trabalhadores da Administração Pública, tornando necessária uma política de recuperação progressiva dos rendimentos. O aumento dos custos da habitação, alimentação, energia e transportes teve impacto significativo nos orçamentos familiares.

Impacto Esperado

- Recuperação do poder de compra;
- Maior atratividade do emprego público;
- Retenção de trabalhadores qualificados;
- Reforço do consumo interno.

2. Fiscalidade Justa e Defesa do Rendimento Líquido

Enquadramento Jurídico

Os princípios constitucionais da igualdade tributária e da capacidade contributiva exigem que a tributação acompanhe a evolução económica e salarial.

Enquadramento Económico

A não atualização adequada dos escalões fiscais reduz o impacto real dos aumentos salariais, originando fenómenos de progressão fiscal automática que penalizam os rendimentos do trabalho.

Impacto Esperado

- Maior rendimento líquido disponível;
- Preservação do poder de compra;
- Reforço da justiça fiscal.

3. Reforma das Carreiras Gerais

Enquadramento Jurídico

A Constituição reconhece o direito à progressão profissional e à igualdade de oportunidades no trabalho.

Enquadramento Económico e Organizacional

As carreiras gerais representam a maior parte dos trabalhadores da Administração Pública e são essenciais para o funcionamento dos serviços públicos. A ausência de mecanismos adequados de valorização gera dificuldades de recrutamento, retenção e motivação.

Impacto Esperado

- Melhor aproveitamento das competências existentes;
- Maior valorização da experiência profissional;
- Reconhecimento das qualificações adquiridas ao longo da vida.

4. Reconhecimento das Qualificações Académicas e Profissionais

Fundamentação

Muitos trabalhadores obtiveram licenciaturas, pós-graduações, mestrados, especializações e certificações profissionais após o ingresso na Administração Pública, sem qualquer reconhecimento efetivo.

Objetivo

Garantir que a experiência, a formação e as qualificações académicas possam constituir fatores relevantes de progressão e valorização profissional.

5. Reforma do SIADAP e Progressões

Enquadramento Jurídico

A avaliação do desempenho deve respeitar os princípios da igualdade, imparcialidade, transparência e participação.

Fundamentação

Os mecanismos de quotas e os atrasos avaliativos criam bloqueios artificiais à progressão profissional e comprometem a perceção de justiça entre trabalhadores.

Impacto Esperado

- Avaliações mais credíveis;
- Progressões mais previsíveis;
- Reforço da motivação profissional.
- 6. Carreira de Apoio Educativo

Fundamentação

A evolução do sistema educativo atribuiu aos trabalhadores de apoio educativo responsabilidades relevantes em matéria de inclusão, segurança, acompanhamento e apoio aos alunos.

Objetivo

Criar uma carreira específica que reconheça adequadamente a complexidade e a importância destas funções.

7. Valorização dos Técnicos Auxiliares de Saúde

Fundamentação

A criação da carreira de Técnico Auxiliar de Saúde representou um avanço importante, mas persistem situações de sobreposição funcional e desigualdade entre trabalhadores.

Objetivo

Clarificar funções, promover reclassificações justas e assegurar valorização profissional efetiva.

8. Trabalho Digno, Saúde Ocupacional e Conciliação

Enquadramento Jurídico

Os trabalhadores têm direito à proteção da saúde, à segurança no trabalho e à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

Fundamentação

Os riscos psicossociais, o burnout, o envelhecimento dos quadros e a exigência crescente dos serviços justificam medidas reforçadas de proteção laboral.

9. Acidentes em Serviço e Doenças Profissionais

Fundamentação Jurídica

A proteção dos trabalhadores sinistrados decorre dos princípios da igualdade, da reparação dos danos e da proteção da saúde.

Objetivo

Garantir uma reparação materialmente justa e procedimentos mais céleres para trabalhadores vítimas de acidente em serviço ou doença profissional.

10. Fiscalização e Cumprimento da Lei

Fundamentação

Os direitos laborais apenas produzem efeitos quando a sua aplicação é efetivamente fiscalizada.

Objetivo

Reforçar a transparência, a fiscalização e a responsabilização pelo incumprimento.

11. Transformação Digital e Inteligência Artificial

Fundamentação

A digitalização da Administração Pública deve ser acompanhada por garantias de qualificação, requalificação e supervisão humana das decisões com impacto nos trabalhadores.

Objetivo

Promover uma transição digital inclusiva, ética e centrada na valorização das pessoas.

12. Pluralismo Sindical e Democratização do Diálogo Social

Enquadramento Jurídico

A liberdade sindical e o pluralismo sindical constituem princípios fundamentais do Estado de Direito democrático.

Fundamentação

Uma negociação mais representativa contribui para soluções mais equilibradas, mais legítimas e mais próximas das necessidades reais dos trabalhadores.

Conclusão

As reivindicações apresentadas pelo SISTERP não constituem meras aspirações corporativas. Representam propostas de valorização dos trabalhadores, de reforço da qualidade dos serviços públicos e de modernização da Administração Pública portuguesa.

A concretização destas medidas contribuirá para uma Administração Pública mais atrativa, mais eficiente, mais inclusiva e mais capaz de responder aos desafios do século XXI.

Porto | 2026-09-22

A Direção Nacional

SISTERP — Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos

Rua Damião Góis, 216 · 4050-222 Porto