



## **Negociações anuais vs Orçamento do Estado para 2021**

### **Posição do STE, entregue ao Governo, na reunião de 09.10**

#### **A. Negociação Geral Anual**

1. A Lei Geral do Trabalho em Funções (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê nos artigos 350.º e seguintes a negociação coletiva sobre o estatuto dos trabalhadores em função pública, que inclui, as seguintes matérias:
  - a) Constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público;
  - b) Recrutamento e seleção;
  - c) Carreiras;
  - d) Tempo de trabalho;
  - e) Férias, faltas e licenças;
  - f) Remuneração e outras prestações pecuniárias, incluindo a alteração dos níveis remuneratórios e do montante pecuniário de cada nível remuneratório;
  - g) Formação e aperfeiçoamento profissional;
  - h) Segurança e saúde no trabalho;
  - i) Regime disciplinar;
  - j) Mobilidade;
  - k) Avaliação do desempenho;
  - l) Direitos coletivos;
  - m) Regime de proteção social convergente;
  - n) Ação social complementar.
  
2. Estabelece o art. 351.º que o procedimento de negociação coletiva geral tem a periodicidade anual devendo iniciar-se a partir de 1 de setembro, com a apresentação, por uma das partes, de proposta fundamentada sobre qualquer matéria que integre o



referido estatuto. As negociações devem terminar antes da votação final global da proposta de lei de Orçamento do Estado.

**3.** Nos termos deste preceito, o STE apresentou, no passado dia 1 de setembro, o seu caderno reivindicativo, para 2021. Sucintamente, e de forma fundamentada, o STE propôs ao Governo:

**a)** Recrutamento de novos trabalhadores – rejuvenescimento, qualificação e inovação da AP. Apostar numa Administração Pública mais qualificada é o caminho.

**b)** Revisão das carreiras ainda não revistas e alteração da estrutura remuneratória das carreiras já revistas como é o caso da carreira técnica superior cuja estrutura remuneratória está totalmente desajustada quando comparada com outras de igual grau de complexidade funcional;

**c)** Rever/revogar o SIADAP sistema de avaliação do desempenho, que a generalidade dos serviços tem dificuldade em aplicar, eliminando-se a situação de estagnação no mesmo nível remuneratório por períodos de 10 anos, tornando a nova Administração Pública atrativa para os mais qualificados;

**d)** Fixação dos valores a atribuir para a pré-reforma, de modo a que este instrumento contribua, também, para o rejuvenescimento e qualificação da Administração Pública;

**e)** Maior investimento tecnológico e digital nas instituições públicas designadamente naquelas cujas funções são compatíveis com o teletrabalho, bem como, equacionar apoios financeiros aos trabalhadores que têm vindo a suportar encargos acrescidos com esta nova forma de organização do trabalho (nomeadamente com custos de comunicação; aquisição de mobiliário de escritório e investimento na habitação a fim de dotá-la com melhores condições de trabalho).

**f)** Atualização remuneratória de valor igual ao da inflação esperada para 2021 e do valor do subsídio de refeição para 5€.



- g) Propõe-se que o valor de todas as pensões seja atualizado em linha com a taxa de inflação prevista para 2021.
- h) Adoção de medidas de combate à corrupção.
4. Na sequência da apresentação destas propostas e nos termos do art. 351.º da LFTP (conforme referido no e-mail de convocatória) fomos convocados para duas reuniões negociais. Uma decorreu no passado dia 6 e a segunda realiza-se hoje.
5. Na reunião inicial, sem que seja feita referência às propostas apresentadas pelo STE, o Governo apresentou um conjunto de artigos com disposições relativas à Administração Pública a integrar no Orçamento do Estado para 2021.
6. Da análise dos mesmos verificamos que **nenhum destes preceitos integra as matérias**, elencadas no art. 351.º, **cuja negociação com os sindicatos é legalmente exigida**.
7. Acresce, que a generalidade dos preceitos que constam do documento são já recorrentes nos sucessivos Orçamentos do Estado:
- a) Desde 2010**
- Art. 29.º - Registos e notariado
- b) Desde 2011**
- Art. 17.º - Duração da mobilidade
- Art. 33.º - Recrutamento de trabalhadores nas instituições de ensino públicas
- c) Desde 2012**
- Art. 40.ª – Contratação de trabalhadores por pessoas coletivas de direito público e empresas do sector público empresarial



**d) Desde 2014**

Art. 31.º - Prestação de serviço judicial por magistrados jubilados

Art. 34.º - Aplicação de regimes laborais especiais na saúde

Art. 41.º - Recrutamento de trabalhadores nos municípios em situação de saneamento ou rutura

**e) Desde 2016**

Art. 38.º- Contratação dos médicos aposentados

**f) Desde 2017**

Art. 26.º - Programas específicos de mobilidade e outros instrumentos de gestão

Art. 35.º - Substituição da contratação de empresas por contratação de profissionais de saúde

Art. 37.º - Consolidação da mobilidade e cedência no âmbito do Serviço Nacional de Saúde

Art. 39.º - Proteção social complementar dos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho

**g) Desde 2018**

Art. 18.º - Remuneração na consolidação da mobilidade intercarreiras

Art. 28.º - Exercício de funções na área da cooperação

Art. 43.º - Subsídio de insularidade para trabalhadores do ensino superior nas regiões autónomas



**h) Desde 2019**

Art. 19.º - Ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno nas fundações públicas e nos estabelecimentos públicos

Art. 20.º - Promoção da segurança e saúde no trabalho

Art. 22.º - Objetivos comuns de gestão de serviço público

Art. 23.º - Qualificação e capacitação de trabalhadores

Art. 25.º - Reforço do combate à corrupção, fraude e criminalidade económico-financeira

Art. 30.º – Magistraturas

**i) Desde 2020**

Art. 15.º - Suprimento de necessidades permanentes dos serviços públicos e combate à precariedade

Art. 27.º - Prémios de desempenho

Art. 32.º - Serviços partilhados das forças e serviços de segurança

Art. 36.º - Reforço de número de vagas para fixação de médicos em zonas carenciadas de trabalhadores médicos

Art. 42.º - Reforço de formação para combate à violência doméstica

- 8.** Está assim esvaziado o conteúdo da negociação coletiva geral anual. Numa fase em que o País enfrenta uma nova crise e em que se pretende que a Administração Pública tenha um papel crucial no plano de recuperação, conforme resulta evidente da Visão Estratégica para o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2020-2030 do Prof. António Costa e Silva. Não podemos concordar com esta estratégia do Governo. Acresce que a promoção



e defesa e interesses dos trabalhadores pelas associações sindicais é um direito constitucionalmente consagrado (56.º da Constituição da República Portuguesa).

## **B. Articulado**

9. Não obstante o que se referiu, importa analisar alguns dos preceitos:

### **a) Art. 15.º - Suprimento de necessidades permanentes dos serviços públicos e combate à precariedade**

Carece de esclarecimento como se compatiliza o previsto neste artigo com o procedimento para preenchimento de posto de trabalho estabelecido no art. 30.º da LTFP.

### **b) Art. 16.º - Transferência de serviços para o interior**

Sugerimos que seja aditado um número onde se refira expressamente que a transferência de serviços para o interior contempla a possibilidade de obtenção de incentivos pelos trabalhadores, conforme previsto no Decreto-Lei n.º 40/2020, de 17 de julho e a demais legislação subsidiária.

### **c) Art. 17.º - Duração da mobilidade**

Conforme temos vindo a referir, este artigo faz mais uma vez perdurar situações de indefinição.

Desde 2018 que consta dos sucessivos Orçamentos do Estado conteúdo semelhante ao n.º 5. Importa esclarecer quais as situações que se mantêm e qual o fundamento para tal.

### **d) Art. 19.º - Ajudas de custo, trabalho suplementar e trabalho noturno nas fundações públicas e nos estabelecimentos públicos**

Consideramos que deverá ser alterado o Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, aplicável a todos os trabalhadores públicos, repondo-se os montantes de abono de



ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público que vigoravam em momento anterior à entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro. A não ser assim os trabalhadores públicos continuam, quando deslocados do seu domicílio necessário por motivo de serviço público a ter cortes nos abonos que lhe são devidos para suportar as despesas que realizam.

**e) Art. 20.º - Promoção da segurança e saúde no trabalho**

O ora formulado resulta de algo que há muito se diz pretender fazer. Realça-se por um lado (1) a importância dada a esta problemática pelo decisor público e pelo legislador, e por outro (2) o ineficaz acompanhamento das necessidades neste âmbito, com custos para a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também com custos de eficácia e eficiência para os serviços públicos que persistentemente continuam a não dispor de serviços de SST, nem de Técnicos Superiores de SST. Importa assim, rever o histórico recente desta problemática:

- i. O [Programa 3 em Linha](#) – Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar – 2018/2019 «*tem como objetivo promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida*».
- ii. O [Eixo 2 – “Conciliar na Administração Pública”](#), do [Programa 3 em Linha](#) — agrega medidas que representam o compromisso da Administração Pública Central e Local com a promoção da conciliação.
- iii. A [Medida 10 – “+ Segurança e Saúde na AP”](#), do [Eixo 2](#), visa o desenvolvimento de planos de segurança e saúde ocupacionais sectoriais com uma visão integrada da gestão dos riscos profissionais, que inclua, nomeadamente, medidas de conciliação da



vida profissional, pessoal e familiar, tendo em conta as diferentes fases dos ciclos de vida dos/as trabalhadores/as.

- iv. [A Lei n.º 71/2018 de 31 de Dezembro](#) (Orçamento do Estado para 2019), no artigo 24.º (Promoção da segurança e saúde no trabalho) dispõe que:
- a) *Deve ser dinamizada a aplicação do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho nos órgãos e serviços da administração pública central, nomeadamente através do desenvolvimento de projetos nesta área;*
  - b) *Deve ser desenvolvida uma rede colaborativa em gestão pública, que apoia a implementação de sistemas de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública, privilegiando uma abordagem preventiva e de gestão integrada dos riscos profissionais, através da transferência de conhecimento e da partilha de boas práticas.*
- v. Na [Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de Fevereiro](#), que aprovou o Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública 2020, foi assumido o compromisso de revalorizar o trabalho em funções públicas e de fortalecer a Administração Pública, promovendo a sua eficiência e sustentabilidade e proporcionando condições de trabalho dignas para os seus profissionais, assentando tal num conjunto de pilares e de objetivos determinados:
- ⇒ A criação/existência de boas condições de trabalho, nas suas componentes físicas, organizacionais e psicossociais, visando:
    - a satisfação e retorno positivo na qualidade de vida dos trabalhadores;
    - a promoção da segurança, saúde e bem-estar no trabalho;
    - o incremento da capacidade de trabalho e desempenhos.
  - ⇒ Mitigação do impacto negativo dos acidentes e das doenças profissionais;
  - ⇒ Prevenção dos riscos profissionais;
  - ⇒ Atuação em rede colaborativa visando a promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;



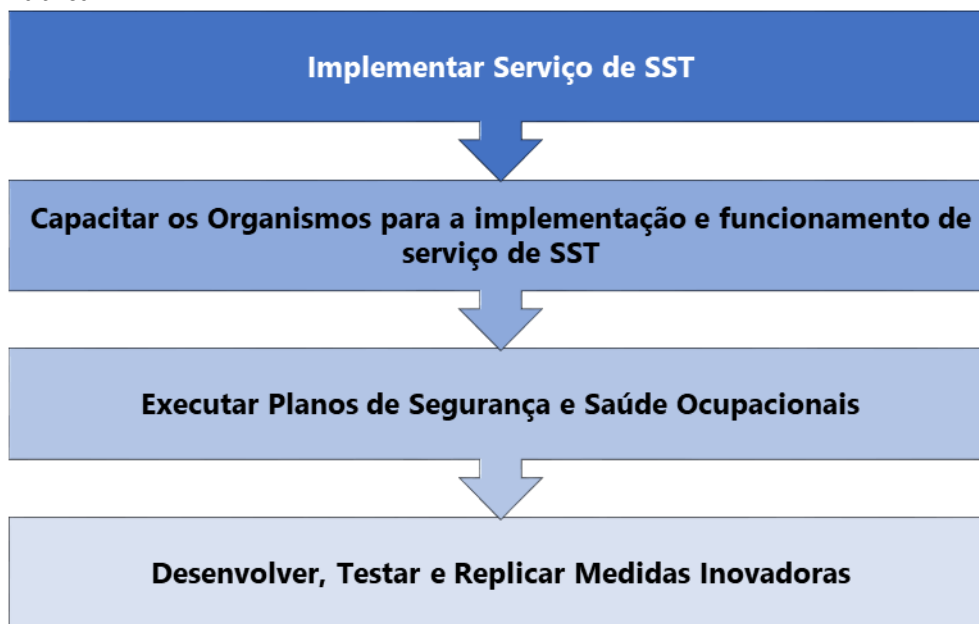


- ⇒ Atuação articulada com a Autoridade para as Condições do Trabalho e a Direção-Geral de Saúde;
  - ⇒ Disponibilização de serviços Segurança e Saúde no Trabalho a todos os trabalhadores, até ao final de 2020;
  - ⇒ Autonomia de criação de modelos funcionais ajustados a cada realidade organizacional;
  - ⇒ Promoção da otimização dos recursos materiais e de conhecimento;
  - ⇒ Mobilização de todos os atores relevantes.
- vi. Importa salientar que os objetivos e formulários inscritos através da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de Fevereiro](#), encontram fonte de direito no/a:
- ⇒ Quadro Estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 (COM (2014) 332 final, de 06/06/2014);
  - ⇒ [Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua redação atual](#) que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
  - ⇒ Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020 — «Por um trabalho seguro, saudável e produtivo» (ENSST 2015-2020), aprovada pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de Setembro](#).
- vii. A [Lei n.º 2/2020, de 31 de Março](#) (Orçamento do Estado para 2020), no artigo 22.º (Promoção da segurança e saúde no trabalho) dispõe que:
- Com o objetivo de promover a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, o Governo, em articulação com as estruturas representativas dos trabalhadores, dinamiza a aplicação do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho nos órgãos e serviços da Administração Pública central, nomeadamente através do desenvolvimento de projetos e da partilha de boas práticas neste domínio.*

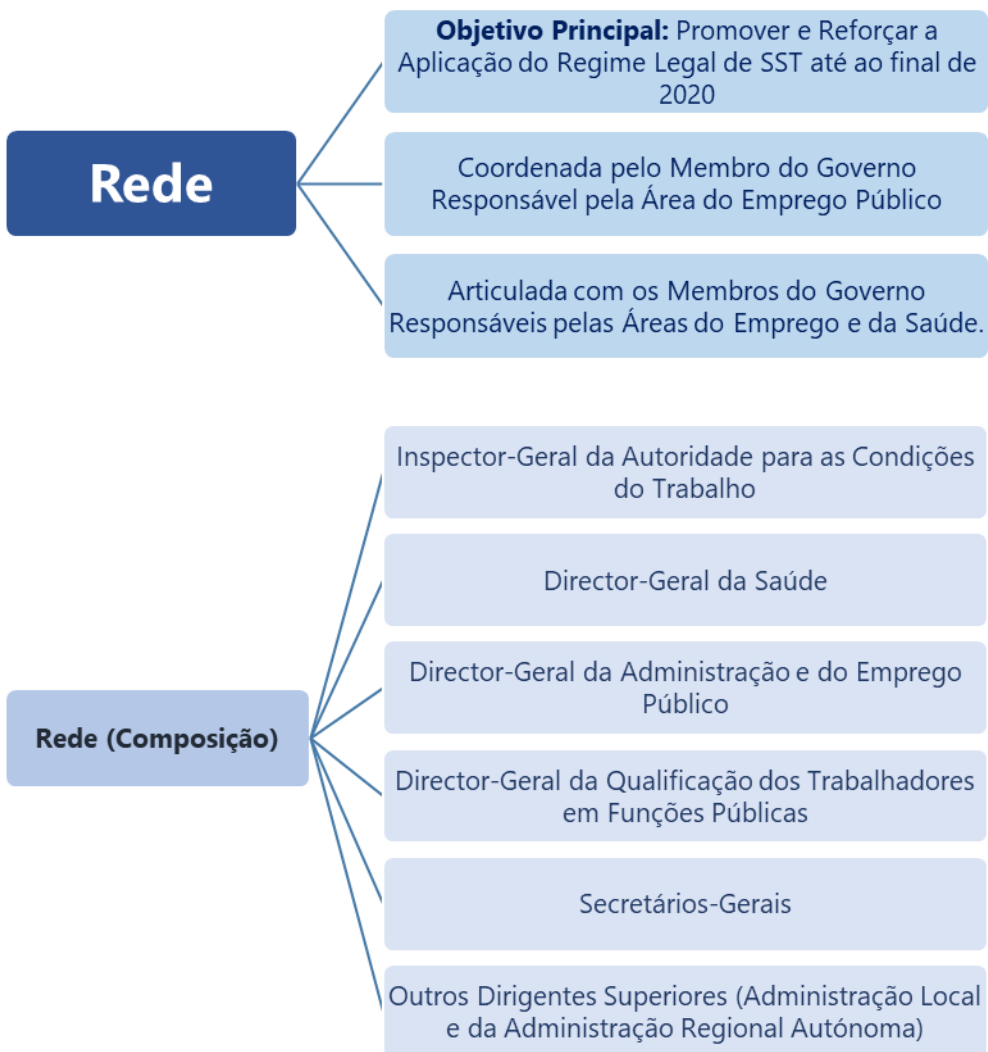


viii. Naturalmente que o foco nos meios para tamanha concretização não se alienará do disposto nos artigos 23.º a 26.º da [Lei n.º 2/2020, de 31 de Março](#) (Orçamento do Estado para 2020).

ix. Pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de Fevereiro](#), que aprovou o Plano de Ação para a Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública 2020, foi assumido o compromisso de revalorizar o trabalho em funções públicas e de fortalecer a Administração Pública, promovendo a sua eficiência e sustentabilidade e proporcionando condições de trabalho dignas para os seus profissionais, assentando tal num conjunto de pilares e de objetivos determinados suportados pelo carácter impositivo das ações a estabelecer e por outro os limites e objetivos detalhados pelo legislador para os diversos organismos da Administração Pública:



x. Do ponto de vista da estrutura e organização o legislador dispôs a necessidade de criar uma rede colaborativa:





xi. De forma esmiuçada a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de Fevereiro](#), impõe a aplicação das seguintes medidas:

⇒ **Medida 1 — Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (SHST)**

- Criar ou reforçar serviços SHST em todas as áreas governativas.
- Realizar um diagnóstico que permita identificar o nível de organização e funcionamento dos serviços de SHST, incluindo as atividades já desenvolvidas.
- Avaliar o modelo mais adequado a cada área e estimular a adoção de serviços comuns.
- Implementar projetos piloto que testem soluções para criar serviços de SHST de referência na AP.

⇒ **Medida 2 — Capacitação de dirigentes e trabalhadores**

- Capacitar a Administração Pública em matéria de SHST, através de ações de formação, informação e sensibilização que incorporem formação geral para dirigentes,



representantes dos trabalhadores e trabalhadores e formação específica para responsáveis pelos serviços de SHST.

→ Disponibilizar conteúdos específicos para a ação operacional, incluindo guias e partilha de informação pelos membros da rede colaborativa (Rede) com formação especializada.

⇒ **Medida 3 — Planos de segurança e saúde ocupacionais**

→ Elaborar planos de segurança e saúde ocupacionais de geometria variável consoante a realidade de cada área governativa, que contemplem medidas preventivas e de gestão nomeadamente em matéria de:

- Segurança da vida humana;
- Segurança no trabalho;
- Condições físicas dos locais e postos de trabalho;
- Saúde preventiva;
- Promoção da saúde e gestão dos riscos psicossociais;
- Envolvimento e valorização dos trabalhadores.

⇒ **Medida 4 — Sistemas de gestão de acidentes de trabalho e doenças profissionais**

→ Desenvolver projetos experimentais em matéria de gestão de acidentes de trabalho que garantam o:

- Acompanhamento adequado aos sinistrados;
- Acesso atempado aos cuidados de saúde e a redução do tempo de recuperação.

→ Avaliar a adoção de sistemas de gestão de acidentes de trabalho e doenças profissionais para aferir a eficiência, a eficácia e a qualidade desses sistemas, comparando diversos modelos de gestão de sinistros.



⇒ **Medida 5 — Práticas de enquadramento organizacional**

- Adotar, de forma generalizada, uma função organizacional de vinculação dos trabalhadores à organização, através de um conjunto de práticas de gestão de recursos humanos;
- Promover o adequado enquadramento organizacional do trabalhador, nomeadamente para gerir situações de ausência prolongada por motivo de doença ou acidente, através de medidas como:
- Acompanhamento e aconselhamento do trabalhador nas suas ausências através de contactos periódicos que mantenham a ligação do trabalhador ao serviço;
  - Realização de entrevista de reintegração após ausências prolongadas ao serviço com o objetivo de avaliar a necessidade de eventuais ajustamentos relativos ao posto de trabalho;
  - Diagnóstico, avaliação e aconselhamento de reenquadramento organizacional em situações de manifesto desajustamento do trabalhador ao posto de trabalho;
  - Acompanhamento das situações de doença profissional.

⇒ **Medida 6 — Regime de ausência por doença de curta duração**

- Desenvolver projetos experimentais em organismos-piloto que envolvam a introdução, para os trabalhadores no regime de proteção social convergente, da possibilidade de dispensa de apresentação de atestado médico para ausências até dois dias e num máximo de sete dias por ano.
- Avaliar a introdução de alterações ao regime legal da justificação da doença que conduza a uma simplificação dos procedimentos e à convergência do regime previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas com o Código do Trabalho.

⇒ **Medida 7 — Controlo das ausências por doença e acidente de trabalho**

- Reforçar a eficácia e eficiência dos sistemas de verificação de incapacidades, designadamente nas situações de reincidência de baixas médicas ou baixas



prolongadas, bem como dos sistemas de acompanhamento e monitorização em sede de emissão do Certificados de Incapacidade Temporária.

→ Promover a realização de projetos experimentais que visem encontrar soluções inovadoras.

xii. Coordenação e Calendarização das Medidas, do Plano de Ação para a SST:

A calendarização de realização das diferentes medidas encontra-se no Quadro 4 anexo à [Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019, de 13 de Fevereiro](#):

Medida	Coordenador	Ações	2020				(Jan 2021)
			1.ºT	2.ºT	3.ºT	4.ºT	
Medida 1 Serviços de segurança e saúde no trabalho na Administração Pública.	ACT	Implementar projetos piloto . . . . .					
		Implementar serviços SST em todas as áreas governativas.					
Medida 2 Capacitação de dirigentes e trabalhadores	INA	Desenvolver o plano de formação em SST					
		Realizar formação em SST . . . . .					
		Realizar ações de sensibilização para os vários públicos-alvo.					
Medida 3 Planos de segurança e saúde ocupacionais.	DGS e ACT	Desenvolver o modelo de plano de segurança e saúde ocupacional para a Administração Pública.					
		Implementar planos setoriais nas áreas governativas.					
Medida 4 Sistemas de gestão de acidentes de trabalho e doenças profissionais.	DGAEP	Aplicar projetos experimentais . . . . .					
		Elaborar relatório com os resultados da aplicação dos projetos experimentais.					
Medida 5 Práticas de enquadramento organizacional	DGAEP	Definir o modelo que cubra todas as áreas governativas.					
Medida 6 Regime de ausência por doença de curta duração.	DGAEP	Aplicar projetos experimentais . . . . .					
		Elaborar relatório com os resultados da aplicação dos projetos experimentais.					
Medida 7 Controlo das ausências por doença e acidente de trabalho.	DGAEP	Aplicar projetos experimentais . . . . .					
		Elaborar relatório com os resultados da aplicação dos projetos experimentais.					

**Conclusão:**

Assim, nesta proposta de disposições assistimos com frequência a repetições do já antes formulado. Não é necessária uma nova norma no Orçamento do Estado para 2021. **Urge apenas que se concretizem as diversas normas/recomendações existentes e que a promoção da segurança e saúde no trabalho passe a ser uma efetiva realidade nos serviços públicos.**



**f) Art. 21.º - Promoção da inovação e da transição digital na Administração Pública**

Esta é uma área em que é evidente a necessidade de investimento.

No entanto, para a compreensão da matéria é essencial que se conheça o “Plano de Recuperação e Resiliência”, ainda não disponibilizado.

**g) Art. 24.º- Programa de estágio na Administração Pública**

Mais uma vez o recurso à precariedade!

No passado verificou-se que a falta de recursos humanos para fazer face às necessidades permanentes dos serviços, foi colmatada com recurso a inúmeros programas de estágio.

O processo de regularização de precários (PREVPAP), iniciado em 2018, ainda hoje não concluído, veio prová-lo.

**h) Art. 26.º - Programas específicos de mobilidade e outros instrumentos de gestão**

Deve esclarecer-se o que se pretende, a quem se aplica e qual o fundamento do n.º 4.

**C. Das remunerações**

O STE, propôs uma atualização geral dos salários de 1%. Fê-lo com base na análise dos dados conhecidos até agora sobre os valores da despesa com pessoal.

O Governo não apresentou qualquer contraproposta de atualização salarial, apesar do compromisso assumido, no âmbito da negociação do Orçamento do Estado para 2020 e dos aumentos da base remuneratória da Administração Pública, de que o aumento salarial mínimo, para a generalidade dos trabalhadores públicos, seria de 1% e da atualização das perspetivas económicas e orçamentais 2020-2024, pelo Conselho de Finanças Públicas e publicadas em 17 de setembro, onde se prevê para 2021 uma inflação de 0,7%.





## O STE fez contas:

Para **2020**, o impacto das progressões e promoções na despesa com o pessoal é de **527** milhões de euros. Este resultado deriva de: 1) **252** milhões de € proveniente do efeito da contagem de parte do tempo congelado (entre 2011 e 2017) dos professores e de carreiras especiais<sup>1</sup> ao abrigo dos D.L. nº 36/2019 de 15 de março e do D.L. nº 65/2019 de 20 de maio; 2) **230** milhões de € do descongelamento de carreiras, iniciado em 2018, referente à alteração da posição remuneratória dos trabalhadores que obtiveram 10 pontos no processo de avaliação de desempenho, e cujas progressões foram alvo de cortes em 2018 e 2019; 3) **45** milhões de € em promoções.

### Quadro – Impacto na Despesa com o Pessoal da A

(Atualização do Comunicado do Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública)

19 de fevereiro de 2020

<i>Em milhões de €</i>	2018	2019	2020*	2021*
<b>1. Progressões + Promoções</b>	<b>294</b>	<b>540</b>	<b>527</b>	<b>395</b>
2. Outros fatores (rev carreiras + outros direitos)	171	125	120	
3. atualização salarial na função pública			95	
4. Aumento do número de efetivos			112	
5. Aumento salarial excecional - pandemia (OE Supl 2020)			50	
<b>5. Progres. + Promoções + Outros (soma de 1. a 5.)</b>	<b>465</b>	<b>665</b>	<b>904</b>	

\*Valores provisórios. O ponto 5 diz respeito à concessão de um prémio de 50% do vencimento atribuído aos profissionais de saúde aprovado no OE-2020 Suplementar.

O que se conhece para **2021** (Programa de Estabilidade de 2019) é que a despesa resultando do efeito das progressões e promoções está avaliada em **395** milhões de €, bastante inferior a 2020. No entanto, o impacto na despesa com as progressões dos professores e de carreiras especiais (**302** milhões de €) é superior ao registado em 2020. O efeito do descongelamento de carreiras é de **48** milhões de €, valor significativamente menor do que em 2020 e, finalmente as promoções têm um impacto de **45** milhões de € (igual ao de 2020).

<sup>1</sup> Forças Armadas; GNR; Magistrados; Oficiais de Justiça.



Entretanto, a atualização do valor da nova base remuneratória para a AP (BRAP) para 645,07€ em 2020 (+10€); a subida do valor do nível 5 da TRU, para 693,13€ (+10€) e o acréscimo salarial de 0,3% para os restantes níveis salariais tiveram um impacto na despesa com o pessoal de **95** milhões de €.

Quanto ao impacto na despesa do recrutamento de 8.400 profissionais no sector da saúde, já previstos no OE-2020, para o conjunto dos anos de 2020 e 2021, o valor é de **112** milhões de € para 2020. Só que o reforço de efetivos só foi decidido no Conselho de Ministros do passado dia 1 de outubro, portanto **o impacto orçamental desta medida (112 milhões de €) poderá estar sobrevalorizado, porque tende a ser implementada só no final deste ano.**

Assim, o impacto destas medidas no total da despesa com o pessoal em 2020 é de **904 milhões de € (0,5% do PIB) já com a inclusão do prémio salarial atribuído aos profissionais e saúde decidido em meados deste ano, durante a pandemia. O peso das progressões e promoções é de 58% (cujos 28% dizem respeito aos professores e às carreiras especiais). A atualização salarial dos funcionários públicos tem sido o parente pobre nos últimos anos, a qual representa apenas 11% do impacto na despesa com o pessoal.**

Este facto é da maior importância, visto que os técnicos superiores e um grande número de assistentes técnicos, os mais especializados e mais habilitados do ponto de vista académico e profissional não viram os seus salários atualizados durante uma década (2010-2019) e só tiveram um aumento exíguo em 2020 (0,3%).

Se se quiser atrair mais jovens qualificados para a AP, rejuvenescendo-a e evitar que estes emigrem para outras paragens, o Governo terá que valorizar os funcionários públicos e dotá-los de uma maior qualificação para enfrentar os elevados desafios da próxima década.

O Governo tem a obrigação de mostrar os seus Quadros atualizados para se poder aferir da existência ou não de alguma margem de manobra para aumentos salariais em 2021 porque a transparência e a divulgação atempada dos dados fazem parte do processo negocial. Torna-se muito difícil negociar sem ter estatísticas concretas. Até porque, a despesa com o



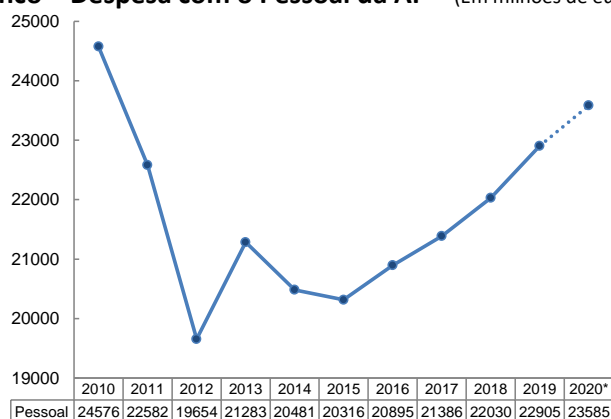
peçoal da AP tem vindo a ser sucessivamente revista em alta, dificultando uma análise objetiva desta temática.

Em fevereiro de 2020, o Governo estimava que a despesa com o Peçoal da AP em 2020 iria crescer 3,8% face a 2019; ora, neste momento (levando em linha de conta a despesa inscrita no OE-2020 Suplementar, de 23 585 milhões de € em 2020) esta representa um crescimento de 3% em termos homólogos, equivalente a uma desaceleração face a 2019 (a qual aumentou 4% face a 2018).

**Porquê que a despesa com o peçoal da AP de 2019 (de 22 905 milhões de €, segundo o INE) é superior em 204 milhões de € à que estava figurada no OE-2020 para aquele ano?** O processo de avaliação é uma necessidade permanente de boa gestão de dinheiros públicos e, portanto o Governo tem a obrigação de explicar estas constantes discrepâncias, sob pena de deixarmos de ter confiança nos próprios governantes. Isto é muito importante, sobretudo porque estamos a aproximar-nos de um período onde se esperam elevadas subvenções comunitárias. **O escrutínio faz parte dos desígnios da democracia.**

A despesa com o peçoal da Administração Pública prevista para 2020, apesar de ter registado um movimento ascendente nos últimos anos, ainda se situa em quase **mil milhões de euros abaixo** da registada em 2010 (-4%) (Gráfico).

**Gráfico – Despesa com o Peçoal da AP** (Em milhões de euros)



Fonte: INE, até 2019. \* Valor do MF do OE-2020, Suplementar, Junho de 2020.



**Em síntese:**

**“Não se pode sair da atual crise à custa das pessoas, dos seus salários e do empobrecimento.” O esforço deve ser na procura de soluções para uma Administração Pública mais qualificada, capaz de servir os cidadãos e as empresas.**

**Continuaremos a aguardar que o Governo apresente, relativamente às matérias elencadas pelo STE, propostas e respetiva calendarização para que ocorra um efetivo processo negocial e se torne evidente o que o Governo quer afinal para Administração Pública.**

**Os trabalhadores não ignoram que têm pela frente grandes desafios com a transição digital. O Governo não pode continuar a ignorar esta realidade. As mudanças exigem investimento nas pessoas e equipamentos. A transição digital só poderá ser um sucesso com os trabalhadores qualificados, motivados e bem remunerados. Esta é a nossa janela de oportunidade!**