


Documento reivindicativo

2023/2024



Enquadramento político-sindical, social e económico

Após um ano em que foi possível avançar em algumas matérias importantes para os trabalhadores da Administração Pública, sendo de destacar a implementação do Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública, a persistência da crise económica, com a inflação a manter-se em valores muito elevados e as taxas de juro de referência do Banco Central Europeu a atingirem os níveis mais altos dos últimos 15 anos, levou a que os aumentos salariais acabassem por ser insuficientes, uma vez que não permitiram uma efetiva recuperação do poder de compra, mas sim apenas alguma mitigação do “prejuízo”, ou seja, permanecem por aplicar medidas salariais que procedam a uma recuperação efetiva das perdas de poder de compra acumuladas desde os anos de congelamento salarial.

		2022	2023 (p)	2024 (p)	2025 (p)
Produto Interno Bruto	 Portugal	6,7	2,7	2,4	2,3
	 Área Euro	3,5	0,9	1,5	1,6
Índice harmonizado de preços no consumidor	 Portugal	8,1	5,2	3,3	2,1
	 Área Euro	8,4	5,4	3,0	2,2

Fonte: Banco de Portugal

Porém, a estabilidade política conferida pela existência de uma maioria parlamentar de suporte ao Governo é considerada pela **FESAP** como fornecedora de um contexto que permite continuar a desenvolver processos negociais com resultados positivos.

O alcance de acordos e o desenvolvimento de processos negociais não são, porém, fins em si mesmos, representando, isso sim, o caminho que se pretende que seja seguido ao longo de toda a atual legislatura, uma vez que o atual contexto socioeconómico torna particularmente relevante a necessidade de adotar políticas que promovam ganhos

salariais reais, a proteção dos rendimentos e o poder de compra das famílias, bem como a produtividade das empresas.

O cenário macroeconómico que se desenvolveu, com a inflação a persistir em valores muitos elevados e com as consecutivas subidas das taxas de juro do crédito à habitação, dois fatores que pesam particularmente nos gastos quotidianos das famílias das classes mais baixas e das classes médias, conduziram a que o acordo plurianual celebrado com a **FESAP**, não obstante ser positivo e ter aberto a possibilidade do aumento intercalar que veio a verificar-se, acabou por se revelar insuficiente no que respeita à melhoria ou sequer à manutenção do poder de compra dos trabalhadores da Administração Pública.

Considerando que persistem inúmeras temáticas que carecem de uma intervenção urgente, e dando corpo aquela que é sua matriz, a **FESAP** apresenta total disponibilidade para participar em todos os processos negociais, independentemente do grau de complexidade das matérias em apreço, tendo em vista, quiçá, o alcance de novos acordos, anuais e plurianuais, sempre com a ideia de, cada vez mais, conferir à vida dos trabalhadores e aos serviços públicos altos índices de estabilidade e de previsibilidade.

Nestas circunstâncias, a vasta maioria dos problemas de fundo mantém-se, e outros surgiram ou agravaram-se, de tal modo que as dificuldades sentidas diariamente pelos trabalhadores são cada vez maiores, pelo que a **FESAP**, à semelhança do que tem vindo a fazer em anos anteriores, elenca de forma sucinta aquelas que são, essencialmente, as matérias que mais preocupam e afetam os trabalhadores, nomeadamente:

- **os baixos salários que continuam a ser uma característica da Administração Pública portuguesa;**
- **a falta de atratividade, de perspetivas de desenvolvimento e a estrutura das carreiras;**
- **as injustiças que existem nos locais de trabalho devido à coexistência de diferentes regimes laborais, nomeadamente o contrato de trabalho em funções públicas e o contrato individual de trabalho;**

- a existência de um sistema de avaliação que estabelece limites para o mérito e funciona como uma barreira e não como um estímulo para progredir nas carreiras;
- a insuficiente ação no que respeita à revisão de carreiras (subsistentes e não revistas);
- a pesada carga fiscal que recai sobre os rendimentos do trabalho;
- a escassez de recursos humanos que conduz a uma sobrecarga de trabalho para muitos trabalhadores, que resulta também na dificuldade em captar os jovens para o emprego público, dada a pouca atratividade das carreiras e dos salários praticados;
- a falta de condições de saúde e segurança nos locais de trabalho;
- a escassez ou mesmo, em muitos casos, ausência, de formação profissional;
- a precariedade laboral, que está hoje em níveis semelhantes aos registados em 2010;
- a dificuldade crescente que os trabalhadores sentem para cumprirem os seus compromissos financeiros, em particular no que respeita ao crédito à habitação, com uma imprevisibilidade que impede que possam prosseguir os seus projetos de vida.

Não negando que o último ano foi particularmente profícuo em termos negociais e de alcance de alguns resultados, a **FESAP** considera essencial que esse ritmo se intensifique, de modo a que os trabalhadores possam rapidamente sentir, nos seus salários e nas suas condições de trabalho, o fruto do inegável esforço negocial que tem sido feito em conjunto com o Governo, uma vez que, na realidade, existem inúmeras questões transversais a toda a Administração Pública ou específicas de cada setor que carecem de intervenção.

Síntese das prioridades reivindicativas

Posto isto, a **FESAP** estabelece como matérias de negociação prioritária:

Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública

É absolutamente necessário rever o acordo plurianual celebrado em outubro de 2022, uma vez que o cenário que serviu de fundo para determinar os valores nele inscritos degradou-se significativamente, pelo que, em vez de recuperar poder de compra, a vasta maioria dos trabalhadores da Administração Pública chegará ao final do ano 2023 numa situação de perda de salário real.

Por outro lado, a calendarização estabelecida para proceder à revisão das carreiras não revistas ao longo da legislatura já está a sofrer atrasados, pelo que urge recalendarizar e acelerar os processos negociais de revisão dessas carreiras.

Aliás, esta reavaliação dos termos do acordo está prevista no seu articulado, no qual podemos ler que esta poderá ser feita sempre que “ocorra alteração substancial das condições relativas à definição das matérias e calendários acordados”, o que, manifestamente, está a acontecer.

Atualização dos salários

Não obstante a atualização salarial intercalar de 1% que veio somar aos 52,11 € de aumento da generalidade dos trabalhadores, podemos hoje afirmar com elevado grau de certeza que a maioria dos trabalhadores da Administração Pública registará os anos de 2022 e 2023 como mais dois anos de perda de poder de compra, uma vez que a inflação acumulada neste biénio será, ao que tudo indica, superior a 13 %, ou seja, muito acima dos valores dos aumentos salariais que lhes foram atribuídos.

Apesar disso, devemos realçar que, por via do acordo celebrado, no ano 2023, foi introduzida alguma estabilidade e previsibilidade, e a perda de poder de compra, para muitos trabalhadores, acabou por ser evitada.

Perante esta situação, a **FESAP** defende que a BRAP (Base Remuneratória da Administração Pública) deverá ser atualizada, passando para os 850 € (atualmente situa-se nos 769,20 €) e que, em vez de 52,11 €, a atualização salarial para todos os trabalhadores deverá ser, no mínimo, de 80,00 €, e de 6% para os salários em que o valor referido represente um aumento inferior a essa percentagem, de modo a garantir que o valor das atualizações salariais seja superior ao dos referenciais e previsões que têm sido avançados para a inflação e que, por consequência, mais do que não representar perda poder de compra, 2024 possa ser um ano de recuperação desse poder de compra.

Neste quadro, a **FESAP** considera que é justificável proceder à revisão da Tabela Remuneratória Única.

O subsídio de alimentação deverá ser também revisto para os 7,50 €, isentos em sede de IRS, ao passo que as ajudas de custo devem ser atualizadas para valores que sejam condizentes com o real custo das deslocações e das despesas com restauração e alojamento, não se mantendo completamente fora da realidade dos gastos efetivos dos trabalhadores.

O mesmo deverá ser feito relativamente aos restantes suplementos remuneratórios, que carecem de atualização urgente.

Atualização das pensões

As regras de atualização das pensões devem ser cumpridas integralmente e sem quaisquer reservas, a menos que seja necessário fazer correções que permitam aos pensionistas recuperar ou aumentar o seu poder de compra.

Trabalho suplementar

Têm de ser transpostas para a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas algumas matérias de grande importância que foram adotadas para o setor privado no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, em especial no que respeita ao pagamento do trabalho suplementar.

Não vislumbramos, objetivamente, nenhum motivo, para que, no setor privado, o trabalho suplementar prestado após as 100 horas anuais seja pago com um acréscimo de 50% na primeira hora ou fração e 75% nas seguintes horas, em dias úteis, e com um acréscimo de 100% quando o trabalho suplementar seja prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, ao passo que, na Administração Pública, os valores pagos pelo trabalho suplementar prestado nas mesmas condições são inferiores (25% na primeira hora ou fração, 37,5 % nas horas subsequentes, e dia útil, e 50% nas horas de trabalho suplementar prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado), lembrando que, neste ponto, não se trata mais do que repor os valores que eram praticados até 2012.

Em suma, a Agenda do Trabalho Digno deve ser também aplicada à Administração Pública.

Revisão de carreiras

As carreiras gerais carecem de uma revisão mais profunda, que as valorize e devolva a dignidade, num processo que terá de ir muito além das questões estritamente pecuniárias.

É imperativo que se olhe, setor a setor, para as especificidades resultantes do desempenho de cada função, de modo a criar carreiras especiais ou específicas que considerem essas especificidades, como é o caso dos Técnicos Auxiliares de Saúde, cujo processo negocial está em curso, já com anos de atraso, e necessita de ser acelerado, mas também em setores como a Educação, a Segurança Social, a Justiça, as Autarquias, entre outros.

O mesmo deve ser feito com todas as carreiras da Administração Pública, uma vez que, a vasta maioria, encontra-se desatualizada e desconectada com a realidade do mercado de trabalho, o que as torna pouco atrativas para a captação e retenção de competências e para garantir a sucessão geracional no setor.

Revisão do SIADAP

Não podemos continuar com um sistema de avaliação que funciona como um bloqueio da excelência.

A revisão do SIADAP, cuja negociação está em curso, deverá evoluir no sentido de alcançar um sistema sem quotas, justo, proporcional, transparente e anualizado, que contribua para progressões mais rápidas e para a captação e fixação dos melhores na Administração Pública.

A **FESAP** propõe que a progressão na carreira possa dar-se quando o trabalhador reúna 6 pontos de avaliação, permitindo, deste modo, que muitos trabalhadores possam alcançar o topo da respetiva carreira ao completar 40 anos de serviço.

Deve aprofundar-se e incentivar-se a utilização do modelo de avaliação dos serviços com distinção de mérito associada aos melhores níveis de desempenho e refletir essa distinção em benefícios para os respetivos trabalhadores, garantindo assim o alinhamento das dimensões individual e organizacional, bem como uma maior responsabilização dos dirigentes pelo atraso ou pela não aplicação do SIADAP, uma vez que ambas as situações são penalizadoras para os trabalhadores.

Devolução dos pontos de avaliação retirados

Sem quaisquer contrapartidas ou exceções, têm de ser contados para efeitos de progressão na carreira, o tempo de serviço e os pontos de avaliação de todos os trabalhadores, mesmo quando os seus salários aumentam como consequência do aumento do salário mínimo, e independentemente da natureza do vínculo.

Devem ainda estar incluídos neste procedimento os trabalhadores com contrato individual de trabalho do setor da saúde que, por intermédio dos acordos celebrados em 2018, foram alvo de reconstituição da carreira e reposicionamento remuneratório.

Valorizar as carreiras não revistas

Não podemos continuar a ignorar a existência de milhares de trabalhadores que aguardam há décadas a revisão das suas carreiras, indefinidamente classificadas como não revistas, mantendo-se anacrónicas face aos dias de hoje.

Nesta situação estão carreiras como as da Polícia Municipal, dos Oficiais de Justiça, dos Vigilantes da Natureza, de Investigação Científica e do Tribunal de Contas, cuja revisão se previa fazer já em 2023, bem como as carreiras de reinserção social, carreiras das Inspeções (ACT, ISS, ADC, IGFSS, IMPIC, Inspeção de Jogos), Técnicos Superiores de Saúde, carreiras da Medicina Legal e de Administrador Hospitalar, cujos processos de revisão estão previstos para 2024 e 2025.

O setor dos transportes urbanos está, também ele, particularmente desregulado, acumulando-se às situações de injustiça entre trabalhadores. A implementação generalizada do “agente único” é um fator que desincentiva o ingresso na carreira de motorista e provoca inclusivamente um movimento de abandono por parte de muitos trabalhadores.

O mal-estar generalizado afeta também de forma particularmente acentuada os trabalhadores da carreira de fiscalização municipal, uma vez que a revisão levada a cabo, além de não ter sido alvo de um verdadeiro processo de negociação, acabou por resultar numa carreira dita especial mas que é pouco ambiciosa e não faz jus a essa classificação, nem tão pouco dignifica uma função que tem um elevado nível de responsabilidade, risco e que exige qualificações muito específicas, acabando por ficar muito aquém das expectativas do Sindicato e dos trabalhadores.

O mesmo mal-estar pode ser encontrado no seio dos Bombeiros Sapadores, cuja revisão não está sequer ainda prevista na calendarização de revisão de carreiras proposto pelo Governo.

Para todas se exige, no mínimo, e como medida de elementar justiça, valorizações salariais e condições de carreira semelhantes às dadas e previstas para os trabalhadores das carreiras gerais.

Considerando o atraso que já se está a verificar em 2023, a **FESAP** manifesta inteira disponibilidade para iniciar e acelerar os processos negociais relativos a todas as carreiras cujos processos já deveriam ter-se iniciado, de modo a que se possa recuperar o tempo perdido.

A exceção a esta situação é a das carreiras de informática, cuja negociação se deu, grosso modo, durante o primeiro semestre de 2023, e que, apesar de não ter alcançado todos os resultados esperados pela **FESAP** e pelos trabalhadores, manteve a dignidade das carreiras e dos trabalhadores.

A **FESAP** identifica e reconhece a insatisfação e o mal-estar generalizado que se vem acumulando no seio da Administração Pública, mas que afeta de forma particular os educadores, professores, assistentes operacionais, assistentes técnicos, técnicos superiores, o pessoal da educação, da saúde, da justiça, entre outros, em relação às suas condições de trabalho e às condições de progressão na carreira, pelo que exige o início de verdadeiros e concretos processos de negociação que conduzam às mudanças indispensáveis para a valorização e dignificação dos trabalhadores dessas carreiras e setores.

Carreiras subsistentes

O **SINTAP** considera essencial que as carreiras subsistentes sejam revisitadas e alvo de um olhar objetivo, uma vez que é evidente que existem carreiras cujos trabalhadores desempenham funções cruciais e, por esse facto, devem ser recuperadas.

Valorização das carreiras técnicas

A valorização dos salários e das carreiras técnicas é um passo essencial para interromper o processo de empobrecimento da classe média trabalhadora.

Deve avançar-se para a criação de carreiras técnico-administrativa nas áreas da saúde, educação, segurança social, entre outras.

ADSE

A **FESAP** não pode aceitar que o alargamento do universo de potenciais beneficiários do Instituto de Proteção e Assistência na Doença (ADSE) dos trabalhadores e aposentados da Administração Pública ADSE fique aquém do exigido, devendo a possibilidade de inscrição ser dada a todos os trabalhadores com contrato individual de trabalho que desempenham funções em empresas e entidades que já pertenceram ao universo da Administração Central, Regional e Local, e não aos trabalhadores de apenas algumas.

A **FESAP** lutará pela celebração de mais e melhores acordos para o regime convencionado em todo o território nacional, em especial nas regiões do interior e nas regiões autónomas, assim como pela melhoria dos benefícios do regime livre.

A **FESAP** defende que uma eventual diminuição da taxa de desconto dos beneficiários, que é hoje de 3,5%, terá de ser devidamente compensada por contribuições pelas entidades empregadoras públicas, e considera que deve ser corrigida a injustiça que se verifica hoje com as autarquias, que atualmente pagam integralmente as despesas com os seus beneficiários, esperando, porém, que a correção dessa injustiça não resulte em atrasos nos reembolsos devidos aos trabalhadores.

A ADSE também deve intervir mais decisivamente no apoio aos cuidados continuados e fazer uma aposta séria em novas convenções e na maior abrangência das consultas, exames e serviços, com especial enfoque no interior do país e nas regiões autónomas, para que exista um tratamento equitativo dos beneficiários, independentemente da zona do país onde se encontrem.

Fiscalidade

Urge uma reformulação do quadro fiscal atual, que resulte, não só na diminuição dos valores de retenção na fonte, como também no aumento dos limites das deduções fiscais

concedidas aos trabalhadores de rendimentos mais baixos, medidas que a **FESAP** considera essenciais para a promoção da justiça fiscal e para uma melhor distribuição da riqueza nacional.

Importa assegurar uma efetiva progressividade do imposto, bem como ainda maior equidade e justiça na aplicação de regimes de benefícios fiscais, os quais deixam hoje de fora, na prática, apenas as famílias de muito baixos rendimentos.

Os escalões de retenção na fonte devem ser atualizados tendo em consideração as valorizações salariais e a inflação, de modo a que não seja o Estado o maior beneficiado do aumento dos rendimentos do trabalho.

Deslocalizar e descentralizar

Têm de ser definidos incentivos para a deslocalização e descentralização de postos de trabalho para zonas do interior ou afastadas dos grandes centros urbanos, melhorando a quantidade e a qualidade dos serviços prestados, numa lógica de maior proximidade, eficácia e eficiência, através da ampliação das competências das autarquias e/ou das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR).

Vínculo único de emprego público

A adoção do vínculo único de emprego público evitará a coexistência de trabalhadores que, tendo os mesmos horários, funções, hierarquias e salários, regem-se por regimes laborais diferentes, gerando situações a todos os níveis inaceitáveis.

Responsabilização e valorização dos dirigentes

É necessário proceder à alteração do Estatuto do Pessoal Dirigente, de modo a que sejam adotadas medidas de responsabilização e valorização dos dirigentes intermédios da Administração Pública, impedindo a concentração da competência para decidir nos graus mais elevados das hierarquias.

O modelo existente de recrutamento para cargos de direção superior, assente na CRESAP, deve ser avaliado.

Formação profissional

Não podemos continuar com um modelo que descarta a necessidade de promover de forma sistemática, a formação profissional dos trabalhadores em funções públicas pelo Instituto Nacional de Administração, I.P. (INA) e Fundação CEFA, alavancando a sua capacitação e o reforço de competências em larga escala, com o envolvimento das organizações sindicais.

Competências digitais

A aposta na capacitação digital dos trabalhadores, desde os níveis mais básicos e das competências digitais intermédias até à qualificação avançada em tecnologias emergentes são necessárias para que os serviços públicos possam dar uma melhor resposta aos crescentes desafios apresentados pelos desenvolvimentos da digitalização, das tecnologias da comunicação e da inteligência artificial.

A **FESAP** defende que o atendimento nos serviços públicos dever ser gerido de forma integrada, independentemente do serviço prestado, e o recurso a ferramentas digitais deve ser utilizado com vista a uma maior agilização entre a procura e a oferta de serviços públicos e para a proposição de soluções de melhoria, para antecipar necessidades e assegurar agendamentos.

A cibersegurança das entidades públicas é também um ponto que deve ser melhorado, nas vertentes das infraestruturas digitais e operacionais, bem como o desenvolvimento de competências gerais e especializadas dos recursos humanos neste campo.

Teletrabalho

Permanecem por resolver as questões ligadas à regulamentação e à aplicação da legislação sobre teletrabalho à Administração Pública, mantendo-se uma situação de incumprimento das normas em vigor e dos direitos dos trabalhadores dos serviços

públicos, nomeadamente no que respeita à compensação pelas despesas inerentes à prestação de trabalho não presencial.

A **FESAP** defende a adoção de um regime de prestação de trabalho híbrido entre presencial e não presencial, voluntário, reversível, que não esqueça o direito a “desligar”, e que não contribua, nem para a desregulação, nem para a individualização das relações de trabalho, pelo que se exige a regulamentação destas matérias por intermédio de instrumentos de negociação coletiva.

Estas metas devem estar vertidas na legislação, pelo que urge proceder à revisão do Acordo de Carreiras Gerais I.

Centros de competências

Tem de ser promovida a consolidação e a ampliação dos centros de competências, associando-lhes uma dimensão de conhecimento acessível para a Administração Pública e reforçando a capacidade crítica e a especialização dos seus trabalhadores.

Combate à precariedade e gestão de recursos humanos

Depois de finalizado um PREVPAP que ficou muito aquém do esperado, voltamos hoje a uma situação em que, de acordo com dados recentes, existem mais de 90 mil trabalhadores precários nos vários níveis da Administração Pública.

Perante esta situação, e estando a **FESAP** certa de que a vasta maioria destes trabalhadores preenche necessidades permanentes dos serviços, urge a adoção de medidas que procedam à sua integração nos quadros dos respetivos serviços.

Estas medidas devem ser acompanhadas por práticas e critérios de gestão de recursos humanos que, após levantamento criterioso das necessidades permanentes dos serviços, procedam ao planeamento do recrutamento em função das necessidades efetivas de cada área da Administração Pública.

Numa perspetiva integrada, ambas as medidas estão relacionadas com a necessidade da revisão do regime de acesso à Administração Pública, o qual deve caminhar no sentido da agilização e simplificação dos processos de recrutamento, tornando-os mais céleres, respeitando sempre o princípio de igualdade de acesso ao emprego público.

IPSS e Misericórdias

Os trabalhadores das Instituições Públicas de Solidariedade Social (IPSS) e das Misericórdias, são essenciais para ampliar e colmatar a cobertura de cuidados prestados às franjas mais desfavorecidas da nossa sociedade, e carecem, de facto, de uma verdadeira valorização das suas carreiras.

Exercendo funções tantas vezes no limite das suas forças e capacidades, debatem-se frequentemente com a falta de recursos materiais e humanos.

Para a sobrevivência do Sector Social e Solidário, que é um pilar fundamental do Estado Social, urge um financiamento para a valorização das carreiras deste setor, as quais devem evoluir no sentido da convergência com os salários e as carreiras da Administração Pública.

Acresce a dificuldade que estas instituições têm tido na negociação dos acordos de cooperação celebrados com o Governo, tendo em vista, sobretudo, o aumento do financiamento, sendo que, por consequência, essa ausência de negociação acaba por afetar a capacidade do **SINTAP** na negociação de acordos setoriais favoráveis aos trabalhadores deste importante setor.

Saúde e segurança no trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais

A saúde e segurança no trabalho continua a ser descurada em muitos locais de trabalho, onde o incumprimento da legislação existente sobre a matéria está banalizado, pelo que se exige um levantamento das necessidades dos trabalhadores neste particular, sobretudo considerando que muitos, perante as dificuldades que atravessam, poderão nem sequer ter disponibilidade financeira para colocarem a sua saúde como prioridade.

É crucial que se avance de forma decidida para um novo paradigma e para uma nova geração de políticas de segurança e saúde no trabalho, contribuindo para o aumento da produtividade, para a diminuição do absentismo e para a prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, sem penalizações para os trabalhadores.

Para a obtenção desses objetivos, entre vários aspetos, é necessário encarar o direito dos trabalhadores a uma plena conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, uma vez que não existem dúvidas de que o equilíbrio entre estas duas vertentes contribui para a obtenção dos resultados esperados, sendo que o teletrabalho veio afirmar-se como um novo desafio que deve ser cuidadosamente analisado e regulado de modo a que os trabalhadores possam ser protegidos de potenciais efeitos negativos.

A **FESAP** defende a agilização da avaliação e pagamento das incapacidades por acidente de trabalho e doenças profissionais para os trabalhadores com CTFP, evitando, como vem acontecendo, situações de discriminação negativa face aos trabalhadores com CIT, ao passo que, quando há lugar a baixa médica, esta discriminação acontece em sentido inverso.

Os trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho devem receber o seu vencimento integral e na mesma periodicidade do recebido no serviço, não devendo ser penalizados pelo facto de terem de acrescer os custos da sua recuperação aos seus compromissos financeiros habituais.

Acompanhamento do cumprimento do Acordo Plurianual

A **FESAP** manter-se-á atenta e zelará pelo estrito cumprimento do articulado do acordo celebrado em outubro de 2022, com particular enfoque na evolução da situação económica de modo a que, caso se justifique, volte a ser acionada a cláusula que prevê a correção das medidas de valorização salarial definidas no documento para o período de 2023 a 2026.

A **FESAP** enfatiza a sua matriz negocial, apresentando total disponibilidade e empenho nos processos negociais que se avizinham, particularmente o processo de negociação geral anual e a influência que este tem na elaboração do Orçamento do Estado para 2024, com a certeza de que é essencial obter resultados que permitam corresponder às expectativas dos trabalhadores e, desse modo, por um lado, promover a estabilidade e a previsibilidade e, por outro, diminuir a crispação e a conflitualidade nos locais de trabalho.

Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Nos últimos anos, as exigências profissionais têm originado desregulação e incremento das horas trabalhadas, não pelo aumento do tempo de trabalho decorrente de imposições legislativas, mas antes pela necessidade de desenvolver inúmeras tarefas, funções, num ritmo de trabalho intenso e exigente, do ponto de vista da atenção, do esforço e da competência.

Num mercado de trabalho competitivo, enquadrado por uma sociedade cada vez mais controladora, associado a uma utilização desregrada das tecnologias, o dia de trabalho é cada vez mais longo, sem pausas para descanso e, até do ponto de vista dos momentos para as refeições, potenciador no originar de problemas de saúde.

O teletrabalho apresenta-se, também aqui, como um fator potencialmente desregulador, devendo ser envidados todos os esforços e tomar todas as medidas legislativas que impeçam que este regime de prestação de trabalho não se transforme num regime de disponibilidade permanente.

Estas situações obrigam a que o trabalhador abdique do tempo que devia ter disponível para os seus interesses pessoais, assim como para estar em família, ficando disponível para a continuação do seu desempenho profissional, numa espiral cada vez mais sufocante, originando situações de ansiedade, esgotamento, *stress* e até, de uma forma mais específica, de *burnout*.

É necessário conciliar as diversas vertentes, assumindo estas questões como direitos inalienáveis dos trabalhadores.

A pertinência desta problemática tem tendência a aumentar, pelo que a sua consideração na negociação coletiva, assim como um amplo esclarecimento e conhecimento, em termos de formação, deve ser implementada.

Lisboa, 15 de setembro 2023