

# NOTA DE IMPRENSA



Federação de Sindicatos da Administração Pública  
e de Entidades com Fins Públicos



## Investir mais no trabalho e nos trabalhadores

# PRR tem de ser consequente nos salários, nas carreiras e no sistema de avaliação da AP

A **FESAP** valoriza o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), apresentado em fevereiro pelo Governo. **Apesar de alguns princípios e objetivos estarem em linha com o que é defendido pela Federação, peca por falta de profundidade e ambição, não apresentando uma política estratégica e plurianual para os recursos humanos da Administração Pública no que diz respeito aos salários, às carreiras, ao sistema de avaliação e ao combate ao emprego precário.**

É inegável que a Administração Pública e os seus trabalhadores, mesmo com todos os constrangimentos existentes, têm demonstrado grande capacidade para responder ao desafio que a pandemia de SARS-CoV-2 representa para Portugal e, com toda a certeza, **essa importância será mais uma vez sublinhada pelo papel que desempenharão na recuperação económica e social do país no período pós-pandémico, pelo que é um erro enveredar por qualquer plano que não passe pelo investimento naquelas questões fundamentais para os trabalhadores.**

Para que tal aconteça, **é necessário que o Governo passe das palavras aos atos e, ao invés de multiplicar os anúncios de medidas de grande relevo para a vida dos trabalhadores através da comunicação social, gerando expectativas e instabilidade, convoque as organizações sindicais para a mesa das negociações, algo que, ao contrário do que foi referido recentemente numa entrevista, ainda não aconteceu.**

Não obstante ser positiva a intenção do Executivo em investir na transição digital e na qualificação dos trabalhadores, a **FESAP** acredita que isso, por si só, não é suficiente para aumentar a qualidade dos serviços prestados, bem como a motivação dos trabalhadores.

**Em concreto, o PRR continua a não eleger como prioridade o abandono de uma política de rendimentos assente nos baixos salários, nivelados por baixo, e que, paulatinamente destrói e empobrece a classe média em geral e, muito em particular, a maioria dos trabalhadores da Administração Pública, não se verificando assim, uma vontade clara do Governo em combater a pobreza e as desigualdades.**

Neste contexto, **urge iniciar-se a negociação, em sede própria, da revisão das carreiras (gerais e outras) e dos estatutos profissionais, avançando para a criação de carreiras mais atrativas, pluricategoriais, com intervalos de progressão mais curtos, de topo alcançável (não sendo necessário viver até aos 120 anos para chegar ao topo da carreira, como acontece hoje em dia para muitos milhares de trabalhadores), que recupere o conceito de profissão como útil e necessário para que possam ser consideradas as especificidades inerentes a cada função, sendo os casos mais evidentes os dos trabalhadores da saúde e da educação, setores para os quais a FESAP defende a criação das carreiras de técnico administrativo da saúde/educação e de técnico auxiliar de saúde/educação, mas também de outros setores de grande importância como é o caso, por exemplo, das autarquias.**

Por outro lado, **é imperativo que um sistema de carreiras bem estruturado e atrativo esteja conjugado com um sistema de avaliação mais justo e equitativo, a implementar já em 2021, que não mantenha como principais características a existência de quotas e de constrangimentos orçamentais, sendo este um passo decisivo para, de uma vez por todas, investir na valorização do trabalho e dos trabalhadores da Administração Pública.**

Para a **FESAP**, **não basta alterar a cosmética da tabela remuneratória única (TRU) e das carreiras, criando posições remuneratórias intermédias. As alterações a operar na TRU têm, antes de mais, de corrigir as injustiças existentes e avançar no sentido do afastamento entre o salário médio e o salário mínimo (e não o oposto, como tem vindo a acontecer consistentemente de há longos anos a esta parte), ao mesmo tempo que se adota um sistema de carreiras justo, conjugado com um sistema de avaliação que obedeça a critérios de transparência e objetividade, sem fatores economicistas a ditarem quantos trabalhadores podem ser excelentes.**

Lisboa, 3 de março de 2021