



FUNÇÕES PÚBLICAS E SOCIAIS

REVISTA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS E SOCIAIS DO NORTE

GREVE GERAL

PÁGINA 6

GOVERNO PSD/CDS
AVANÇA COM A MAIOR
AGRESSÃO EM 50 ANOS

OPINIÃO

PÁGINA 4

ESTADO A MAIS?
TEXTO DE VALDEMAR
MADUREIRA

2026

PÁGINA 10

ORGANIZAÇÃO E LUTA
DOS TRABALHADORES
EM FUNÇÕES PÚBLICAS
E SOCIAIS

NOVEMBRO 2025
WWW.STFPSN.PT



NA IMAGEM, A GRANDE MARCHA
CONTRA O PACOTE LABORAL QUE
PERCORREU AS RUAS DE LISBOA,
NO PASSADO DIA 8 DE NOVEMBRO

NESTA EDIÇÃO

03 EDITORIAL
ORLANDO GONÇALVES

04 OPINIÃO
VALDEMAR MADUREIRA

06 ROTEIRO DA EXPLORAÇÃO
CERCO AO TRABALHO E AOS TRABALHADORES

07 DA MARCHA À GREVE
A LUTA PELO NOSSO FUTURO CONTINUA

08 ARTIGO JURÍDICO
CARLA MARGARIDA COSTA

10 ORGANIZAÇÃO
PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADE PARA 2026

21 FORMAÇÃO PROFISSIONAL
CONSULTA A OFERTA PARA 2026

22 ORÇAMENTO
PROPOSTA PARA 2026



Revista **FUNÇÕES PÚBLICAS E SOCIAIS** | NOVEMBRO 2025

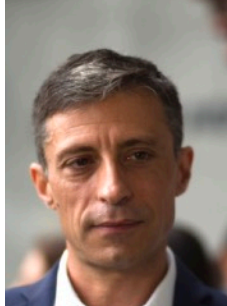
FICHA TÉCNICA

PROPRIETÁRIO/EDITOR Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, Rua Vasco de Lobeira, n.º 47, 4249-009 Porto
NIPC 501 111 484 **DIRECTOR** Orlando Gonçalves **COORDENAÇÃO EXECUTIVA** Cristina Pereira **CONSELHO DE REDACÇÃO** Cristina Pereira,
Jorge Araújo, José Pedro Rodrigues e Orlando Gonçalves **REVISÃO** Jorge Araújo **DATA DA PUBLICAÇÃO** Novembro 2025 **PERIODICIDADE** Bidual
DESIGN/PAGINAÇÃO José Pedro Rodrigues **FOTOGRAFIA** José Pedro Rodrigues **IMPRESSÃO** Sersilito – Empresa Gráfica, Lda, Tv.ª Sá e Melo, n.º 209
4470-209 Maia **TIRAGEM** 11.200 exemplares **DEPÓSITO LEGAL** N.º 518405/23

CONTACTOS

PORTO Sede Rua Vasco de Lobeira, n.º 47/51 | 4249-009 Porto | T. 225574060 | F. 225507257 | geral.porto@stfpsn.pt
BRAGA Delegação Av.ª Imaculada Conceição, n.º 388 | 4700-034 Braga | T. 253610712 | geral.braga@stfpsn.pt
BRAGANÇA Delegação Edifício Translande, Av.ª Sá Carneiro, r/c, loja 33 | 5300-252 Bragança | T. 273331642 | geral.braganca@stfpsn.pt
VIANA DO CASTELO Delegação Rua do Anjinho, n.º 43 – 45 | 4900-320 Viana do Castelo | T. 258823218 | geral.viana@stfpsn.pt
VILA REAL Delegação Rua Marechal Teixeira Rebelo, 13, Loja S | 5000-525 Vila Real | T. 259324737 | geral.vilareal@stfpsn.pt





EDITORIAL

ORLANDO GONÇALVES COORDENADOR DO STFPSN

Caros Associados,

Mais um ano se aproxima do fim, e com ele mais um orçamento de Estado, neste caso, o Orçamento de Estado para 2026. Infelizmente, e mais uma vez, estamos perante um orçamento de Estado que mantém Portugal como o País dos baixos salários. Veja-se a Administração Pública com um aumento de 56,58€ ou 2,15%, aumento igual ao previsto para a inflação, o que significa que não vamos aumentar o poder de compra.

Na verdade, a maioria dos portugueses (95%) manifesta preocupação com o seu poder de compra, considerando a generalidade de subidas de preços e com especial enfoque nos gastos com a alimentação e habitação.

A questão que se coloca é, se de facto era possível mais ou não, e para responder a esta questão chamo apenas a atenção para o seguinte: a redução de 3% no IRC, imposto pago sobre os lucros das empresas, e que era não há muitos anos atrás de 30%. Actualmente está em 20%, e o governo já aprovou uma descida para os 17% nos próximos três anos. Na verdade, estamos a falar de grandes empresas, pois às pequenas empresas já lhes é aplicada uma taxa de 17% para lucros até 25 mil euros. Essa redução, que será de 1% para o ano de 2026, vai custar aos cofres do estado cerca de 300 milhões de euros; já para os trabalhadores e pensionistas, o governo propõe uma redução do IRS que custará ao Estado... 111 milhões de euros. Penso que basta isto para percebermos que era possível melhorar a vida das pessoas, e só não acontece por opção política e ideológica de quem nos governa.

Como se já não bastasse mais um orçamento de empobrecimento para as famílias, o governo apresenta ainda um novo pacote laboral. E este pacote laboral, que não é mais do que um feroz ataque aos direitos dos trabalhado-

res, diria mesmo, que é o maior ataque dos últimos 50 anos. Com mais de 100 medidas, este pacote laboral visa diminuir direitos na maternidade, atacar a liberdade sindical (em alguns casos, reduzindo e impossibilitando a organização sindical) nos locais de trabalho, atacar o direito à greve fixando serviços mínimos que nada têm a ver com necessidades impreteríveis da sociedade, desregular os horários de trabalho com aprofundamento dos bancos de horas (individual e grupal) e o regime de adaptabilidade, atacar brutalmente a contratação colectiva que levará, irremediavelmente, à redução dos salários e prevê, ainda, os despedimentos sumários facilitando o despedimento sem a hipótese de reintegração, mesmo que o trabalhador o impugne judicialmente e ganhe o processo, entre muitas outras medidas.

Em mais de 100 (!), não há uma única medida que melhore a vida dos trabalhadores!

Para combater este pacote laboral, a CGTP-In convocou uma Greve Geral para o dia 11 de Dezembro de 2025, à qual já aderiu também a UGT. E, porque é mesmo de capital importância, deixo aqui um forte apelo para que

todos façamos mais este esforço, porque não podemos permitir mais este retrocesso laboral e civilizacional. Só será possível combater estas medidas, se todos pararmos e aderirmos à Greve Geral!

Vamos fazer do dia 11 de Dezembro um dia de luta mas também de demonstração de repúdio por mais este ataque, quando nada o justifica. O que está aqui em causa é só, e apenas, uma agenda ideológica que visa um regresso ao passado para satisfação de alguns saudosistas.

Sejamos resilientes. Trabalhamos, temos o direito a viver com dignidade.

Unidos somos mais fortes!



Como se já não bastasse mais um orçamento de empobrecimento para as famílias, o governo apresenta ainda um novo pacote laboral.



ESTADO A MAIS?

VALDEMAR MADUREIRA

Os defensores do neoliberalismo vêm defendendo que há Estado a mais nas políticas que vão sendo desenvolvidas. Para eles, a melhor solução está no slogan em que apresentam o seu projecto, “Menos Estado, Melhor Estado.”.

Tal acontece, também, no nosso País mesmo em áreas que constitucionalmente estão protegidas de tal ideologia. Mas para eles é secundário, ou mesmo despiciente, que tenham de jurar o cumprimento do juramento de cumprir e fazer cumprir a Constituição.

Vejamos o que vem acontecendo no nosso País socorrendo-nos da última Conta apresentada pelo Governo PSD/CDS-PP, relativa ao ano de 2024, e, ainda no Orçamento de Estado para 2026, sendo de notar que a prática verificada se verificou com anteriores governos.

Então, atentemos nas políticas que vêm sendo desenvolvidas ou a desenvolver, em algumas áreas, por exemplo, a educação, a saúde, a segurança social e a política fiscal.

No que respeita à Educação tem sido um drama o início de cada ano escolar com a falta de professores, educadores de infância, psicólogos e, também, de profissionais de outras categorias. Todos anos se aposentam alguns milhares de professores que não são substituídos na totalidade porque não há novos em número suficiente pois a carreira não é atractiva nem bem remunerada. Entretanto, o sector privado vai prosperando, mas com acesso seleccionado e não acessível à grande maioria dos portugueses. Sublinhe-se que no ensino superior há cerca de uma centena de estabelecimentos privados. Note-se que, anualmente, há um ranking dos estabelecimentos de ensino públicos e privados na mesma tabela, onde nos primeiros lugares estão maioritariamente os colégios privados. Ranking que não leva em consideração a origem sociológica dos alunos e que cria um grande fosso entre os graus e possibilidades de formação.

Quanto a Saúde, considerando a Conta de 2024, é crescente o número de utentes sem médico de família, a perda de remunera-

ção líquida de 1,5 milhões de euros dos profissionais de saúde que resulta na sua carência, o aumento das aquisições de bens e serviços relativamente ao orçamento inicial em cerca de 462 milhões de euros. A falta de médicos, por razões de carreira e de vencimento, foi minimizada com a contratação de médicos tarefeiros que custaram cerca de 230 milhões de euros e que ganham significativamente mais do que os médicos do quadro.

Não obstante a degradação dos edifícios ou a sua falta, a degradação ou falta dos equipamentos, o OE 2024 não executou em investimentos cerca de 417 milhões de euros. É péssimo para a capacidade do SNS.

As parcerias público-privadas custaram mais cerca de 38%, tornando mais oneroso o que o Estado não executa e transfere para o sector privado. Fecham-se serviços e urgências por falta de médicos e enfermeiros e depois entrega-se a privados com elevados custos para os contribuintes.

Note-se que o sector privado já tem mais de 130 hospitais. A Segurança Social, que apresenta uma situação financeira favorável como consequência do

aumento do número de contribuintes, corre o sério risco de ver privatizada uma sua parte.

A política fiscal tem-se caracterizado, nos últimos anos, pelo aumento do peso da receita da tributação dos rendimentos do trabalho e do consumo ao mesmo tempo que a receita do IRC tem vindo a reduzir o seu

peso relativo.

No próximo ano, o OE prevê uma redução da carga fiscal do IRC de 300 milhões de euros que será 2,7 vezes superior à redução da carga fiscal do IRS, suportada por trabalhadores e pensionistas, que é de 111 milhões de euros.

E, assim, se cumpre o slogan “Menos Estado, Melhor Estado”.

“
A Segurança Social, que apresenta uma situação financeira favorável como consequência do aumento do número de contribuintes, corre o sério risco de ver privatizada uma sua parte.



Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas
e Sociais do Norte

Filiado na Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública,
Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional,
Confederação Portuguesa dos Quadros Técnicos e Científicos



ASSEMBLEIA-GERAL DE ASSOCIADOS DO STFPSN

12 de dezembro de 2025 | 9H30

Local: Auditório da Sede do STFPSN
(Rua Vasco de Lobeira, nº 47/51, Porto)

Ao abrigo do artigo 62º, nºs 1 e 2, convoco a Assembleia-Geral Ordinária do STFPSN para nos termos previstos no artigo 61º, nº 1, alínea b) e 56º, alínea c), todos dos Estatutos do STFPSN, reunir no próximo dia **12 de dezembro de 2025**, pelas **9H30**, no **Auditório da Sede do STFPSN**, sito à Rua Vasco de Lobeira, nº 47/51, no Porto, com a Ordem de Trabalhos que abaixo se indica.

Nos termos do artigo 63º, nº 1 dos citados Estatutos, a Assembleia-Geral funcionará à hora marcada, verificada que seja a existência de *quórum*, ou uma hora mais tarde, com qualquer número de associados presentes.

Ordem de Trabalhos:

Ponto Único: Discussão e aprovação do Plano de Atividades e Orçamento para 2026

Porto, 3 de novembro de 2025

O Presidente da Mesa da Assembleia-Geral


(Valdemar Madureira)

PROTOCOLOS



Fisioliz – Terapias Integradas
Tele.: +351 937 108 084
E-mail: geral@fisioliz.pt



Serviços de Enfermagem ao Domicílio
com telemedicina incluída
Tele.: +351 21 807 2984
E-mail: assistance@viscura.org

Para mais informação acerca dos protocolos destinados aos associados do STFPSN, consulte em www.stfpsn.pt, no separador **Serviços e Protocolos**.





ROTEIRO DA EXPLORAÇÃO

O CERCO AO TRABALHO E AOS TRABALHADORES

Há um plano em marcha. Um projecto silencioso que avança sob o nome de “reforma laboral”, mas cujo verdadeiro desígnio é outro: transfigurar o mundo do trabalho e empurrar quem trabalha para uma nova era de submissão.

Chamam-lhe modernização. Na verdade, é a mais radical contra-reforma laboral da história democrática.

1. O novo chão inclinado

A ministra e o Governo que a sustenta querem um país assente em salários baixos, contratos precários e vidas exaustas. Em vez de qualificar o trabalho, esmifram a mão-de-obra. Em vez de promover estabilidade, prolongam o prazo da incerteza. Transformam o emprego num campo de batalha onde o trabalhador luta sozinho, sem rede, sem voz, sem descanso.

2. O regresso do medo

Voltamos ao tempo em que o medo era ferramenta de gestão. Pela porta do cavalo, regressa o despedimento livre. Quem for despedido, ilegalmente, já não terá direito a voltar — apenas terá direito a uma indemnização que compra o silêncio e alimenta o abuso. O crime compensa.

O poder patronal torna-se quase absoluto.

3. A vida pessoal sacrificada

Destrói-se o equilíbrio entre trabalho e vida.

Regressam os bancos de horas individuais, anulando a negociação colectiva e deste modo desregulando a vida pessoal dos trabalhadores. O horário flexível, que protege as famílias, é transformado num mecanismo para reduzir salários e férias.

Os direitos de parentalidade encolhem num país envelhecido que precisa desesperadamente de cuidar das suas famílias e dos seus filhos.

4. O retrocesso disfarçado

Chamam-lhe simplificação. Mas é a legalização da exploração. O trabalho temporário vira regra. O falso recibo verde reaparece. O trabalho doméstico e o informal deixam de ser combatidos e passam a ser tolerados.

A precariedade deixa de ser excepção — é o modelo de crescimento. Tudo o que foi conquistado desde a Revolução é posto em causa.

5. O ataque à dignidade

Esta reforma não corrige injustiças: institucionaliza-as.

Reduz-se a fiscalização, a negociação e o direito à greve.

O governo pretende amputar os instrumentos de defesa dos trabalhadores, transformar a greve em ritual simbólico, e a contratação colectiva num eco sem força.

6. O país dos salários baixos

Este é o país que querem: uma economia barata, precária e obediente.

Um país de carne para canhão, onde o trabalho serve, mas não é servido; onde produzir mais não significa viver melhor; onde o lucro cresce na exacta proporção da submissão.

7. O despertar

Mas há limites para a resignação, e a linha vermelha foi ultrapassada. Esta não é uma reforma — é a destruição de boa parte do direito do trabalho. E a resposta não pode ser o silêncio.

Porque quem cala o abuso legitima-o.

O tempo de observar acabou.

A greve geral que se aproxima é mais do que uma data — é um gesto de dignidade colectiva. É o grito de quem recusa ser tratado como mercadoria.

É o primeiro passo para travar a máquina que quer converter Portugal num país de trabalhadores descartáveis.

Que ninguém diga, no futuro, que não sabia.

**Sabemos. E por isso lutamos.
Por um trabalho com direitos.
Por uma vida com futuro.**





DA MARCHA À GREVE

PELA NOSSA DIGNIDADE, PELO NOSSO FUTURO

Lisboa voltou a encher-se de vozes.

Cem mil trabalhadores vindos de todo o país, de todos os sectores e idades, marcharam lado a lado pela Avenida da Liberdade, afirmando que não aceitam retrocessos. A Marcha Nacional contra o Pacote Laboral foi mais do que um protesto — foi uma afirmação de dignidade, de resistência e de esperança.

O governo PSD/CDS, apoiado por CH e IL, lançou uma ofensiva contra os direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa. Em nome da desregulação e da austeridade, pretende fragilizar o trabalho, os serviços públicos e as funções sociais do Estado. A saúde, a educação, a protecção social e o direito à habitação voltam a estar sob séria ameaça.

O pacote laboral proposto representa um enorme retrocesso. Longe de responder aos problemas existentes, agrava as desigualdades, facilita despedimentos, ataca a contratação colectiva e impõe novas limitações ao direito à greve e à organização sindical. É um projecto que serve o capital e que os patrões aplaudem, mas que rouba aos trabalhadores aquilo que conquistaram com décadas de luta.

Nas ruas de Lisboa, ecoou a resposta: “Não aceitamos retrocessos!” O povo trabalhador não permitirá que se destrua o que Abril consagrou — os direitos inscritos na Constituição, a dignidade do trabalho e a solidariedade que sustenta o Estado Social. A mobilização popular expressou a força de quem sabe que não há progresso sem justiça social, nem futuro sem direitos.

Da Marcha nasce agora um novo passo: a Greve Geral de 11 de Dezembro. Um grito colectivo contra o pacote laboral e contra a política ao serviço do capital. Uma greve por mais salário, mais direitos, mais serviços públicos — por um país em que o trabalho e os trabalhadores estejam no centro do desenvolvimento, e não na margem da exploração.

Esta é uma luta pela vida digna, pela valorização de quem trabalha e trabalhou, pela aplicação dos direitos de Abril que a Constituição consagra.

É uma luta de todos e para todos — pela nossa dignidade, pelo nosso futuro.



ARTIGO JURÍDICO

CARLA MARGARIDA COSTA JURISTA FORMADORA STFPSN

O regime de avaliação do desempenho aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas (SIADAP 3) – formação obrigatória no âmbito das competências

Quais são os parâmetros com que os trabalhadores são avaliados no âmbito do regime de avaliação do desempenho previsto na Lei 66-B/2007?

Os trabalhadores são avaliados de acordo com os resultados (ou objetivos) e as competências contratualizadas com o avaliador no início do período de avaliação (entre janeiro e março de cada ano) – artigos 45º e 45º-B da Lei 66-B/2007.

Compete ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) estabelecer as orientações gerais quanto aos resultados/objetivos e competências em cada ano nos termos do 58º da Lei 66-B/2007, nomeadamente, fixar o número de objetivos e competências por carreira e unidade orgânica; fixar orientações quanto aos indicadores de desempenho e critérios de superação; dar parecer para que os assistentes técnicos e os assistentes operacionais possam ser avaliados só com competências (artigo 45º-A da Lei 66-B/2007).

As fichas de avaliação foram alteradas em 2025 (estão disponíveis em www.dgaep.gov.pt INSTITUCIONAL – DOCUMENTOS TÉCNICOS – FORMULÁRIOS TÉCNICOS).

A parte relativa aos resultados/objetivos mantém-se como até agora:

4. Fichas de avaliação

4.1 Ficha técnica

(A preencher no início do período de avaliação)

Descrição do objetivo

Formatação no (X) indicador (ou) competência e critério de superação

Assunção dos Resultados

Objetivo alcançado (Pontuação 0)

Objetivo não alcançado (Pontuação 1)

Objetivo não atingido (Pontuação 2)

Objetivo

Indicador (ou) de avaliação (ou) de superação

Indicador de superação

A parte relativa às competências foi alterada:

4.2. Competências

(A preencher no início do período de avaliação)

(A preencher no final do período de avaliação)

Competências escolhidas		Formação comportamental	Competência objeto de formação		Competência objeto de avaliação	Avaliação
Nº	Designação da competência		Competência objeto de formação	Avaliação objeto de formação	Sim	Não
A			Sim	Positiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B			Não	Negativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C						

Conforme se pode verificar na imagem acima, agora além de se escolher as competências (Designação da competência) é necessário inserir na Ficha a Designação dos comportamentos associados e selecionar a competência (e apenas uma) que será objeto de formação.

É na Portaria 214/2024/1, de 20 de setembro que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) e na Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro que regula as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores e dos dirigentes (e aprova as novas fichas de avaliação e listas de competências) que encontramos toda a informação relevante quanto às competências.

Determina o artigo 48º da Lei 66-B/2007 que:

“4 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, **estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores**, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, (...).

5 - Entre as competências definidas, **o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.**”

Assim, o dirigente máximo poderá (a título meramente exemplificativo) decidir que em 2025 as duas competências obrigatórias são “Orientação para o Serviço Público” e “Orientação para Resultados” para as 3 carreiras do regime geral.

As restantes competências (em número fixado previamente pelo CCA) são escolhidas pelo avaliador e avaliado entre as constantes da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro (sendo que se deverá ter em atenção que as competências são diferentes para as carreiras de grau de complexidade 3, 2 e 1 e para os Dirigentes).

Depois de escolhidas e inseridas na Ficha de Avaliação é necessário selecionar os comportamentos associados. Pode-se optar pelos comportamentos que previamente já estão previstos na Portaria 236/2024/1 ou optar por variar este descritivo de



comportamentos entre outras opções que constam da Portaria 214/2024/1.

Assim, por exemplo, na competência Orientação para o serviço público (prevista para os assistentes operacionais – quadro abaixo), os comportamentos são os descritos neste quadro onde se refere “Traduz-se nos seguintes comportamentos:...” Cada uma das frases seguintes deverá ser inserida na Ficha de Avaliação em frente às letras A,B e C.

Lista de competências	
Grau de complexidade funcional 1	
N.º	Competências transversais nucleares
1	<p>Orientação para o serviço público</p> <p>Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.</p> <p>Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.• Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.• Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

Além da escolha das competências e dos comportamentos associados **o avaliador e avaliado têm que selecionar apenas uma competência que é objeto de formação obrigatória até ao final do ano!**

Esta formação é feita *online*; é gratuita e é para todos os trabalhadores das carreiras do regime geral de toda a Administração Pública:

Mais informação na página do INA, em

<https://www.ina.pt/blog/2024/11/18/formacao-siadap-recap/>

Se a competência “Orientação para o serviço público” foi a competência selecionada para ser objeto de formação no âmbito do seu SIADAP 3, deve realizar no respetivo período avaliativo um destes cursos, em função do grau de complexidade funcional da sua carreira.

ReCAP: Orientação para o Serviço Público – Assistente Operacional (e carreiras de grau 1 de complexidade funcional)

ReCAP: Orientação para o Serviço Público – Assistente Técnico (e carreiras de grau 2 de complexidade funcional)

ReCAP: Orientação para o Serviço Público – Técnico Superior (e carreiras de grau 3 de complexidade funcional)

Cada curso tem a duração de 7 horas de formação online assíncrona individual. O certificado de conclusão, com aproveitamento, permite a majoração da classificação da competência, no âmbito do SIADAP 3, conforme previsto na Lei.

<https://ap.nau.edu.pt/pt/programas/recap-orientacao-servico-publico/>

Cursos relacionados

Para concluir, clarificar apenas que **Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) previsto na Portaria 214/2024/1** é utilizado, não só para complementar a Portaria 236/2021/1 no âmbito da avaliação do desempenho (SIADAP) como se explicou acima, mas também deve ser utilizado na construção dos mapas de pessoal, nos procedimentos de recrutamento de recursos humanos e na formação profissional.



PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

Introdução

O contexto económico e social em que o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte apresenta o seu Plano de Actividades para o ano de 2026, está marcado por enormes desafios e exigências.

É evidente a falta de trabalhadores em diversos sectores da Administração Pública. O resultado das políticas de baixos salários e carreiras desvalorizadas a que o governo tem submetido os trabalhadores resulta na dificuldade de recrutamento nos diversos níveis de qualificação. É notória a ausência de resposta aos problemas dos trabalhadores resultando num quadro de degradação dos Serviços Públicos que exige uma resposta que atraia mais e fixe aqueles que já hoje trabalham no Estado.

Na verdade, Portugal continua a ser um dos países da União Europeia com menor taxa de emprego público e com os mais baixos salários, auferindo os seus trabalhadores cerca de metade dos seus congéneres europeus.

O Pacote Laboral apresentado pelo atual governo visa promover mudanças significativas no Código do Trabalho e atender às exigências dos Empregadores com a justificação da necessidade de flexibilizar uma legislação que referem como demasiado rígida, ignorando as consequências negativas para os trabalhadores.

O Orçamento do Estado para 2026 aprovado na generalidade acomoda a política

que não responde às necessidades da população, nem fomenta o desenvolvimento do país. A verdade é que o Orçamento reflecte as opções em áreas centrais na vida dos trabalhadores e da população em geral e é impossível analisar esta Proposta sem a enquadrar no profundo retrocesso para quem trabalha, de que o Pacote Laboral é exemplo.

Neste contexto, este Plano de Actividades visa apresentar as soluções para os problemas que se arrastam há demasiado tempo e representam as justas exigências dos trabalhadores.

Para o efeito, não podemos também deixar de subscrever as reivindicações da CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional) sobre:

- **O aumento geral e significativo de todos os salários: uma exigência central para os trabalhadores e o desenvolvimento do país**
- **Repór o direito de Contratação Colectiva**
- **Liberdade Sindical e o direito à Greve, pilares da Democracia**
- **Legislação laboral: derrotar o pacote laboral, exigir a revogação das normas gravosas**
- **35 horas para todos sem perda de retribuição – combater a desregulação**
- **Garantir o emprego com direitos. Erradicar a precariedade**

- **Defender e melhorar os Serviços públicos e as funções sociais do Estado**

- **Maior justiça fiscal**

Assim, e também sob a égide das prioridades definidas pela CGTP-IN, o STFPSN, não esquecendo as matérias reivindicadas em legislatura anterior que ainda carecem de resolução, apresenta as seguintes Reivindicações Gerais e Sectoriais:

I REIVINDICAÇÕES GERAIS

Reivindicação imediata:

- O aumento intercalar das remunerações, no sentido de repor o poder de compra perdido.

Prioridades Reivindicativas

- Aumento salarial não inferior a 15%, num mínimo de 150 euros, para todos os trabalhadores e aumento da Base Remuneratória da Administração Pública para 1.050€, com efeitos a de 1 de Janeiro de 2026;
- Reposição e/ou atribuição do vínculo de nomeação definitiva a todos os trabalhadores que exerçam funções públicas de carácter permanente;

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

- Valorização de todas as Carreiras e Profissões;
- Revogação do SIADAP e sua substituição por um sistema de avaliação sem quotas, formativo, transparente, equitativo e justo que valorize, realmente, os trabalhadores, potenciando o desenvolvimento e progressão profissionais;
- Até à concretização da alínea anterior exige-se, no imediato: a eliminação das quotas; a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório no máximo com 4 pontos;
- Adopção de políticas que garantam a reversão do caminho de destruição dos serviços públicos, respeitando a Constituição da República Portuguesa, com especial enfoque nas Funções Sociais do Estado;
- Criação de um serviço de apoio a todos os trabalhadores, no domínio da saúde mental.

Valorizar os Trabalhadores da Administração Pública

- Correção da Tabela Remuneratória Única (TRU) de acordo com o n.º 3 do artigo 147º e o artigo 148º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas na sua redacção anterior;
- Aumento da diferença pecuniária entre os níveis remuneratórios da TRU;
- Actualização do subsídio de refeição para 12 euros;
- Recuperação de todo o tempo de serviço para efeitos de desenvolvimento profissional, independentemente do vínculo e do sistema de avaliação aplicável, garantindo o pagamento integral da valorização remuneratória também a quem se aposente;
- Aplicação a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo, da categoria profissional e do tempo de serviço, das medidas pontuais de valorização remuneratória ou de progressão que estão em vigor;
- Reposição das carreiras e dos seus conteúdos profissionais específicos, tendo como base as existentes antes da revogação operada pela Lei n.º 12-A/2008, contribuindo para uma urgente dignificação do trabalho e valorização dos trabalhadores no âmbito da Administração Pública;
- Valorização das carreiras profissionais específicas, garantindo o respeito pelos conteúdos profissionais e diferentes complexidades funcionais;
- Reposição das diferenças salariais relativas e/ou paridades entre carreiras e entre categorias;
- Garantir que em todas as carreiras é possível atingir o topo, no máximo, aos 40 anos de serviço;
- Definição de prazos procedimentais objectivos e não indicativos para todos os intervenientes no processo avaliativo;
- Correção das injustiças resultantes da aplicação do DL n.º 75/2023, de 29/08 (“acelerador de carreiras”) e do DL n.º 13/2024, de 10/01 (“nova estrutura da carreira de técnico superior”);
- Correção das injustiças resultantes da aplicação do DL n.º 84-F/2022, de 16/12 aos Encarregados Gerais e Encarregados Operacionais;
- Reposição do valor do pagamento das horas extraordinárias, do trabalho normal em dia feriado e de todos os suplementos que foram alvo de cortes no período da troika, com acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas seguintes, nos dias normais de trabalho, e de 100% nos dias de descanso e em dia feriado, salvo regimes mais favoráveis, bem como a reposição do descanso compensatório;
- Reposição do direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da remuneração do trabalho prestado em dia feriado em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado;
- Reposição dos 25 dias de férias e respectivas majorações, para todos os trabalhadores, independentemente do vínculo;
- Transitoriamente e no plano imediato, garantia de aposentação sem penalizações aos 40 anos de tempo de serviço e de contribuições, a partir de janeiro de 2026;
- Reposição dos escalões de IRS existentes antes das alterações introduzidas com a entrada da troika em Portugal, como primeiro passo para uma maior justiça fiscal;
- Isenção em sede de IRS da compensação aos trabalhadores de todas as despesas resultantes da aquisição de equipamentos, designadamente informáticos, de apoio à actividade profissional e de materiais/consumíveis;
- Reposição integral do direito à indemnização devida por motivo de acidente de trabalho e/ou doença profissional, independentemente do vínculo laboral, e a sua repercussão após a aquisição do direito;
- Garantia de que o montante pecuniário do subsídio por doença, em caso algum, é inferior ao valor da BRAP;
- Identificação e regulamentação das profissões de desgaste rápido, garantindo-lhes a redução do período normal de trabalho, aumentando o número de dias de férias e com redução do tempo de serviço/idade necessários para a aposentação/reforma;
- Actualização da lista de Doenças Profissionais, adequando-se os respectivos critérios de classificação ao contexto e características do desempenho das profissões;
- Actualização do valor de todos os suplementos remuneratórios, ajudas de custo e abonos, na proporção dos valores verificados de inflação desde 2009;
- Regulamentação e aplicação dos suplementos remuneratórios, com destaque para os suplementos de insalubridade, penosidade e risco, suplemento de disponibilidade permanente e do suplemento de prevenção ou piquete, entre outros;
- Extensão do suplemento de insalubridade e penosidade a todos os trabalhadores cujas funções desempenhadas comportem uma sobrecarga funcional que potencie o aumento de probabilidade de lesão ou o risco agravado;
- Criação de regimes compensatórios que reconheçam e valorizem a especificidade das profissões;
- Garantia da possibilidade de dispensa de trabalho por turnos e nocturno após 20 anos de permanência nesses

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

regimes, ou quando o trabalhador tiver 55 anos de idade, sem perda de remuneração;

- Circunscrição do exercício de horários por turnos e nocturno apenas aos serviços em que este tipo de horários é essencial para a garantia de direitos básicos às populações;
- Valorização da compensação do trabalho nocturno e por turnos;
- Contagem de todo o tempo de serviço, para efeitos de antiguidade, aos ex-militares nos regimes de contrato ou contrato especial, aquando do seu ingresso noutra serviço da Administração Pública.

2. Exigir a regulamentação dos horários de trabalho e as 35 horas semanais para todos

- Exigir a aplicação das 35 horas de horário semanal a todos os trabalhadores, quer em regime de contrato de trabalho em funções públicas, quer com contrato individual de trabalho, sem redução de salário;
- Revogar os regimes de adaptabilidade e de banco de horas;
- Repor e melhorar a retribuição do trabalho normal, escala em dia feriado, assim como dos descansos compensatórios;
- Garantir os 2 dias de descanso semanal consecutivos – sábado e domingo, como regra geral.

3. Defender o emprego público e acabar com o vínculo precário

- Eliminação de todas as formas abusivas de precariedade na Administração Pública e a abertura de procedimentos concursais que garantam a efectivação do princípio de que a necessidades permanentes tem de corresponder um vínculo definitivo;
- Integração imediata de todos os trabalhadores com vínculos precários que reúnam condições para integrar as respectivas carreiras, contabilizando-se para esse efeito todo o tempo de serviço prestado com vínculos precários;
- Fim dos bloqueios à contratação de trabalhadores na Administração Pública, dotando os serviços do número

de trabalhadores necessários ao cabal desenvolvimento das suas funções;

- Eliminação da caducidade dos instrumentos de contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- Efectivação do direito à participação na elaboração de legislação laboral, assegurando-se o cumprimento da lei e do direito à negociação;
- Abertura de procedimentos concursais de promoção sempre que os trabalhadores reúnam condições para tal;
- Garantia de que o acesso aos cargos de chefia e direcção se faz por via concursal, a todos os níveis e em todos os serviços da Administração Pública, com excepção dos cargos passíveis de eleição directa pelos trabalhadores;
- Integração na esfera pública de todas as funções sociais do Estado;
- Até à concretização da alínea anterior, a garantia de que todas as instituições que beneficiam de protocolos de cooperação com o Estado sejam impedidas de contratar trabalhadores com vínculos precários para o desempenho de funções de carácter permanente.

4. Defender o direito a uma Aposentação/Reforma com dignidade

- Aumento do valor de todas as pensões de aposentação de reformas, de modo a recuperar o poder de compra que vem sendo perdido;
- Repercutir nas pensões os períodos de congelamento de salários, pontos ou tempo de serviço, não recuperados à data da aposentação/reforma;
- Incidência dos descontos para a Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social sobre a totalidade das remunerações e suplementos auferidos pelos trabalhadores da Administração Pública em situação de cêndencia, mobilidade ou qualquer outra legalmente prevista, devendo este procedimento ser assegurado pela entidade pública processadora da remuneração, de modo a não prejudicar o valor de referência para efeitos de aposentação;

- No imediato, garantir a efectivação do direito à reinscrição na CGA a todos os trabalhadores que reúnam as condições;
- Reposição das condições gerais para aposentação após 36 anos de serviço, independentemente da idade, e reposição da forma de cálculo das pensões, salvaguardando regimes específicos consagrados ou a consagrar com condições de acesso mais favoráveis;
- Aumento das percentagens de cálculo da pensão de sobrevivência;
- Criação de condições específicas no acesso à aposentação sem penalizações aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou de doença profissional;
- Aplicação da retribuição mínima mensal garantida como valor base para actualização de pensões e de outras prestações atribuídas pelos sistemas de Segurança Social e da Caixa Geral de Aposentações;
- Antecipação da idade de aposentação ou reforma para os trabalhadores em regimes de trabalho por turnos ou nocturno, em virtude do desgaste agravado e da penosidade dessas formas de prestação de trabalho.

5. Respeitar os direitos sociais e laborais, individuais e colectivos

- Negociação e contratação colectiva que os governos têm inteira obrigação de promover e respeitar, o que não vem sucedendo há largos anos;
- Direito ao emprego e reforço do papel da Administração Pública e dos Serviços Públicos na satisfação das necessidades básicas da população, das funções sociais do Estado e demais direitos constitucionais;
- Garantir que, até à reposição do vínculo de nomeação definitiva, nenhum trabalhador da Administração Pública, independentemente da colocação ou do vínculo, é prejudicado em termos de protecção social;
- Manutenção da ADSE como sistema público complementar de saúde na Administração Pública para os trabalhadores e aposentados da Administração Pública, independentemente do tipo de vínculo, cabendo ao Esta-

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

do assegurar as responsabilidades que lhe cabem na contribuição financeira, repondo o valor das contribuições para 1,5% sobre o período de 12 meses, em período a negociar, não superior a um ano e recusando o caminho da mutualização;

- Direito à segurança e saúde no trabalho, cumprindo-se a legislação em vigor, nomeadamente garantindo serviços de saúde ocupacional a todos os trabalhadores da Administração Pública, condições ergonómicas e ambientais adequadas e criando um plano que promova, com urgência, a remoção em segurança do amianto existente em equipamentos e instalações da Administração Pública;
- Simplificação do processo de eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho;
- Reforçar os Serviços Sociais da Administração Pública, nomeadamente e desde já, reabrindo os refeitórios encerrados;
- Assegurar aos trabalhadores das Entidades Públicas Empresariais, independentemente do vínculo, o direito à mobilidade para outros organismos da Administração Pública;
- Salvaguarda expressa da liberdade de participação e organização sindical de todos os trabalhadores, independentemente do seu local de trabalho ou do regime em que este é prestado;
- Respeito escrupuloso pelo direito à greve;
- Garantir o direito à celebração de acordos de cedência de interesse público a trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho, para o exercício de actividade sindical, nos mesmos moldes do definido para trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
- Eliminar a suspensão do contrato de trabalho e dos seus efeitos, para os trabalhadores que se encontrem no exercício de actividade sindical.

6. Por uma Administração Pública ao serviço das populações e do país

- Dotação dos Serviços Públicos de recursos humanos, materiais e tecnológicos, para o desenvolvimento de áreas estratégicas para o País, nomeadamente, através dos Laboratórios do Estado e do recurso às potencialidades das instituições de ensino superior públicas;
- Adopção de políticas públicas de internalização de serviços, acabando com o regime de outsourcing na Administração Pública, sobretudo de mão-de-obra, em todos os sectores essenciais;
- Concretização de uma política de contratação que permita assegurar a renovação de quadros na Administração Pública;
- Assegurar o financiamento adequado de todos os Serviços Públicos;
- Reversão do processo de transferência de competências;
- Fim das parcerias público-privadas.

II

REIVINDICAÇÕES SECTORIAIS

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Guardas-Florestais integrados no SEPNA/GNR

- Exigir do MAI a resposta definitiva e concreta quanto à carreira dos Guardas Florestais, seja pela sua consolidação na estrutura do SEPNA – Serviço de Protecção da Natureza e do Ambiente da GNR – Guarda Nacional Republicana, seja com a integração destes profissionais nas carreiras militares da GNR;
- Exigir a conclusão da negociação da carreira dos Guardas Florestais, sem os avanços e recuos de que vem padecendo;
- Exigir a negociação da estrutura remuneratória para os Guardas Florestais, que os valorize, bem como das

regras relativas à hierarquia operacional, sem prejuízo da autonomia funcional destes trabalhadores;

- Requerer a abertura regular de procedimento concursais, quer de admissão a novos guardas florestais, quer de promoção a mestre florestal e a mestre florestal principal;
- Quanto ao regime de aposentação dos guardas florestais, exigir à tutela esclarecimento cabal e eliminar a dualidade de critérios por parte da CGA e da Guarda Nacional Republicana;
- Afectar viaturas em número suficiente para que as equipas de Guardas Florestais exerçam verdadeiramente o serviço de polícia florestal, conforme estipula a Resolução de Conselho de Ministros n.º 11-A/2018.

Autoridade Nacional de Emergência e Protecção Civil (ANEPC)

- Revisão da dotação de recursos humanos disponíveis no mapa de pessoal, designadamente, na carreira de Assistente Técnico;
- Abertura de procedimento concursal para admissão, designadamente, de Assistentes Técnicos.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E MAR

Direcção-Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV)

- Acompanhar a transição dos Técnicos Superiores com funções de Inspectores Veterinários para a carreira especial de Inspeção Veterinária;
- Combater a cedência de competências aos municípios na gestão da inspecção veterinária;
- Exigir uma verdadeira e efectiva negociação da carreira específica de inspecção veterinária, materializando a revisão do Decreto-Lei n.º 141/2019 de 19 de Setembro;
- Reivindicar a efectiva aplicação do Despacho n.º 40-G/2017, designadamente quanto ao domicílio necessário, aos horários de trabalho, ao pagamento do subsídio de turno, das ajudas de

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

custo e à utilização de viatura de serviço;

- Exigir nova abertura de procedimento concursal para as carreiras de inspecção veterinária, acabando com a precariedade e a falta de pessoal nos serviços;
- Erradicar a externalização de serviços, no âmbito da inspecção sanitária.

Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, IP (INIAV)

- Exigir o reforço do número de trabalhadores, atenta a necessidade urgente do rejuvenescimento do mapa de pessoal;
- Reconhecer o estatuto de Laboratório de Estado ao INIAV, relevando a qualificação dos seus trabalhadores e exigindo o respectivo reconhecimento das carreiras especiais, designadamente das carreiras de inspecção e de investigação;
- Exigir a melhoria das condições de trabalho e do edificado.

Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, IP (IVDP)

- Negociar instrumento de regulamentação colectiva que melhore as condições de trabalho e valorize os trabalhadores;
- Exigir a revisão das carreiras subsistentes e a criação de carreiras especiais;
- Criação de carreiras especiais, no âmbito dos laboratórios e da fiscalização.

Instituto Português do Mar e da Atmosfera, IP (IPMA)

- Acompanhar os trabalhadores integrados na carreira especial da inspecção das pescas, criada pelo Decreto-Lei n.º 141/2019, de 19/09;
- Exigir melhores condições de trabalho a bordo dos navios de investigação do IPMA;
- Exigir a regulamentação do suplemento remuneratório de embarque e mergulho, que havia sido atribuído pelo Decreto-Lei n.º 94/97, de 23/04 e foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 68/2012, de 20/03, encontrando-se agora enformado como

despesas de deslocações, sob a fragilidade de uma norma de execução de cada Orçamento de Estado;

- Abertura de procedimentos concursais de promoção para a carreira subsistente de regime geral de Observador Meteorológico/Geofísico;
- Abertura de procedimentos concursais de ingresso de trabalhadores para as carreiras gerais;
- Criação de carreira especial para as funções de observação meteorológica/geofísica.

MINISTÉRIO DO AMBIENTE E ENERGIA

- A reversão da transferência de competências das matérias referentes ao bem-estar dos animais de companhia as quais devem estar integradas no âmbito de actuação do Ministério da Agricultura e do Mar;
- A dependência hierárquica exclusiva do Ministério do Ambiente e Energia (MAE) dos trabalhadores da carreira de Vigilante da Natureza, actualmente integrados no Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (ICNF), na Agência Portuguesa do Ambiente (APA) e nas Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional;
- Acompanhamento de equipas e de brigadas de Sapadores Florestais, da competência do ICNF, criadas no âmbito do Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22/07;
- Acompanhamento dos trabalhadores que integram o Corpo Nacional de Agentes Florestais (CNAF), no ICNF;
- A valorização das carreiras profissionais do regime geral e das carreiras especiais existentes no MAE, com abertura de processos negociais pelo governo;
- A regulamentação e atribuição dos suplementos remuneratórios, designadamente, os referentes à disponibilidade permanente, ao risco, penosidade e insalubridade;
- O descongelamento efectivo das promoções e das progressões.

Vigilantes da Natureza

- Revisão, valorização e desenvolvimento da carreira especial;
- Melhoria do regime dos suplementos remuneratórios por risco, penosidade e insalubridade;
- Incremento do número de efectivos na carreira especial;
- Promover a formação contínua conforme o previsto no Decreto-Lei n.º 470/99, de 06/09;
- A atribuição de meios operacionais e equipamentos, individuais e colectivos;
- A actualização e renovação do uniforme, conforme o previsto na Portaria n.º 211/2006, de 03/03.

Direcção-Geral de Energia e Geologia

- Exigir o reforço da dotação dos mapas de pessoal, permitindo a abertura de procedimentos concursais que visem o reforço dos recursos humanos nas Unidades Orgânicas.

MINISTÉRIO DA CULTURA, JUVENTUDE E DESPORTO

- Exigir a promoção de contratação colectiva à Museus e Monumentos de Portugal, EPE para que todos os trabalhadores em regime de Contrato Individual de Trabalho, tenham os mesmos direitos que os trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
- Exigir a contratação de trabalhadores para a satisfação das necessidades permanentes em regime de trabalho por tempo indeterminado;
- Exigir a negociação urgente para criação de carreiras especiais, nomeadamente a de Vigilante, actuais Assistente Técnicos, consagrando a compensação a estes trabalhadores pelo trabalho prestado aos feriados e fins-de-semana, sendo a única forma de fixar estes trabalhadores nos museus e monumentos;

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

- Exigir a criação de um regulamento de fardamento para os trabalhadores da Museus e Monumentos, EPE como para os do Património Cultural, IP;
- Pugnar pelo cumprimento dos prazos fixados na Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 - SIADAP;
- Exigir a realização de formação profissional específica;
- Exigir a aplicação da legislação sobre higiene e segurança no trabalho em todos os locais de trabalho.

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Ramos das Forças Armadas

- Acompanhamento da conclusão da reforma estrutural das Forças Armadas, designadamente, no que compete à reorganização dos recursos humanos, às carreiras e às melhorias das condições dos trabalhadores;
- Negociação de novos incentivos à prestação do serviço militar em regime de contrato;
- Criação de mapas de pessoal, adaptados às reais necessidades;
- Concessão do direito à percepção de todas as refeições diárias aos militares, não substituível por pagamento em dinheiro.

Autoridade Marítima Nacional (AMN)

- Reverter a revogação do despacho dos emolumentos a vencer pelos trabalhadores das capitânias da AMN, criando um justo regime de atribuição de emolumentos;
- Pugnar por um suplemento de disponibilidade permanente destinado aos trabalhadores da AMN;
- Abertura de procedimentos concursais, com vista a colmatar a evidente falta de recursos humanos nas capitânias.

Instituto de Acção Social das Forças Armadas, IP (IASFA)

- Exigir a abertura de procedimentos concursais que visem preencher as vagas existentes no mapa de pessoal, em todas as carreiras existentes no IASFA;

- Defender a valorização salarial e profissional dos trabalhadores;
- Exigir condições de trabalho conducentes ao cumprimento da missão do IASFA.

Instituto de Socorros a Náufragos (ISN)

- Criação e dotação de mapa de pessoal adequado às reais necessidades do ISN;
- Pugnar pela valorização remuneratória e profissional dos trabalhadores.

Cruz Vermelha Portuguesa

- Acompanhar a aplicação do Acordo de Empresa com a CVP, publicado em BTE n.º 33, de 8 de Setembro de 2024, ao qual foi promovido o Acordo de Adesão, publicado em BTE n.º 36, de 29 de Setembro de 2025.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DA COESÃO TERRITORIAL

Serviço de Regulação e Inspecção de Jogos (SRIJ), integrado no Turismo de Portugal, IP

- Exigir a negociação da carreira de inspector superior de jogos, abandonando as guidelines impostas pelo Decreto-Lei n.º 170/2009, tendo em consideração a especial diferenciação desta carreira, designadamente, ponderando a dimensão regulatória deste serviço e os ônus inerentes à mesma;
- Reconhecimento do funcionamento do regime do SRIJ em regime de turnos e aplicação imediata do subsídio correspondente, tal como preconizado na Lei n.º 35/2014, de 20/06;
- Pagamento integral das horas extraordinárias efectivamente prestadas;
- Continuidade no procedimento de abertura de concursos internos para promoção nas carreiras;
- Abertura de novos concursos para admissão de pessoal;
- Integrar um regime de avaliação que não o SIADAP (este não pode ser aplicado de forma mecânica, na carreira de inspecção).

Autoridade da Segurança Alimentar e Económica (ASAE)

- Alteração do estatuto da carreira de inspecção por forma a acolher um regime específico de aposentação;
- Criação de nova estrutura remuneratória para a carreira especial de Inspeção, com identidade na TRU com os níveis remuneratórios;
- Criação de normas de transição para a nova estrutura remuneratória, no sentido de corrigir injustiças existentes, como seja o caso de Inspectores não licenciados, as injustiças decorrentes da aplicação do estatuto da carreira especial, com a colocação de inspectores em níveis remuneratórios virtuais e, ainda, sob a não aplicação das normas de mitigação implementadas pelo Decreto-Lei n.º 52/2022, de 26/07 e pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16/12;
- Aditar ao regulamento de horário de trabalho dos trabalhadores da ASAE o serviço permanente prestado por Inspectores, nomeadamente, conformando as regras deste serviço, prestado para além do período normal de trabalho em regime de trabalho suplementar, bem como as condições e os limites do mesmo;
- Clarificação do pagamento do subsídio de inspecção aos funcionários que exercem funções de dirigentes nas unidades afectas à inspecção;
- Criação de uma carreira de apoio à inspecção da ASAE, que contemple os técnicos de laboratório, técnicos de colheita de amostras e assistentes técnicos e operacionais que directamente lidam com matérias atinentes aos actos inspectivos e de investigação criminal;
- Implementação de subsídio de risco decorrente das condições penosas a que os trabalhadores estão sujeitos;
- Implementação de subsídio de prevenção e piquete aos trabalhadores a tal obrigados;
- Abertura de concursos para admissão de novos trabalhadores, em todas as carreiras existentes na ASAE;
- Promoção de serviços de maior proximidade;
- Reabilitação do edificado e manutenção das instalações;

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

- Incrementar a renovação do parque informático;
- Dar continuidade à renovação da frota automóvel e afectação de viaturas de serviço às diversas unidades orgânicas;
- Adequar a frota automóvel aos percursos longínquos a que são sujeitos alguns trabalhadores após o fecho de serviços existentes em cada capital de distrito, passando assim a uma Unidade Regional do Norte, que inclui: Oliveira de Azeméis - Trás-os-Montes até Valença, Melgaço e Monção... - (sendo também um problema para os consumidores porque não têm proximidade com serviços de fiscalização e prevenção).

Administração Local

- Defender a restituição de categorias profissionais existentes antes da entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02;
- Pugnar pelo reconhecimento e regulamentação das profissões/actividades que são de desgaste rápido;
- Lutar por erradicar a precariedade de vínculos contratuais, quer nas autarquias, quer nas entidades públicas empresariais (EPE), tais como: as prestações de serviço, o recurso a tarefeiros, os contratos de emprego-inserção, a ETT's - Empresas de Trabalho Temporário e os contratos a termo;
- Exigir a abertura de procedimentos concursais para suprir as necessidades permanentes;
- Promover a melhoria das condições de trabalho, designadamente, no que se refere às instalações, locais de trabalho, vestiários e balneários, refeitórios e zonas de descanso;
- Extrair o amianto dos edifícios, sob a responsabilidade das autarquias.

Bombeiros

- Pugnar pela aplicação do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13/04, na sua redacção actual, que estabelece o estatuto pessoal dos bombeiros profissionais na administração local, especialmente, no que concerne às

promoções e progressões destes trabalhadores;

- Acompanhar a correcta aplicação do Decreto-Lei n.º 51/2025, de 27/03, designadamente no que respeita às alterações da estrutura remuneratória destes profissionais.

Polícia Municipal

- Exigir o início das negociações para a resolução de um conjunto de problemas de ordem profissional e laboral, de que se destacam a clarificação do Estatuto da Polícia Municipal, a revisão da carreira específica e a reposição de vínculo de nomeação;
- Pugnar pela dependência hierárquica e funcional do MAI e, apenas, dependência funcional da autarquia;
- Terminar com a desigualdade do modelo especial das polícias municipais de Lisboa e Porto;
- Exigir a uniformização das competências destes profissionais, em todos os Municípios;
- Exigir a atribuição de suplementos, nomeadamente de risco, de penosidade e insalubridade e de patrulha;
- Exigir o pagamento do subsídio de exercício conforme previsto para outras forças policiais;
- Atribuição do regime de isenção de licença de uso e porte de arma;
- Definição de um regime de formação e reciclagem profissional, com carácter obrigatório, por todos os Municípios que disponham de corpos de Polícia Municipal;
- Aplicação, para efeitos de aposentação ou reforma, do regime em vigor para as restantes forças de segurança;
- Criação, ao nível das áreas metropolitanas e comunidades intermunicipais, do conselho estratégico e integrado da segurança, permitindo assim assegurar uma visão macro das questões da polícia municipal;
- Lutar pela informação das polícias municipais, por forma a não existir regime especial (Lisboa e Porto), sendo uma única carreira ao nível nacional e libertando agentes da PSP para outras funções.

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, IP (CCDR NORTE)

- Acompanhar e exigir o respeito pelos direitos dos trabalhadores, no decurso do processo de integração dos diferentes serviços desconcentrados do Estado nas CCDR's;
- Exigir a integração dos trabalhadores afectos a Programas Operacionais e/ou contratos-programa nas CCDR's, onde de facto desempenham funções, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Agência para o Desenvolvimento e Coesão, IP (ADC, IP)

- Acompanhar e verificar o cumprimento das regras de reafectação de trabalhadores da ADC entre programas dos fundos europeus e das regras a operar na transição de quadros de programação, no respeito pelas normas do regime aplicável à integração dos trabalhadores da Administração Pública que prestam serviço nos fundos europeus (Decreto-Lei n.º 84/2023, de 04/10).

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

Ensino Básico e Secundário

- Criar/recuperar as carreiras especiais dos actuais assistentes operacionais e assistentes técnicos que prevejam, inequivocamente, os respectivos conteúdos funcionais e a valorização salarial necessária para fixar estes profissionais ao serviço da Escola Pública;
- Exigir a consolidação da mobilidade de todos os técnicos superiores;
- Criar regulamento para os técnicos especializados e técnicos superiores da Educação que regule os horários e as suas funções e que valorize estes profissionais;
- Exigir a abertura de procedimentos concursais, para contrato de trabalho

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

- por tempo indeterminado, para todos os trabalhadores não docentes (assistentes operacionais, assistentes técnicos e técnicos especializados da Educação) que se encontram nas escolas com contrato a termo, com horário completo ou parcial, contrato de emprego e inserção, a recibo verde e empresas de prestação de serviços;
- Reunir periodicamente com as autarquias, mas tendo como objectivo principal, o fim da municipalização;
 - Exigir a negociação de ACEP's em todas as autarquias, sem prejuízo de continuarmos a pugnar pelo fim da municipalização;
 - Continuar a lutar para que os trabalhadores não docentes exerçam as suas funções apenas nas escolas onde pertencem e não noutras instituições que têm a responsabilidade de assegurar as Actividades de Animação de Apoio à Família (AAF) ou outro tipo de Actividades;
 - Exigir a substituição dos trabalhadores das escolas a faltar por doença com a mesma celeridade tal como sucedia quando pertenciam ao Ministério da Educação Ciência e Inovação (MECI);
 - Melhorar a Portaria de Rácios para responder à efectiva necessidade das Escolas, nomeadamente, adequar ao contexto socioeconómico onde se insere a escola e obrigar que todos os alunos do ensino especial possam contar com o acompanhamento de assistentes operacionais em número suficiente;
 - Assegurar um encarregado operacional por estabelecimento com 10 ou mais assistentes operacionais;
 - Criar um regulamento próprio que estabeleça regras quanto à deslocação de trabalhadores dentro dos Agrupamentos;
 - Exigir o pagamento do abono para falhas a todos os trabalhadores que, independentemente da categoria profissional, tenham à sua guarda ou manuseamento de numerário, títulos ou documentos;
 - Exigir formação contínua de todo o pessoal não docente;

- Continuar a lutar para que o MECI dê deferimento aos pedidos de mobilidade e respectiva consolidação dos técnicos superiores, nomeadamente quando está em causa o distanciamento do local de trabalho em relação à sua residência;
- Acompanhar a reforma do MECI, designadamente no apoio aos trabalhadores transferidos no âmbito do processo de extinção da Direcção-Geral dos Estabelecimentos Escolares – DGEstE.

Ensino Superior

- Pugnar pelo fim do regime fundacional;
- Intervir para que haja igualdade de direitos entre trabalhadores, independentemente do vínculo contratual: contrato em funções públicas ou contrato individual de trabalho;
- Reclamar o regresso de todas as cantinas e bares das Universidades e Politécnicos à gestão dos respectivos Serviços Sociais;
- Lutar para que as Universidades e Politécnicos assegurem as necessárias condições de trabalho aos trabalhadores não docentes.

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Autoridade Tributária e Aduaneira (AT)

Exigir:

- A abertura imediata de negociações com vista à revisão do Decreto-Lei nº 132/2019, de 30/08, relativo às carreiras especiais;
- No âmbito dessa revisão, a inclusão do nível 2 de complexidade funcional, nas carreiras especiais, e a consequente abertura de concurso de mobilidade para os actuais Assistentes Técnicos;
- Também no âmbito dessa revisão, a correcção da injustiça salarial existente nas carreiras especiais, em consequência da origem anterior entre os trabalhadores Tributários e Aduaneiros, em resultado da entrada em vigor do DL 132/2019, de 30/08;

- A negociação imediata de toda a regulamentação pendente no âmbito da revisão do Decreto-Lei nº 132/2019, de 30/08;
- O início urgente de um novo processo de mobilidade interna para as carreiras especiais, dos Técnicos Superiores das carreiras gerais;
- A valorização das funções e dos percursos profissionais dos trabalhadores da AT, actualmente confrontados com um vasto conjunto de problemas cuja resolução tarda;
- A abertura imediata de concursos externos, para as carreiras especiais, de um número necessário de lugares, de modo a estabilizar os RH da AT.
- Concluir o processo de regulamentação que garanta as condições de respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho e que constitua um instrumento sério de orientação e regulação.

MINISTÉRIO DAS INFRAESTRUTURAS E HABITAÇÃO

Infraestruturas de Portugal, S.A. (IP, S.A.)

- Pugnar pela aplicação do Acordo Colectivo de Trabalho que garanta a equidade entre trabalhadores das várias empresas (prévias à fusão);
- Alteração legislativa que garanta a aplicação na íntegra do Acordo Colectivo aos trabalhadores do quadro pessoal transitório;
- Reversão, para o âmbito da administração pública, o que se reporta ao sector rodoviário.

Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, IP)

- Negociação de carreira especial de inspecção;
- Abertura de procedimentos concursais de recrutamento;
- Redesenhar os mapas de pessoal, por forma a que se adaptem às reais necessidades;
- Exigir a melhoria das condições de trabalho.

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

Reposição dos Serviços Sociais do Ministério.

Direcção-Geral de Reinserção e dos Serviços Prisionais (DGRSP)

- Criação de carreira inspectiva, no âmbito do Serviço de Auditoria e Inspecção da DGRSP;
- Revisão e valorização das carreiras subsistentes e carreiras não revistas da DGRSP, como o Técnico Superior de Reinserção Social, Técnico Profissional de Reinserção Social, Técnico Superior de Reeducação e Técnico de Orientação Escolar e Social;
- A criação de carreiras especiais para os trabalhadores dos Centros Educativos e da Vigilância Electrónica;
- Incremento do recrutamento de trabalhadores para reforço das Equipas de Reinserção Social, dos Centros Educativos e da Vigilância Electrónica, que continuam a registar a escassez de recursos humanos e o avolumar de processos atribuídos aos técnicos existentes;
- A revisão do Decreto-Lei nº 237/97, de 08/09 que altera o Decreto-Regulamentar nº 38/82, de 07/07 que regula a forma de cálculo do subsídio de risco aos trabalhadores afectos aos Estabelecimentos Prisionais (indexado ao índice 100 já revogado);
- Exigir o recrutamento de profissionais de saúde, com contratos de trabalho em funções públicas, para os diversos Centros Educativos, Estabelecimentos Prisionais e Hospitais Prisionais.

Polícia Judiciária (PJ)

- Pugnar pela alteração dos Decretos-Lei nºs 137 e 138/2019 de 13/09, exigindo uma verdadeira e efectiva negociação do estatuto profissional de carreira especial de investigação criminal e do apoio à investigação, sendo que há regulamentação ainda a definir sobre as carreiras especiais da PJ;
- Resolver a inclusão dos trabalhadores da carreira especialista auxiliar,

no Decreto-Lei nº 138/2019, de 13/09, pois os trabalhadores desta carreira de apoio foram relegados para uma carreira subsistente, quando, na realidade, prestam assessoria técnica e científica, nas áreas periciais, tecnológicas e informacionais e ainda na prática de actos processuais, sendo o bastante uma alteração do nº 2, do artº 94º, do Decreto-Lei nº 138/2019, de 13/09, por forma a que as regras de transição acomodem também os trabalhadores da carreira especialista auxiliar;

- Defender a abertura de procedimentos concursais para as carreiras de investigação e do apoio;
- Lutar pela atribuição de suplementos remuneratórios aos trabalhadores das carreiras gerais, pela exposição ao risco, pela penosidade e insalubridade que registam no desenvolvimento da sua actividade profissional.

Instituto dos Registos e do Notariado (IRN, IP)

- Exigir a integração dos trabalhadores das carreiras gerais de Assistente Técnico que exercem funções nas Lojas de Cidadão e no Departamento de Identificação Civil, atendendo às especificidades de cada unidade, na carreira especial de Oficial de Registo e/ou na carreira geral de Técnico Superior, atento o grau de complexidade funcional;
- Pugnar pela valorização e plena regulamentação do diploma das carreiras especiais de conservador e de oficial de registo, Decreto-Lei nº 115/2018, de 21/12;
- A negociação e revisão de um justo regime de atribuição de emolumentos no IRN, I.P. que valorize os trabalhadores e impeça a presente situação de discricionariedade.

Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forense (INMLCF, IP)

- Revisão e valorização das carreiras especiais não revistas do INMLCF, IP como o Técnico Superior de Medicina Legal e Técnico Ajudante de Medicina Legal;

- Exigir o recrutamento de trabalhadores para as carreiras de Especialista Superior de Medicina Legal e de Técnico Ajudante de Medicina Legal;
- Reforço do mapa de pessoal, a ser considerado em todas as carreiras;
- Exigir a intervenção efectiva e urgente na reabilitação de edifícios e de instalações;
- Aquisição de equipamento moderno e adequado às atribuições do INMLCF.

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

- Defender os trabalhadores consulares e os trabalhadores integrados em missões diplomáticas e em bases militares exigindo a sua valorização profissional e salarial, bem como melhores condições de trabalho;
- Exigir do Governo a assunção da responsabilidade sobre a contratação destes trabalhadores portugueses e que se encontram em exercício profissional a favor do Estado português, no estrangeiro e/ou bases militares, designadamente no que se refere ao cumprimento de obrigações contratuais e salariais decorrentes dos seus contratos internacionais;
- Reforçar os recursos humanos dos serviços externos no estrangeiro, que se encontram sob a alçada deste Ministério, reconhecendo as necessidades permanentes e que, por esta característica, não se compadecem de bolsas de trabalhadores que seriam destacados à medida das urgências dos serviços no estrangeiro, o que, obviamente, não se compadeceria com todo o envolvimento normativo e conhecimento técnico necessário dos processos no país de destino, nem concorreria para a celeridade da resolução dos processos.

MINISTÉRIO DA PRESIDÊNCIA

Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA, IP)

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

- Acompanhar a AIMA no que respeita às funções em matéria administrativa relacionada com cidadãos estrangeiros, defendendo os direitos e garantias dos trabalhadores envolvidos neste processo, bem como a sua valorização profissional;
- Pugnar pela integração dos Mediadores Socioculturais no mapa de pessoal da AIMA, regularizando os vínculos precários que detêm com as Instituições protocoladas (IPSS e ONG), terminando com a subcontratação de trabalhadores precários pelo Estado e reconhecendo o exercício das suas funções como necessidades permanentes;
- Eliminar a figura de Coordenadores de Loja e exigir a nomeação destes trabalhadores como Coordenadores, devidamente remunerados como tal, já que exercem essas funções e garantem o funcionamento e gestão das Lojas da AIMA.

MINISTÉRIO DA SAÚDE

- Defesa e reforço do Serviço Nacional de Saúde lutando contra a Municipalização/Descentralização e consequente privatização dos Serviços de Saúde;
- Passagem para o Sector Público e Administrativo de todos os Centros Hospitalares e Unidades Locais de Saúde (Entidades Públicas Empresariais - EPE);
- Garantir as condições para que o país tenha um número de profissionais em cada uma das profissões necessário para assegurar o Serviço Nacional de Saúde;
- Reorganização dos actuais Agrupamentos de Centros de Saúde diminuindo a dispersão geográfica considerando os interesses das populações e dos trabalhadores dos Centros de Saúde;
- Negociação/revisão da carreira de técnico superior de Saúde e integração de todos os profissionais de Saúde técnicos superiores da carreira geral na carreira de técnico superior de Saúde, acabando com as desigualdades entre trabalhadores a desempenhar as mesmas funções;
- Resolução de todos os casos de trabalho precário e criação de um regime específico de recrutamento de pessoal no Ministério da Saúde;
- Abertura de concursos para encarregados operacionais, coordenadores técnicos e técnicos auxiliares de Saúde principais;
- Integração nos quadros de pessoal dos trabalhadores colocados através de empresas externas;
- Aplicação da legislação do abono para falhas;
- Aplicação do Decreto-Lei nº 503/99 aos trabalhadores das EPE's;
- Reposição da atribuição de ceia aos trabalhadores que prestam serviço no turno da noite;
- Promover sessões de informação e sensibilização nos hospitais com vista à criação de Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho e dar apoio legislativo e administrativo às entidades que se mostrarem interessadas em formarem estas comissões;
- Criação de um Estatuto próprio dos trabalhadores da Saúde;
- Adesão ao acordo da Saúde para as carreiras subsistentes e não revistas;
- Formalização de Acordo Colectivo Trabalho para os Técnicos Auxiliares de Saúde;
- Reconhecimento aos profissionais que prestam serviços na área da Saúde, designadamente em hospitais, como de desgaste rápido, concedendo o direito à aposentação/reforma nos termos do disposto no D.L. nº 4/2017, de 06/01.

Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM, IP)

- Acompanhar o processo de negociação da carreira de Técnico de Emergência Pré-Hospitalar – Decreto-Lei nº 19/2016, de 15/04, exigindo, nomeadamente, o regime especial de aposentação/reforma e o apoio do INEM aos trabalhadores em processos criminais decorrentes do exercício da sua actividade;

- Exigir a dotação de meios materiais e humanos com vista a melhorar a qualidade de socorro às populações;
- Exigir condições de higiene e segurança no trabalho;
- Exigir a substituição de mobiliário, designadamente as cadeiras, por não oferecem as mínimas condições de conforto e segurança;
- Defesa de uma política de recursos humanos assertiva, orientada numa visão de missão e valores, com enfoque nos trabalhadores;
- Exigir igualdade de tratamento entre todas as carreiras profissionais na questão das pausas no turno da noite;
- Exigir a negociação de um Acordo Colectivo de Carreira Especial (ACCE).

Entidade Reguladora da Saúde (ERS)

- Exigir a reclassificação de trabalhadores da ERS;
- Pugnar pela transparência dos procedimentos concursais da ERS;
- Decidir sobre a conclusão da negociação de um Acordo de Empresa para os trabalhadores da ERS, com vista a melhorar as suas condições de trabalho;

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde (SPMS)

- Enquadramento dos trabalhadores nas carreiras da Administração Pública e aplicação dos respectivos níveis remuneratórios.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Instituto da Segurança Social, IP (ISS, IP)

- Prosseguir com a abertura de procedimentos concursais para recrutamento de trabalhadores em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas erradicando os vínculos precários e assumindo a necessidade permanente dos trabalhadores;

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

- Reversão da passagem de equipamentos e outros serviços, nomeadamente, para as IPSS;
- Reverter a transferência de competências, no domínio da acção social;
- Cumprimento do ACEEP n.º 9/2011;
- Reforço de recursos humanos, nomeadamente, para os serviços locais de atendimento e para os serviços de fiscalização;
- Integrar, nos quadros de pessoal do Centro Nacional de Pensões (CNP), os trabalhadores que desempenham funções efectivas no CNP, por recurso a outsourcing, e terminar com os contratos com estas empresas;
- Atribuir suplemento remuneratório aos trabalhadores das Lojas do Cidadão;
- Exigir a extensão do Acordo Colectivo da Saúde aos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica e Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, aos trabalhadores do ISS que exercem estas funções;
- Pugnar pela criação de um complemento remuneratório para os trabalhadores dos Núcleos de Contribuições, por terem responsabilidade directa na liquidação, cobrança e informatização das contribuições e quotizações, bem como, na regularização da conta-corrente do ISS, IP, neste âmbito;
- Exigir a atribuição dos dias de férias por antiguidade às trabalhadoras com funções de Ama, segundo o reconhecimento da antiguidade que deu origem à reconstituição da carreira destas trabalhadoras no âmbito do PREVPAP – Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública.

Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, IP (IGFSS, IP)

- Reforçar os recursos humanos e equipas de trabalho, com a abertura de procedimentos concursais;
- Rever o Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26/04, que institui o Fundo de Cobrança Executiva da Segurança Social (FCE), no que concerne à parte da receita consignada aos prémios de desempenho que deve ser um valor percentual sobre os resultados obtidos e a afectar ao FCE;
- Eliminar a dependência da emissão de Portaria anual para a atribuição e vencimento dos prémios de desempenho do FCE;
- Pugnar pela criação de carreiras especiais, atento o reforço de atribuições ao Departamento de Gestão da Dívida, no geral, e às Secções de Processo Executivo, em particular, e bem assim à exigência requerida aos trabalhadores nos processos executivos da regularização de dívidas, desde a instrução do procedimento administrativo, ao acompanhamento e processos de execução fiscal e sua tributação, podendo ainda os trabalhadores ser constituídos mandatários forenses, com poderes forenses gerais, para intervir em representação do IGFSS;
- Promover, no âmbito da negociação sindical, a agilização de procedimentos administrativos/burocráticos no sentido do incremento da eficiência na cobrança da dívida, designadamente com recurso à interoperabilidade entre organismos, nomeadamente com a Autoridade Tributária e Aduaneira.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP, IP)

- Defender a abertura de procedimentos concursais, erradicando a precariedade de vínculos contratuais e colmatando a falta de pessoal nos serviços, fazendo a correspondência do regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com as necessidades permanentes que vêm sendo supridas por trabalhadores com vínculos precários;
- Valorizar a função de formador garantindo aos Técnicos Superiores o máximo de atribuição de 21 horas de carga semanal lectiva e de 10 horas semanais não lectivas, podendo ainda serem chamados a exercer a função de mediadores ou de coordenadores de formação até ao limite de 4 horas/semana;

- Exigir a audição na elaboração dos regulamentos internos;
- Exigir a aplicação da lei na previsão do trabalho suplementar.

Centros Protocolares

- Acompanhar a correcta aplicação dos Acordos de Empresa nos Centros Protocolares, nomeadamente, através das respectivas Comissões Paritárias;
- Negociar um Acordo de Empresa para o CINDOR – Centro de Formação Profissional da Indústria de Ourivesaria e Relojoaria;
- Pugnar pela manutenção do actual Acordo de Empresa com o CICCOPN, considerando a intenção de denúncia e as gravosas propostas de alteração apresentadas pela entidade empregadora;
- Prosseguir com a apresentação de propostas de Acordos de Empresa para outros Centros Protocolares que garantam melhores condições de trabalho e direitos para os trabalhadores.

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

- Reforço dos recursos humanos e de equipas de trabalho, garantindo a prestação de um serviço de qualidade;
- Valorização das valências da inspecção do trabalho e da promoção da segurança e saúde no trabalho e dos profissionais que as executam;
- Respeito pela autonomia técnica e especificidade funcional dos Inspectores e dos Técnicos Superiores com a função de auditores.

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML)

- Acompanhar a correcta aplicação dos regulamentos internos;
- Colaborar e apoiar na aplicação do Acordo Empresa, bem como nas negociações das actualizações remuneratórias.

PROPOSTA DE PLANO DE ACTIVIDADES PARA 2026

SECTOR SOCIAL E SOLIDÁRIO

Instituições Particulares de Solidariedade Social (CNIS)

- Exigir aumentos salariais dignos, negociando uma proposta de revisão das matérias pecuniárias do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), para 2026;
- Prosseguir com a reestruturação de carreiras de forma a valorizar os trabalhadores;
- Negociar a organização do trabalho por turnos consagrando o pagamento do subsídio de turno pelo trabalho prestado em regime de turnos rotativos, independentemente de serem total ou parcialmente nocturnos;
- Constituir a Comissão Paritária do CCT no sentido de interpretar e integrar Cláusulas cujo texto tem suscitado dúvidas na sua aplicação;
- Acompanhar a implementação do projecto-piloto SAD+Saúde, e as suas implicações para os trabalhadores, articulando as áreas da acção social e da saúde;
- Pugnar por uma efectiva fiscalização da aplicação dos Acordos de Cooperação pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;

- Lutar pela classificação das profissões de Ajudante de Acção Directa e de Auxiliar de Acção Médica como profissões de desgaste rápido;
- Organizar as formas de luta, que se afigurem como necessárias, para a prossecução da satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores.

Misericórdias (UMP)

- Exigir a plena aplicação do Contrato Colectivo de Trabalho;
- Pugnar pelo cumprimento efectivo de revisão anual das Tabelas Salariais e outras matérias pecuniárias;
- Lutar contra a desregulamentação dos horários de trabalho, cada vez mais comum e institucionalizada;
- Reforçar a contratação colectiva negociando convenções colectivas de trabalho que acautelem os direitos existentes e que possibilitem acrescentar outros, nomeadamente através de Acordos de Empresa;
- Pugnar por uma, cada vez mais efectiva, fiscalização pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social exigindo a correcta aplicação dos Acordos de Cooperação.

Centros de Apoio à Vida Independente (CAVI)

- Acompanhamento do processo e procedimentos relativos às Actividades proporcionadas pelos CAVI;
- Pugnar pela criação da carreira de Assistente Pessoal;
- Exigir ao MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social a assunção da resposta social, promovida pelos CAVI e a regulamentação operativa destes profissionais.

COMISSÃO DE APOSENTADOS E REFORMADOS

- Participar activamente nas lutas do Movimento Sindical Unitário e da Inter-Reformados;
- Desenvolver lutas relacionadas com os aposentados/reformados;
- Proporcionar convívios, tertúlias e formação sénior aos aposentados/reformados;
- Sensibilizar e dinamizar os trabalhadores que se aposentam/reformam, para a continuidade da ligação ao STFPSN;
- Criação de comissões de aposentados e reformados.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O STFPSN continuará a promover as suas acções de formação de âmbito laboral, designadamente, nas vertentes jurídica e comportamental, pelo que qualquer sócio poderá consultar as mesmas em:

<https://www.stfpsn.pt/oferta-formativa/cursos>

Salientamos, ainda, algumas das áreas de Formação Profissional que resultam do Acordo de Colaboração celebrado entre o STFPSN e o IIEFP, I.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público, e que são disponibilizadas aos associados do STFPSN:

Arquivo e Documentação

Secretariado e Trabalho Administrativo

Marketing e Publicidade

Contabilidade e Fiscalidade

Gestão e Administração

Serviços de Apoio à Saúde

Serviços de Apoio a Crianças e Jovens

Geriatría e Apoio à Comunidade

Cozinha/Pastelaria

Turismo e Lazer

Protecção do Ambiente

Protecção de Pessoas e Bens

Segurança e Higiene no Trabalho

Para registar o seu interesse na oferta formativa disponível deverá formalizar a inscrição em: <https://www.stfpsn.pt/oferta-formativa/geral>.

Em caso de dúvida, agradecemos contacto pelo endereço electrónico geral.porto@stfpsn.pt



PROPOSTA DE ORÇAMENTO 2026

Rubricas	Orçamento 2026	Previsão 2025	Orçamento 2025
Rendimentos			
Quotizações Estatutárias	1.360.000,00	1.310.000,00	1.260.000,00
Quotização Mapas de Pessoal	1.142.000,00	1.105.000,00	1.068.000,00
Quotização Individuais	8.000,00	7.500,00	5.000,00
Quotizações Débitos Diretos	210.000,00	197.500,00	187.000,00
Regulamento Prestação Serviços	3.000,00	7.500,00	3.000,00
Aplicação Regulamento	3.000,00	7.500,00	3.000,00
Total de Quotização e Regulamento	1.363.000,00	1.317.500,00	1.263.000,00
Comparticipações em Programas Financiados Estado	3.385,00	9.500,00	14.250,00
Comparticip. Acções de Formação Profissional		0,00	0,00
Comparticip. Estágios Profissionais	3.385,00	9.500,00	14.250,00
Outros Rendimentos	0,00	0,00	0,00
Restituição Impostos		0,00	0,00
Outros Rendimentos		0,00	0,00
Rendimentos Financeiros	2.500,00	1.500,00	4.000,00
Juros Obtidos	2.500,00	1.500,00	4.000,00
Total Rendimentos	1.368.885,00	1.328.500,00	1.281.250,00
Gastos			
Quotização e Iniciativas Mov Sindical	272.800,00	263.300,00	256.800,00
Quotizações estatutárias	204.800,00	197.800,00	193.800,00
CGTP	108.800,00	104.800,00	100.800,00
FNSTFPS	96.000,00	93.000,00	93.000,00
Confederação Quadros Técnicos	0,00		0,00
Iniciativas Movimento Sindical	68.000,00	65.500,00	63.000,00
Comparticipação para União Sind Porto	42.160,00	40.610,00	39.060,00
Comparticipação para União Sind Braga	13.600,00	13.100,00	12.600,00
Comparticipação para União Sind Viana do Castelo	5.440,00	5.240,00	5.040,00
Comparticipação para União Sind Vila Real	4.080,00	3.930,00	3.780,00
Comparticipação para União Sind Bragança	2.720,00	2.620,00	2.520,00
Acção Sindical	236.446,55	215.650,00	229.421,03
Compensações Salariais Dirigentes	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Transporte, alojamento e refeições dirigentes sindicais	75.000,00	68.000,00	76.000,00
Transporte, alojamento e refeições delegados sindicais	4.000,00	3.500,00	4.000,00
Transporte, alojamento e refeições associados	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Formação Sindical Dirigentes/Delegados	2.000,00	0,00	2.000,00
Remunerações e encargos salariais com pessoal	30.896,55	29.000,00	28.971,03
Trabalhos tipográficos	500,00	750,00	500,00
Material Sindical (Bandeiras Panos)	5.000,00	5.250,00	5.000,00
Combustíveis com viaturas	25.000,00	20.000,00	22.000,00
Jornais, revistas e publicações não oficiais	50,00	0,00	50,00
Aparcamento e portagens de viaturas	11.000,00	10.000,00	11.000,00
Aluguer viaturas ligeiras e autocarros	17.500,00	15.000,00	17.500,00
Comunicações postais	5.000,00	4.750,00	5.000,00
Telecomunicações (Telefone e Internet)	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Seguros viaturas	4.500,00	4.250,00	4.000,00
Seguro Acidentes Pessoais colectivo	650,00	650,00	650,00
Honorários com assessor Imprensa	14.100,00	13.500,00	13.500,00
Conservação e reparação de viaturas	10.000,00	9.750,00	8.000,00
Publicações Oficiais	2.750,00	2.750,00	2.750,00

Rubricas	Orçamento 2026	Previsão 2025	Orçamento 2025
Administração e Gestão	376.337,29	380.800,00	373.558,73
Remunerações e encargos salariais com pessoal	280.537,29	282.000,00	281.158,73
Transporte, alojamento e refeições funcionários	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Electricidade	8.500,00	8.500,00	8.500,00
Água	2.200,00	2.200,00	2.200,00
Ferramentas	100,00	100,00	100,00
Material Escritório	8.500,00	7.500,00	8.000,00
Rendas Instalações	12.000,00	11.750,00	11.750,00
Seguros Edifícios e Recheio	1.600,00	1.600,00	1.600,00
Honorários com serviços de informática	16.500,00	16.500,00	16.500,00
Honorários para serviços diversos	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Serviço de Limpeza das Instalações	15.000,00	14.000,00	13.000,00
Conservação e reparação de imóveis	6.000,00	6.000,00	6.000,00
Conservação equipamento administrativo e outro	5.000,00	7.500,00	5.000,00
Gestão Arquivo	0,00	3.000,00	0,00
Conservação e reparação equip. informáticos	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Aluguer Operacional Equipamentos- Contratos	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Outros serviços - Imóveis - Condomínios	400,00	400,00	400,00
Materiais de Higiene e Limpeza	2.500,00	2.250,00	2.000,00
Vigilância e Segurança - contratos	2.000,00	2.000,00	1.850,00
Impostos Directos e Indirectos	2.500,00	2.500,00	2.500,00
Juridico	301.380,27	282.750,00	279.648,72
Remunerações e encargos salariais com pessoal	280.880,27	264.000,00	261.648,72
Livros e documentação técnica	500,00	250,00	500,00
Honorários advogados	10.000,00	11.000,00	7.500,00
Custas Judiciais	7.500,00	5.000,00	7.500,00
Transporte, alojamento e refeições do Juridico	2.500,00	2.500,00	2.500,00
Outros Serviços aos Sócios	31.379,68	31.500,00	32.961,65
Remunerações e encargos salariais com pessoal	6.879,68	8.750,00	8.961,65
Formação financiada	0,00	0,00	0,00
Formação Interna Sindicato	2.000,00	750,00	2.000,00
Unicepe, UPP, Conselho Paz e Cooperação	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Edição da Revista do STFPSN	19.500,00	19.000,00	19.000,00
Federação de Campismo e Associação Benéfica Emp.Comércio	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Outros Gastos	7.100,00	7.350,00	7.250,00
Artigos para oferta	25,00	25,00	25,00
Transporte mercadorias	50,00	50,00	50,00
Donativos	500,00	500,00	500,00
Multas fiscais e parafiscais	0,00	0,00	150,00
Correções Períodos Anteriores	25,00	25,00	25,00
Serviços bancários	6.500,00	6.750,00	6.500,00
<i>Gastos antes Depreciações, Imparidades e Provisões</i>	<i>1.225.443,79</i>	<i>1.181.350,00</i>	<i>1.179.640,13</i>
Resultado antes de Depreciações Congressos e Eleições	143.441,21	147.150,00	101.609,87
Depreciações	40.000,00	40.000,00	39.500,00
Total	1.265.443,79	1.221.350,00	1.219.140,13
Resultado Antes de Congressos e Eleições	103.441,21	107.150,00	62.109,87
Gastos com Eleições e Congressos MSU	0,00	1.500,00	1.500,00
Gastos com Comemoração 50 anos STFPSN	50.000,00	3.500,00	0,00
Total Gastos	1.315.443,79	1.226.350,00	1.220.640,13
Resultado Líquido de Período	53.441,21	102.150,00	60.609,87
Investimentos	60.000,00	30.000,00	50.000,00
Autofinanciamento (inclui investimentos)	33.441,21	112.150,00	50.109,87



UNIDOS
SOMOS
MAIS
FORTES
1976 • 2026

Em 2026, o STFPSN comemora 50 anos de vida e de luta em defesa dos direitos dos trabalhadores em funções públicas e sociais. Acompanha as actividades que se vão desenrolar até Junho de 2026 através do site e das redes sociais do sindicato.

PORQUE O STFPSN É A TUA FORÇA!

SER SINDICALIZADO NÃO CUSTA NADA!

CADA EURO DE QUOTIZAÇÃO PARA O SINDICATO
DEDUZIRÁ DOIS EUROS NA DECLARAÇÃO DE IRS DE 2026



WWW.STFPSN.PT
INSTAGRAM E FACEBOOK

