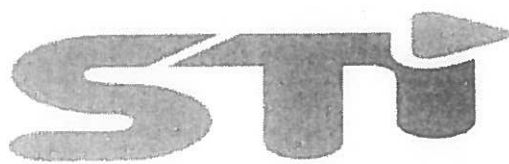


Carlyle



SINDICATO DOS
TRABALHADORES
DOS IMPOSTOS

PROGRAMA – Candidatura à Direcção Nacional

Este modelo tradicional centrado em programas escritos sem debate está esgotado, é necessário avançar para um sindicalismo moderno e esclarecedor com debates entre candidatos, sobretudo cabeças-de-lista, acabando com este período de décadas de falta de informação relativamente aos dirigentes sindicais, sem os termos ouvido no contraditório, onde temos apenas programas escritos não debatidos, não discutidos entre candidaturas concorrentes, que por consequência acabam por ser cheques-em-branco, votados ao incumprimento.

Em face do que antecede propomos o seguinte:

I

---Realização de 3 debates entre os cabeças-de-lista concorrentes, com a respectiva transmissão interna ao vivo e em circuito fechado para todos os associados, com o seguinte calendário:

Debates

1º A realizar no início da campanha, submetido ao tema "Ponto da situação sobre o rumo do STI e do sindicalismo em geral, no presente e o que se pretende para o futuro"

2º A realizar a meio da campanha, submetido ao tema "Análise crítica às reformas das carreiras em curso e propostas concretas para a regulamentação mais favorável aos interesses dos associados, do diploma das carreiras"

3º A realizar no último dia de campanha, submetido ao tema "Como reverter a discriminação sofrida pelos cerca de 1600 associados não licenciados, não contemplados na mobilidade intercarreiras, bem como a dos "assistentes" não contemplados em programas de valorização profissional e salarial.

II

Defender o subsídio de exclusividade em montante igual para todos os trabalhadores, tendo como referência para negociação, a remuneração mensal mínima garantida.

III

Regulamentação do diploma de carreiras, deverá seguir o actual modelo de avaliação de ciclos de 3 anos para mudança de nível remuneratório, com um teste de avaliação por ano e subida de nível remuneratório, após aproveitamento nesse ciclo de 3 anos.

IV

A não realização de 1 dos 3 testes de avaliação, não deverá interromper o ciclo de avaliação, uma vez que a nota nos outros 2 testes, pode ser suficiente para aproveitamento com nota mínima na média ponderada de 9,5.

V

A Nota Informativa da DSGRH/2019 de 04/10, interpreta a transição para as novas carreiras da seguinte forma:

«... 2) **Não se verificando coincidência** entre a remuneração auferida e um concreto nível remuneratório da categoria - o trabalhador é reposicionado em **posição remuneratória intermédia, criada automaticamente**, de montante pecuniário idêntico ao montante correspondente à remuneração base a que o trabalhador tem atualmente direito»

...assim o trabalhador fica no “limbo” remuneratório, num nível remuneratório que não existe, mas defendemos algo diferente, que seja colocado no nível remuneratório imediatamente superior, se o seu índice remuneratório actual o colocar entre 2 níveis remuneratórios na nova tabela.

VI

O STI deverá compreender que os seus associados, são trabalhadores inseridos num quadro mais vasto da Administração Pública e passar a ter voz em relação a esta, como por exemplo, no âmbito da legislação sobre a “contratação colectiva”, prevista para a Administração Pública com a Lei nº 23/2014 de 22/06, que só teve posteriores desenvolvimentos com o RCTFP (Anexo I da Lei nº 59/2008 de 11/09).

Nos países europeus onde está mais avançada a possibilidade de “contratação colectiva”, normalmente chegam-se a condições laborais, sejam remuneratórias, sejam de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, mais vantajosas para os trabalhadores, do que naqueles onde a “contratação colectiva” é vista ainda com “maus olhos”, pelas entidades empregadoras, sejam estas públicas ou privadas.

VII

Quanto aos suplementos remuneratórios, até ao momento, vislumbra-se como melhor solução a sua integração no vencimento base do trabalhador.

VIII

Defende-se que a nível de SIADAP, os pontos acumulados não sejam perdidos, aquando da passagem para a nova modalidade de carreira.

IX

Acabar de vez com a ideia peregrina de sermos OPC, não queremos disponibilidade permanente, nem estatuto disciplinar mais reforçado, que iríamos igualmente obter se nos tornassem OPCs e deixássemos de ser carreira 100% civil, já temos o bom dos OPCs que é a protecção via equiparação, em relação aos colegas que fazem serviço externo enquadrados por magistrados.

X

Quem sabe um dia o STI, sairá deste registo de actividade em concorrência com as Casas da Cultura e Desporto, bastante dedicado que anda em excesso, na realização de protocolos muitas vezes mais adequados e próprios das “casas de cultura e desporto”, do que a um sindicato, passando a ter um papel mais activo e pensante relativamente às reformas gerais do Estado e Administração Pública onde estamos inseridos e, a pensar igualmente o papel do sindicalismo nas sociedades modernas.