

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Exmo. Senhor
Presidente da Comissão Parlamentar
de Orçamento, Finanças e Administração Pública
Assembleia da República
Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa
5cofma@ar.parlamento.pt

0983/2016

2016-11-09

Assunto: Apreciação Pública da proposta de Lei n.º 37/ XIII (2.ª), que aprova o Orçamento de Estado para 2017

Relativamente ao assunto referenciado, o **Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE)**, organização sindical com sede na Rua Braamcamp, n.º 88 – 2.º Dto., 1269-111 Lisboa, vem expor o seguinte:

1. A PRETERIÇÃO DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA ANUAL

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, que entrou em vigor a 01.08.2014, regula, nos seus artigos 350º a 354º, inseridos no Capítulo II, Título II, Parte III, a matéria da 'Negociação colectiva sobre o estatuto dos trabalhadores em funções públicas'.

Ora, os sucessivos Governos têm procurado reconduzir a negociação colectiva anual, ao cumprimento de uma mera formalidade legal.

Até à presente data realizaram-se duas reuniões. Uma primeira na sequência das propostas remetidas ao Governo, pela Frente Sindical, liderada por este Sindicato e, a segunda, para o Governo dar a conhecer a proposta de Orçamento de Estado. Foi esta a contraproposta apresentada pelo Governo: o Orçamento de Estado para 2017.

Estão portanto por esclarecer e aprofundar diversas matérias que constam da proposta de Orçamento de Estado e que se aplicam aos trabalhadores da Administração Pública, entre outras o previsto no art. 20.º da proposta e o aditamento à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas constante do art. 213.º, relativo à mobilidade intercarreiras.



2. DAS MEDIDAS CONSTANTES DA PROPOSTA, COM ESPECIAL IMPACTO NOS TRABALHADORES PÚBLICOS

2.1. ART. 18.º - PRORROGAÇÃO DE EFEITOS

Mantêm pelo oitavo ano consecutivo a **proibição de valorizações remuneratórias e o congelamento das progressões de carreira** para a generalidade dos trabalhadores da administração central, regional e local, com a prorrogação de efeitos do art. 38.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro.

No entanto, não podemos deixar de constatar o crescente número de exceções a esta regra:

- os trabalhadores das instituições de crédito integradas no sector empresarial do Estado e qualificadas como entidades supervisionadas significativas e respectivas participadas que integrem o sector empresarial do Estado, que contam para o apuramento do défice (n.º 2 do art. 18.º);
- Estão igualmente excluídos sectores específicos, nomeadamente, trabalhadores integrados no Estatuto dos Funcionários da Justiça (art. 25.º) e dos trabalhadores da saúde especificamente os das Unidades de Saúde Familiares (n.º 4 do art. 29.º).

Assim, a proibição de valorizações remuneratórias e o congelamento das progressões de carreira é cada vez mais destinado apenas a alguns **trabalhadores da Administração Pública. Assiste-se a uma reiterada desvalorização do trabalho e a uma redução continuada das remunerações que as aproxima do salário mínimo nacional, nomeadamente dos trabalhadores mais qualificados da Administração Pública.**

A este propósito importa atender às diferenças/variação do salário líquido mensal no 1.º trimestre de 2017, face ao final de 2016 e a 2010, incluindo o subsídio de refeição:

**SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
E ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS**

Rua Braamcamp, 88 - 2.º Dto. 1269-111 Lisboa
Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85
www.ste.pt ste@ste.pt



Escala do IRS em 2016	Vencimento Bruto Mensal	Salário Líquido Mensal (Inclui subsídio de refeição)			
		Diferença em euros		Variação em %	
	2016*	2017** - 2016*	2017** - 2010	2017** - 2016*	2017** - 2010
1.º	867 €	-21 €	-13 €	-2,7%	-1,7%
	1.083 €	-25 €	-40 €	-2,8%	-4,6%
2.º	1.625 €	-36 €	-69 €	-3,1%	-5,7%
	2.167 €	-44 €	-114 €	-3,1%	-7,7%
3.º	2.708 €	-55 €	-123 €	-3,3%	-7,1%
	3.250 €	-65 €	-183 €	-3,4%	-9,0%

* Inclui o duodécimo do subsídio de natal e para o vencimento mensal acima de 1.500€ refere-se ao último trimestre. ** Inclui 50% do duodécimo do subsídio de natal, conforme Proposta de Lei do OE-2017.

Daqui resulta que a **reversão integral do corte salarial dos funcionários públicos não veio resolver totalmente a situação remuneratória dos trabalhadores da Administração Pública, visto que se compararmos o salário mensal líquido de 2017 com 2009/2010, constata-se que este continua a estar muito aquém desses anos. Mesmo com a inclusão de metade do duodécimo do subsídio de natal em 2017, o salário mensal líquido em 2017 representa uma quebra mensal entre -13€ e -183€, face a 2010, de acordo com os exemplos dos quadros (entre -1,7% e -9,0%, respectivamente) (4.ª e 6.ª colunas do quadro *supra*), devido à subida do IRS e do aumento dos descontos em ADSE e da CGA (que eram de 1,5% e de 10%, em 2010).**

Prevê ainda o **n.º 1 do art. 18.º** da proposta de Orçamento de Estado a prorrogação de efeitos do art 45.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, **que estabelece uma redução em 50% dos acréscimos ao valor da retribuição horária referentes ao pagamento do trabalho suplementar para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja de 35h/semanais.** Recorde-se que, à data da aprovação do Orçamento de Estado para 2014, o período normal de trabalho regra era de 40h/semanais, pelo que, esta era uma norma de excepção. **Com a retoma do período normal de trabalho diário de 35 horas/semanais passou a ser a regra. Mais uma vez assiste-se a uma desvalorização do trabalho.**

Acresce que esta norma permite que num mesmo serviço, **haja trabalhadores que, dependendo do período normal de trabalho prestado, tenham a retribuição horária referente ao pagamento do trabalho suplementar diferente.**





Tal consubstancia uma manifesta violação do princípio constitucionalmente consagrado no artigo 59º, nº 1, da CRP, nos termos do qual, **'para trabalho igual salário igual'** (no mesmo sentido v. artigo 23º, nº 2 da Declaração Universal dos Direitos do Homem). Esta norma confere um direito fundamental aos trabalhadores que se cifra em eles, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, serem retribuídos pelo seu trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual. Consagra-se assim o direito fundamental a uma justa remuneração.

Este princípio está ancorado no princípio, mais amplo, da igualdade, consignado no artigo 13.º da CRP e, dada a sua natureza, não obstante a respectiva inserção no Título III, postula não só uma natureza negativa (no sentido de proibição da respectiva violação), como ainda uma aplicabilidade directa em moldes similares aos direitos, liberdades e garantias incluídos nos Títulos I e II da sua Parte I, impondo-se a sua aplicação e vinculação às entidades públicas e privadas, como comanda o nº. 1 do artigo 18.º da CRP¹.

Conforme referido no Acórdão n.º 584/98 do Tribunal Constitucional: *"A norma constitucional em apreço contempla pois um princípio da igualdade ou justiça material no domínio do direito do trabalho"*.

Como ensina JORGE MIRANDA², a propósito do referido artigo 59.º, nº. 1 da CRP: *"O preceito, no quadro do sistema constitucional português, não pode deixar de ser lido em conjugação com o artigo 13.º da Constituição. Por isso, à luz do princípio constitucional da igualdade, o essencial reside na proibição de diferenciações injustificadas."*

De facto, a CRP não veda o estabelecimento de diferenciações. Todavia não havendo fundamento material que suporte a distinção, esta encontra-se constitucionalmente interdita. Conforme tem sido afirmado, reiteradamente, na jurisprudência produzida

¹ Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21.10.2009, processo nº 838/05.2TTTCBR.C1.S1 (*in* www.dgsi.pt)

² Cfr. JORGE MIRANDA, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 596.



pelo Tribunal Constitucional: **“A igualdade só proíbe discriminações quando estas se afigurem destituídas de fundamento racional”** (negrito nosso) – neste sentido, entre outros, os Acórdãos do Tribunal Constitucional n.ºs 39/88, 186/90, 187/90, 188/90, 180/99, in www.tribunalconstitucional.pt.

Não existe qualquer fundamento racional para a diferenciação imposta neste artigo no que respeita à remuneração do trabalho suplementar e que se traduz numa injustificada redução remuneratória apenas imposta a alguns trabalhadores. Sendo o trabalho suplementar prestado em quantidade, natureza e qualidade idênticas, é de natureza discriminatória, não tendo qualquer razão que suporte, a medida que determina uma penalização de 50% da retribuição prestada a esse título apenas porque o trabalhador, como já se referiu, pratica um período normal de trabalho inferior. Esta disposição deve ser excluída da proposta.

2.2. ARTIGO 21.º - PAGAMENTO DO SUBSÍDIO DE NATAL

O subsídio de Natal passa, sem possibilidade de opção pelo trabalhador e sem que para tal seja apresentado qualquer fundamento, a ser pago: **50% no mês de Novembro** de 2017 e os restantes 50% em duodécimos ao longo do ano.

Desta alteração à forma de pagamento do subsídio de Natal (no ano de 2016 foi, na sua totalidade, pago em duodécimos) resulta **uma diminuição do salário mensal a auferir ao longo do ano de 2017.**

Aliás, a **deterioração do rendimento mensal ao longo de 2017 irá abranger a totalidade dos trabalhadores da Administração Pública, podendo prejudicar seriamente a gestão mensal da sua remuneração, visto que a presente proposta não contempla a possibilidade de opção para o recebimento do subsídio de natal de 2017, que consagre a vontade dos trabalhadores, tal como existe no sector privado** e que é mantida pelo artigo 215.º da proposta de Orçamento de Estado em análise.

A solução opcional parece ser a mais consensual para acautelar o impacto da diminuição do salário mensal, até porque a proposta de Orçamento de Estado não prevê qualquer alteração estrutural em termos do IRS, mantendo o modelo desenhado em 2013, com um número reduzido de escalões do IRS (5) e com taxas excessivamente elevadas.





Não podemos esquecer que o pagamento do subsídio de natal sob a forma de duodécimos, tanto aos trabalhadores como aos pensionistas, entre 2013 e 2016, serviu para colmatar a diminuição do salário mensal provocada pelo brutal aumento de impostos sobre os rendimentos do trabalho (especialmente do IRS). Mesmo com a eliminação faseada da sobretaxa do IRS ao longo de 2017 conforme previsto (art 148º), a situação não se vai alterar significativamente.

Para melhor visualizar o impacto do corte de 50% do duodécimo do subsídio de natal em 2017 no rendimento mensal dos funcionários públicos e compará-lo com o final de 2016, colocámos no Quadro *infra*, 6 casos distintos de salários (800€; 1.000€; 1.500€; 2.000€; 2.500€ e 3.000€) com os respectivos descontos e o salário líquido mensal.

Salário Mensal dos Funcionários Públicos para o 1º trimestre de 2017

Escalaço do IRS em 2016	Salário Bruto			Total Descontos		Salário Líquido (Inclui subsídio de refeição)	
	2010	2016*	2017**	2016*	2017**	2016*	2017**
1º	800 €	867 €	833 €	199 €	191 €	753 €	733 €
2º	1.000 €	1.083 €	1.042 €	304 €	292 €	865 €	840 €
	1.500 €	1.625 €	1.563 €	540 €	519 €	1.171 €	1.134 €
3º	2.000 €	2.167 €	2.083 €	836 €	802 €	1.416 €	1.372 €
	2.500 €	2.708 €	2.604 €	1.127 €	1.083 €	1.667 €	1.612 €
	3.000 €	3.250 €	3.125 €	1.418 €	1.363 €	1.917 €	1.852 €

* Inclui o duodécimo do subsídio de natal e para o vencimento mensal acima de 1.500€. ** Inclui 50% do duodécimo do subsídio de natal, conforme Proposta de Lei do OE-2017. Total dos descontos inclui: IRS (Tabela de retenção na fonte de maio de 2016) e Sobretaxa para 2016 e 2017 (taxas de retenção na fonte, com exceção do vencimento mensal de 800€, o qual já não paga qualquer taxa) + CGA (taxa de 11%) + ADSE (taxa de 3,5%). Salário Líquido Mensal = Salário Bruto mensal - Total dos Descontos (IRS + Sobretaxa + Contribuições p/ CGA/SS + Descontos p/ADSE) + subsídio de refeição diário (20 dias). Para o cálculo da sobretaxa de 2017, foi considerada a hipótese do salário mínimo ser de 557€.

Conclui-se que o vencimento mensal líquido de todos funcionários públicos irá diminuir em 2017 face a 2016. De facto, este reduz-se entre -20€ e -65€ por mês, consoante os casos considerados, correspondendo a uma quebra homóloga entre -2,7% (caso do vencimento de base mensal de 800€) e -3,4% (caso do vencimento de base mensal de 3.000€).

Num contexto de subida da taxa de inflação em 2017, prevista de 1,5% (devendo ser de 0,8% em 2016), dos preços de bens essenciais e perante um aumento dos impostos e taxas sobre determinados produtos (combustíveis; automóveis e outros), **o corte de 50% do duodécimo do subsídio de natal poderá criar maiores dificuldades financeiras para muitas**



famílias, especialmente nos 5 primeiros meses do ano (período que precede ao pagamento do subsídio de férias e dos reembolsos do IRS), até porque se está em presença de valores com bastante expressão.

Ora, dado que as diferentes formas de pagamento do subsídio de natal não vêm alterar o montante desta despesa, surpreende-nos que o Governo não implemente um sistema opcional, que traduza a vontade real dos trabalhadores e pensionistas, tal como existe no sector privado.

2.3. ARTIGO 23.º- DURAÇÃO DA MOBILIDADE

Consideramos que a prorrogação deste regime, que se verifica desde 2009 e que permite que trabalhadores qualificados exerçam funções em carreira ou categoria superior em regime de mobilidade, sem a correspondente remuneração, se traduz na aceitação de mão-de-obra qualificada com baixo custo.

EM SÍNTESE:

Reconhecendo que, em 2016, houve uma muito tímida inversão do rumo com: (a) a reversão dos cortes remuneratórios que vinham desde 2011; (b) a reposição do período normal de trabalho de 35h/semanais; (c) a reposição dos feriados retirados em 2012 e (d) redução de 50% da sobretaxa de IRS, mas os trabalhadores e pensionistas esperam que o caminho de recuperação prossiga.

Deve assim prever-se:

- Actualização das remunerações e pensões em 2%;
- Descongelamento das progressões na carreira;
- Início do processo de revisão da Carreira Técnica Superior e das carreiras especiais ainda não revistas.

Com os melhores cumprimentos.

Pela Direcção

(Maria Helena Rodrigues)