



SINDICATO DOS
TRABALHADORES
DOS IMPOSTOS



**PROPOSTAS DO
STI PARA O
OE2022**

ÍNDICE

PROPOSTAS DO STI PARA O OE2021	3
1. CUSTAS JUDICIAIS DOS PROCESSOS INTENTADOS PELOS SINDICATOS EM NOME DOS TRABALHADORES.....	3
2. AJUDAS DE CUSTO E TRANSPORTE	8
3. DIREITO A FÉRIAS.....	10
4. DESCONTOS PARA A ADSE SOBRE OS SUBSÍDIOS DE FÉRIAS E DE NATAL	12
5. FALTAS POR DOENÇA - PERDA DE REMUNERAÇÃO – Regime de Proteção Social Convergente ..	13
6. PROPOSTA DA DIREÇÃO REGIONAL DA MADEIRA – SUBSÍDIO DE INSULARIDADE.....	15
7. PROPOSTA DA DIREÇÃO REGIONAL DOS AÇORES - SUBSÍDIO DE RESIDÊNCIA - SUBSÍDIO DE ISOLAMENTO	16
Decreto-Lei n.º 48 405/68, de 29.05 - Decreto Regulamentar n.º 54/80, de 30.09	16

PROPOSTAS DO STI PARA O OE2021

1. CUSTAS JUDICIAIS DOS PROCESSOS INTENTADOS PELOS SINDICATOS EM NOME DOS TRABALHADORES

Desde os estudos de Aristóteles que o equilíbrio entre os diversos poderes e os diversos intervenientes num sistema político, é discutido. Segundo este filósofo “... a luta dos que não possuem contra os proprietários, é o regime mais propício para assegurar a paz social...”

Com efeito, a divisão de poderes que é regra nos estados de direito democráticos como o nosso, são um pilar fundamental na defesa do nosso sistema de governação e organização da sociedade.

Mas para além dessa divisão de poderes, o equilíbrio entre o poder das diversas classes existentes na sociedade é também essencial. A famosa frase de Marx e Engels, contida no Manifesto Comunista, «Até aos nossos dias, a história de toda a sociedade não tem sido senão a história das lutas de classes», diz muito daquilo que é o trabalho de um sindicato e da sua luta constante na procura de equilíbrios entre os patrões e os trabalhadores.

Independentemente da visão mais próxima dos ideais comunistas, liberais, do socialismo democrático predominante no nosso país, ou outras correntes destas derivadas, a realidade é que a história veio mostrar aquilo que Aristóteles desde logo concluiu: algures perto do ponto de equilíbrio entre os extremos, as sociedades têm conseguido um elevado nível de paz social.

Os Sindicatos vivem e existem para proteger os Trabalhadores nos seus direitos e aspirações laborais. A luta sindical pode assumir várias formas, realçando-se de entre elas:

- A forma preferencial que é o diálogo e a tentativa de encontrar pontos de equilíbrio através da negociação;
- As manifestações e as greves;
- As conferências, ações de formação e outras cujo papel é sensibilizar a sociedade para os problemas laborais;
- O recurso à justiça como poder autónomo e imparcial para resolver conflitos laborais.

Ora, o objetivo desta proposta legislativa visa precisamente voltar a tornar justo o acesso dos Trabalhadores a esta última forma de reivindicação dos direitos laborais referida no parágrafo anterior.

A facilidade com que uma empresa, principalmente de média ou grande dimensão acede à justiça, não pode ser minimamente comparada com a enorme dificuldade com que um Trabalhador utiliza este meio de defesa dos seus direitos e aspirações. É sabido que muitas empresas têm gabinetes de advogados e recursos elevadíssimos para recorrer à justiça. Os Trabalhadores não.

No caso dos sindicatos que representam Trabalhadores da Administração Pública, o patrão é o Estado, representado pelo Governo no poder delegado pelo Povo. Aqui a diferença é ainda mais gravosa, pois os recursos do patrão Estado apenas estão limitados à capacidade de resposta dos Tribunais, nada mais.

Ora, o equilíbrio justo que estava previsto através do DL n.º 84/99 de 19 de março foi destruído em 2008, com a publicação da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, como passaremos a expor.

Conforme decorre da evolução do quadro legislativo nesta matéria, a principal razão pela qual as associações sindicais deixaram de estar isentas do pagamento das custas judiciais, resulta da revogação do DL n.º 84/99, de 19 de março.

Com efeito, à data, o artigo 2.º do Código das Custas Judiciais estabeleceu as pessoas e entidades que estavam isentas de custas, procedendo à sua enumeração, sem prejuízo do disposto em lei especial.

Estavam, assim, isentas as pessoas elencadas no Código das Custas Judiciais e as pessoas que, por lei especial, fossem também consideradas isentas, concretamente através do DL n.º 84/99, de 19 de março (diploma que assegura a liberdade sindical dos trabalhadores da Administração Pública e regula o seu exercício).

Isto porque o n.º 3 do artigo 4º dispunha o seguinte: "É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem, beneficiando da isenção do pagamento da taxa de justiça e das custas."

Todavia, com a entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2009 (artigo 23.º), passou a estar previsto no seu artigo 310º, n.º 2 e n.º 3 que:

"2- É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.

3 - *As associações sindicais beneficiam da isenção do pagamento das custas para defesa dos direitos e interesses colectivos, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais.*"

Nestes termos, a matéria da legitimidade processual dos sindicatos e da sua responsabilidade em custas processuais, passou a estar regulamentada pelo RCTFP, que revogou implicitamente o regime disposto no DL n.º 84/99, de 19 de março.

Desapareceu assim, a isenção total e automática, estabelecida no DL n.º 84/99, de 19 de março, para os casos em que os sindicatos litigassem na defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representassem.

Em consequência, passou apenas a estar previsto que os sindicatos estão isentos de custas quando litiguem na defesa dos direitos e interesses coletivos (artigo 310.º, n.º 3, primeira parte do RCTFP).

Relativamente ao demais (*defesa coletiva dos direitos e interesses individuais*), aplica-se o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais.

Ora, de acordo com o artigo 4º, n.º 1, alínea h) do Regulamento das Custas Processuais, estão isentos de custas:

"h) Os trabalhadores ou familiares, em matéria de direito do trabalho, quando sejam representados pelo Ministério Público ou pelos serviços jurídicos do sindicato, quando sejam gratuitos para o trabalhador, desde que o respetivo rendimento ilíquido à data da proposição da ação ou incidente ou, quando seja aplicável, à data do despedimento, não seja superior a 200 UC;"

O Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo n.º 5/2013, in D.R. n.º 95, Série I de Acórdão de 2013-05-17, veio uniformizar a seguinte jurisprudência: *"De acordo com as disposições articuladas das alíneas f) e h) do artigo 4º do Regulamento das Custas Processuais e do artigo 310º/3 do Regime do Contrato de Trabalho na Função Pública, aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, os sindicatos, quando litigam em defesa colectiva dos direitos individuais dos seus associados, só estão isentos de custas se prestarem serviço jurídico gratuito ao trabalhador e se o rendimento ilíquido deste não for superior a 200 UC."*

E isto porque, conforme decorre do referido acórdão do STA: *"não obstante a defesa colectiva dos interesses individuais dos seus associados lhes estar legalmente conferida, o artigo 310.º do RCTFP distinguiu claramente, para efeitos de custas, entre a litigância para defesa dos direitos e interesses colectivos e a litigância para a defesa colectiva dos interesses individuais dos associados, atribuindo-lhes um regime diferente, pelo que a defesa colectiva de interesses individuais ainda que associada a uma hipotética defesa de interesses coletivos, por aquela defesa poder ter reflexos nesta, constituindo a expressão de um interesse*

coletivo, não pode integrar o conceito de uma atuação feita exclusivamente no âmbito das suas especiais atribuições”

Entretanto, o artigo 310º do RCTFP foi revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20.06 (LTFP).

Não obstante, a redação do artigo 310º do RCTFP manteve-se através do artigo 338º da LTFP. O qual dispõe que:

“2 É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.

3 As associações sindicais beneficiam da isenção do pagamento das custas para defesa dos direitos e dos interesses coletivos dos trabalhadores que representam, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 26 de fevereiro, na redação atual.”

Nestes termos, e salvo melhor entendimento, a alteração do regime em causa, necessária à reposição do equilíbrio perdido, terá necessariamente que passar pela alteração do n.º 3 do artigo 338º da Lei nº 35/2014, de 20.06, no sentido de ser reconhecida às associações sindicais o benefício da isenção do pagamento da taxa de justiça e das custas, quer na defesa dos direitos e interesses coletivos quer na defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem, desde que o patrocínio judiciário se processe de forma gratuita ao Trabalhador.

Nos termos do n.º 1 do artigo 56.º da CRP, *“Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.”*

Assim, ao exercer a tutela jurisdicional da defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos dos seus associados, legalmente protegidos e que representam, devem os Sindicatos beneficiar da isenção do pagamento de custas.

É um direito e um dever dos sindicatos, defender, promover, por todos os meios ao seu alcance os direitos e interesses coletivos e individuais dos seus associados.

Na senda do entendimento perfilhado pelo Tribunal Constitucional, *“quando a Constituição, no n.º 1 do seu artigo 57º (actual 56º), reconhece a estas associações competência para defenderem os direitos e interesses dos trabalhadores que representem, não restringe tal competência à defesa dos interesses colectivos desses trabalhadores: antes supõe que ela se exerça igualmente para a defesa dos seus interesses individuais”*.

Com efeito, os sindicatos podem prosseguir a tutela de direitos e interesses, estes sim, coletivos ou individuais.

Decorre assim diretamente do nº 1 do artº 56º da CRP o reconhecimento às associações sindicais a competência para defenderem os direitos e interesses dos trabalhadores que representem, sem restringir tal competência à defesa dos interesses coletivos desses trabalhadores, antes supondo que ela se exerça igualmente para defesa dos seus interesses individuais.

Nesta sequência, aliás, reconhecendo a *«amplitude com que é constitucionalmente consagrada a finalidade da intervenção sindical»*, o Tribunal Constitucional, no acórdão nº 118/97, publicado no DR I Série, nº 96, de 24.4.97, veio a considerar que *«a defesa dos interesses individuais dos trabalhadores que representem é uma competência própria dos sindicatos»*, cuja actividade, *«não se confina à mera defesa dos interesses económicos dos trabalhadores, antes se prolonga na defesa dos respectivos interesses jurídicos ... e esta defesa exige a possibilidade de os sindicatos intervirem em defesa dos direitos e interesses individuais dos trabalhadores que representem, principalmente quando se trata de direitos indisponíveis»*.

Nestes termos, sendo a isenção justificada pelos interesses de ordem pública que as entidades beneficiárias, neste caso os Sindicatos, prosseguem, estando em causa na situação em apreço, a defesa e promoção da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem, coletivos e/ou individuais, deveriam os Sindicatos ao exercer a tutela jurisdicional da defesa dos direitos e interesses individuais dos seus associados beneficiar igualmente da isenção do pagamento de custas judiciais.

Aliás, no seguimento da jurisprudência que tem vindo a ser proferida e do entendimento restritivo que tem vindo a ser feito quanto à aplicação do artigo 338º, n.ºs 2 e 3, da LTFP e do Regulamento das Custas Judiciais, tem delimitado, e muito, o recurso aos Tribunais por parte dos Sindicatos, no âmbito da tutela jurisdicional da defesa dos direitos e interesses individuais dos associados legalmente protegidos que representa, mesmo em situações em que estão em causa direitos e interesses de determinadas carreiras, por exemplo, limitando a defesa (constitucionalmente consagrada) dos direitos e interesses desses trabalhadores que representam, face aos custos que cada associado tem de participar.

Com efeito, de acordo com os Tribunais, em regra, os interesses coletivos são aqueles que abrangem uma categoria ou um universo de trabalhadores, associados do sindicato, são interesses comuns ou solidários a toda essa categoria ou universo. Já os interesses individuais correspondem, em regra, a um ou a um grupo de trabalhadores, em número restrito, são interesses próprios desses trabalhadores, que não são comuns aos demais trabalhadores representados pelo sindicato.

O problema é que isto leva a que o interesse de um grupo de milhares de trabalhadores com um interesse comum, com um assunto exatamente idêntico para ser julgado em tribunal, é visto como interesse individual e pode levar a centenas de milhares de euros de custas!

Face ao exposto, na defesa da Constituição da República Portuguesa, e com vista à reposição do equilíbrio perdido no acesso à justiça pelos sindicatos em representação dos Trabalhadores, **propõe-se** a alteração do n.º 3 do artigo 338º da Lei nº 35/2014, de 20.06, no sentido de ser reconhecida às associações sindicais o benefício da isenção do pagamento da taxa de justiça e das custas, quer na defesa dos direitos e interesses coletivos quer na defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem, desde que o patrocínio judiciário se processe de forma gratuita ao Trabalhador.

2. AJUDAS DE CUSTO E TRANSPORTE

Num momento em que é exigido aos trabalhadores do Estado o esforço para ajudar a recuperar o país, acresce a necessidade de valorizar os recursos humanos na Administração Pública, consagrando a reposição de direitos remuneratórios, permitindo-lhes que se revejam no esforço que lhes é exigido.

Constitui uma desvalorização dos recursos humanos o congelamento e a redução dos montantes pagos a título de ajudas de custo e deslocação.

O regime jurídico do abono de ajudas de custo e transporte ao pessoal da Administração Pública, quando deslocado em serviço público em território nacional, remonta a 1979, com a publicação do Decreto-Lei n.º 519-M/79, de 28 de dezembro.

Com vista a adequar aquele regime à nova realidade económica e social, contribuindo, em simultâneo, para dignificar os funcionários e agentes da Administração Pública quando no exercício de funções públicas, o Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril, que estabelece as normas relativas ao abono de ajudas de custo e transporte pelas deslocações em serviço público, previu alterações pontuais no diploma originário.

As reduções efetuadas foram:

- **20% de redução das ajudas de custo**, de €62.75€ para €50.20, para os trabalhadores que exercem funções públicas com remunerações base superiores ao valor do nível remuneratório 18, cfr. Artigo 2.º, alínea b), subalínea i) da Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro conjugado com artigo 4.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de Dezembro;
- **15% de redução das ajudas de custo**, de €51.05 para €40.84, para os trabalhadores com remunerações base que se situam entre os valores dos níveis remuneratórios 18 e 9, cfr. Artigo 2.º,

alínea b), subalínea ii) da Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro conjugado com artigo 4.º, n.º 1, alínea b) do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro;

- **15% de redução das ajudas de custo**, de € 46.86 para €37.49, para outros trabalhadores, cfr. Artigo 2.º, alínea b), subalínea iii) da Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro conjugado com artigo 4.º, n.º 1, alínea b) do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro;
- **10% de redução dos valores dos subsídios de transporte**, cfr. artigo 4.º da Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro conjugado com artigo 4.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro:
 - Automóvel próprio – de €0.40 para €0.36 por quilómetro;
 - Veículos adstritos Serviço Público – de € 0.12 para €0.11 por quilómetro;
 - Transporte em automóvel de aluguer:
 - o Um trabalhador – de €0.38 para €0.34 por quilómetro;
 - o Dois trabalhadores – de €0.16 para €0.14 cada um por quilómetro;
 - o Três ou mais trabalhadores – de €0.12 para €0.11 cada um por quilómetro.

A previsão da redução dos valores das ajudas de custo e subsídios de transporte representam, como resulta do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro, *“um esforço adicional no sentido de assegurar o equilíbrio das contas públicas de modo a garantir o regular financiamento da economia e sustentabilidade das políticas sociais”*.

Decorrida mais de uma década sobre a aplicação daquelas medidas, não se encontra fundamento para a sua manutenção. Aos trabalhadores deslocados do seu domicílio necessário devem ser pagas ajudas de custo sem redução e atualizadas conforme correção monetária de referência nos anos decorridos e tendo em conta o aumento do custo de vida, quer no que toca aos valores do alojamento e refeições, quer no que toca ao valor do combustível.

Assim, **propõe-se**:

A revogação da redução do valor das ajudas de custo e do subsídio de transporte, acrescendo a correspondente correção monetária, nomeadamente em função do aumento da inflação, do custo de vida e dos valores do combustível.

3. DIREITO A FÉRIAS

No contexto atual existe a necessidade de valorizar os recursos humanos na Administração Pública, consagrando a reposição de direitos remuneratórios, permitindo que os trabalhadores se revejam no esforço que lhes é exigido para a recuperação do país.

Constituem uma desvalorização dos recursos humanos a redução incompreensível dos dias de férias, que haviam resultado de um amplo Acordo de Concertação em 1996 que, deste modo se encontra agora ofendido.

Com referência a esta última redução verifica-se um tratamento desigual e injusto na medida em que os trabalhadores do Estado, no âmbito das Administrações Regionais e Locais já viram recuperados, pelo menos, os três dias de férias retirados. Importa, pois, também neste aspeto, repor a igualdade, no que se refere aos trabalhadores da Administração Pública.

Note-se ainda que no acordo salarial para 1996 e compromissos de médio e longo prazo, o Governo e as organizações sindicais confluíram na revisão do regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes, sendo que no que se reporta especificamente às férias, parte das mesmas, teve como contrapartida a não revisão salarial nos termos que adequadamente deveria ter sido realizada.

Deste modo, a presente proposta, no que se refere à reposição dos dias de férias suprimidos, contribui para o regresso à normalidade que foi ab-rogada e gradualmente reposta nos últimos anos. Este é pois mais um dos passos que falta dar para que tal normalidade regresse.

A Constituição da República Portuguesa prevê no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea d) o direito a férias, consagrado nos artigos 126.º a 132.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

O direito a férias visa proporcionar aos trabalhadores o direito ao descanso. *“Os motivos do direito a férias estão, aliás, ligados à necessidade de proteção da saúde do trabalhador. As férias são, por isso, entendidas, (...) como factor de equilíbrio biopsíquico.”*, sem o qual é manifesto o decréscimo na produtividade (segundo conclusões de um estudo da OCDE que relaciona a carga horária com o decréscimo de produtividade).

O Decreto-Lei n.º 157/2001, de 11 de maio, veio alterar o Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março (Regime de Férias, Faltas e Licenças dos Funcionários e Agentes da Administração Pública), com vista a beneficiar os funcionários, em número de dias de férias, de acordo com a sua antiguidade na função pública, e bem assim, *“no acordo negocial para 2001 o Governo assumiu o compromisso de institucionalizar o período de 25 dias úteis de férias para todos os trabalhadores, (...)”*.

Até à entrada em vigor da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os trabalhadores da Administração Pública tinham direito, em função da idade, a:

- 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;
- 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;
- 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;
- 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

Porém, com a entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os trabalhadores da Administração Pública viram o período anual de férias reduzido para 22 dias úteis, independentemente da idade.

Sendo certo que os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, temos de concluir que estamos perante um retrocesso social e civilizacional, na medida em que estão a ser trabalhadas mais horas com salário idêntico.

Refere-se ainda que a majoração de até três dias de férias no direito de trabalho privado (versão original da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) contribui favoravelmente, como tem sido reconhecido publicamente, para a diminuição do absentismo e que o objetivo final governamental, tem sido nos últimos anos, a convergência entre o direito privado e público nesta área.

Assim, **propõe-se:**

Que seja colmatada a injustiça introduzida pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo **alterada a redação do Art. 126.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**, nos termos seguintes:

Art. 126.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

1 – O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 - O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração mínima:

- a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

3 – A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

4 – O período de férias referido no número anterior vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

5 - Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

6 - A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

7 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4. DESCONTOS PARA A ADSE SOBRE OS SUBSÍDIOS DE FÉRIAS E DE NATAL

Por força do disposto no artigo 84º do Decreto-Lei nº 29-A/2011, DE 01.03, que estabeleceu as normas de execução do Orçamento do Estado para 2011, o desconto para ADSE e outros subsistemas de saúde, passou a incidir sobre as 14 remunerações, incluindo assim os subsídios de férias e Natal. Isto quer em relação aos beneficiários titulares no ativo que em relação às pensões de aposentação e de reforma dos beneficiários titulares quando o seu montante for superior a € 635,00.

Considerando que:

- A generalidade das remunerações e das pensões na Função Pública não sofreram atualizações desde 2007;
- As mais recentes atualizações (2020, 2021 e 2022) tivera em conta apenas a linha de inflação e a equiparação ao salário mínimo nacional;
- A recomendação emitida pelo Tribunal de Contas no Relatório de Contas n.º 22/2019 (“Auditoria de seguimento à ADSE”), de acordo com a qual o Tribunal de Contas defende que os funcionários públicos e pensionistas do Estado devem passar a descontar sobre 12 meses por ano para a ADSE e não sobre os atuais 14 meses;
- De acordo com o Tribunal de Contas, o governo e a ADSE devem "diligenciar para que a cobrança do desconto mensal para a ADSE se reporte aos 12 meses do ano em que os beneficiários utilizam a ADSE, e não a 14 meses, contribuindo para a transparência na perceção dos quotizados sobre a quota mensal

que suportam que efetivamente corresponde a uma taxa de 4,08 % da remuneração base mensal bruta.” (ponto 5, página 40);

- Para o Tribunal de Contas, a definição de uma taxa de desconto "cobrada 12 meses por ano e que tenha em conta o salário líquido do quotizado contribuiria para uma maior transparência quanto ao esforço financeiro associado à inscrição na ADSE", para além de que, contribuiria para "uma decisão mais informada face às alternativas com as quais o quotizado se confronte";
- De acordo ainda com esta instituição, “o facto de a taxa de desconto de 3,5% incidir sobre 14 meses (isto é, para além dos 12 meses do ano, recai ainda sobre o subsídio de férias e subsídio de Natal), significa que os beneficiários titulares da ADSE estão a contribuir para este sistema de saúde sem a correspondente contraprestação de serviços durante mais 2 meses do que o ano civil.” (penúltimo e último parágrafo da página 61).

Propõe o STI a inclusão de normativo legal no Orçamento do Estado de 2022, que determine que a taxa e incidência da ADSE incida apenas sobre os 12 meses e não sobre os atuais 14, excluindo os subsídios de férias e de Natal, quer em relação aos beneficiários titulares no ativo quer em relação às pensões de aposentação e de reforma dos beneficiários titulares.

5. FALTAS POR DOENÇA - PERDA DE REMUNERAÇÃO – Regime de Proteção Social Convergente

Relativamente às faltas por doença dadas pelos trabalhadores da Função pública integrados no Regime de proteção Social Convergente, dispõe o artigo 15º do preâmbulo da Lei n.º 35/2014, de 20.06, o seguinte:

«Artigo 15.º

Faltas por doença

1 — *A falta por motivo de doença devidamente comprovada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.*

2 — *Sem prejuízo de outras disposições legais, a falta por motivo de doença devidamente comprovada determina:*

a) A perda da totalidade da remuneração base diária no 1.º, 2.º e 3.º dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas;

b) A perda de 10 % da remuneração base diária a partir do 4.º dia e até ao 30.º dia de incapacidade temporária.

3 — A contagem dos períodos de 3 e 27 dias a que se referem, respetivamente, as alíneas a) e b) do número anterior é interrompida sempre que se verifique a retoma da prestação de trabalho.

4 — A aplicação da alínea b) do n.º 2 depende da prévia ocorrência de três dias sucessivos e não interpolados de faltas por incapacidade temporária nos termos da alínea a) do mesmo número.

5 — O disposto na alínea a) do n.º 2 não implica a perda da remuneração base diária nos casos de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.

6 — (revogado).

7 — O disposto nos n.ºs 2 a 6 não se aplica às faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria incapacidade.

8 — As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica o recurso a faltas por conta do período de férias.»

Conforme decorre do preceito legal em análise, durante os primeiros 3 dias do início da baixa por doença o trabalhador sofre a perda da totalidade da remuneração base diária correspondente a esses 3 dias. Relativamente aos restantes dias, ou seja, a partir do 4º dia e até ao 30º dia de incapacidade temporária, deverá ser-lhe aplicado o desconto de 10% da remuneração base diária, conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 15º.

Ora, o entendimento do STI o regime implementado, no que respeita aos efeitos remuneratórios decorrentes das faltas por doença, no âmbito do regime de proteção social convergente, é manifestamente injusto, penalizando ainda os trabalhadores que mais depressa regressam ao serviço.

Isto porque, considerando que o regime implementado conduz a que cada vez que o trabalhador retome o trabalho volte a adoecer poucos dias depois (isto é, dentro ainda dos primeiros 30 dias) volte a perder na totalidade a remuneração diária dos primeiros 3 dias, situação esta a que incentiva a que, na prática seja mais benéfico aos trabalhadores ausentarem por mais dias.

Nestes termos, **propõe** o STI que o próximo Orçamento de Estado revogue o regime previsto no n.º 2 do artigo 15º do preâmbulo da Lei n.º 35/2014, de 20.06, e que as faltas por doença não afetem nenhum direito do trabalhador, concretamente, no ponto de vista remuneratório que não acarretem a perda (nem total nem parcial) da remuneração do trabalhador, recuperando o regime anteriormente em vigor nos n.ºs 2 e 6 do artigo 29º do DL 100/99, de 31.03, na redação dada pela Lei n.º 117/99, de 11.08.

6. PROPOSTA DA DIREÇÃO REGIONAL DA MADEIRA – SUBSÍDIO DE INSULARIDADE

Apresenta-se de seguida a proposta da Direção Regional da Madeira do STI, no sentido de consagrar na Lei do Orçamento o abono do Subsídio de Insularidade aos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira, em exercício de funções na Região Autónoma da Madeira:

É sabido que, nos últimos dez anos, quer o poder de compra quer os salários da função pública estiveram congelados, e o poder de compra reduziu-se em mais de onze pontos percentuais.

Deve-se tal, a diversas políticas económicas desenvolvidas ao longo dos anos pelos diversos e sucessivos Governos da República, bem como por fatores externos.

O mais significativo deles o aumento do preço do petróleo, resultando num exponencial aumento no custo dos transportes marítimos e aéreos, conjuntamente com os efeitos permanentes do custo da insularidade.

- Atendendo a que os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira em exercício efetivo na Região Autónoma da Madeira, designadamente na Alfândega do Funchal e suas Delegações e Postos Aduaneiros, prosseguem a missão de interesse público ao serviço do Estado Português;
- Atendendo a que esta pretensão já foi atendida e consignada em termos semelhantes aos trabalhadores da Universidade da Madeira, tanto no Orçamento de Estado de 2019, como no Orçamento de Estado para 2020;

É da mais elementar justiça e equidade que também aos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira em serviço efetivo na Região Autónoma da Madeira seja abonado um subsídio de insularidade.

Nestes termos, propõe-se:

Artigo [...].º

Subsídio de insularidade para trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira em exercício de funções na Região Autónoma da Madeira

Os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira em exercício de funções na Região Autónoma da Madeira, designadamente na Alfândega do Funchal e suas Delegações e Postos Aduaneiros, passam a auferir o subsídio de insularidade conforme estabelecido no artigo 59.º do Decreto Legislativo Regional n.º 42-A/2016/M, de 30 de dezembro, na sua redação atual, nas condições previstas nos seus n.ºs 3 a 10.

A despesa relativa à aplicação do subsídio de insularidade prevista no número anterior é suportada integralmente pelas receitas gerais do Orçamento do Estado para 2022 e o seu pagamento garantido a partir de janeiro de 2022.

7. PROPOSTA DA DIREÇÃO REGIONAL DOS AÇORES - SUBSÍDIO DE RESIDÊNCIA - SUBSÍDIO DE ISOLAMENTO

Decreto-Lei n.º 48 405/68, de 29.05 - Decreto Regulamentar n.º 54/80, de 30.09

Os funcionários da Autoridade Tributária e Aduaneira que prestam serviço nas nove ilhas da Região Autónoma dos Açores (RAA) vêm, face às evidentes diferenças remuneratórias entre os funcionários da ex-DGCI e os funcionários aduaneiros, solicitar que sejam introduzidas medidas de promoção da igualdade remuneratória, não apenas, entre todos os funcionários da AT na Região Autónoma dos Açores, bem como, relativamente a outros Serviços Centrais com funções institucionais na RAA, tais como, a Marinha, a Provedoria de Justiça, o Instituto de Registos e Notariado, a Direção-Geral da Administração da Justiça, a Universidade dos Açores, e as mais diversas forças de Segurança.

Face à fusão das atribuições cometidas às ex-DGAIEC, ex-DGCI e ex-DGITA, (*Decretos-Leis n.º 117 e 118/2011, de 15 de dezembro*), torna-se, portanto, exigível, uma política remuneratória transparente, através de mecanismos de avaliação das componentes das funções atinentes aos referidos funcionários da AT, e com base em critérios objetivos, assentes nos pontos a seguir discriminados:

- 1 - Considerando que, o **subsídio de residência** criado pelo Decreto-Lei n.º 48 405, de 29 de Maio de 1968, e atribuído aos funcionários da ex-DGCI que prestam serviço nas **Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores**, configurando uma regalia especial e incondicionada, **ao lado do subsídio de isolamento** (estabelecido pelo Decreto Regulamentar n.º 42/83, de 20 de Maio, artigo 105.º), obedecendo a razões que se prendem com o **aliciamento e incentivo para a fixação de funcionários nessas Regiões, e dentro destas, nas Ilhas de maior índice de isolamento;**
- 2 - Tendo em conta que, são abonados a todos os funcionários da ex-DGCI (mesmo que em comissão de serviço gratuita) e consistem numa percentagem fixa do vencimento, não pressupondo, por isso, quaisquer condicionantes;
- 3 - Atendendo que, o artigo 18.º, alínea a), do Decreto-Lei n.º 48 405 de 29/05/1968 não foi derrogado pelo Decreto Regulamentar n.º 54/80, mantendo-se o direito ao subsídio de residência nas Regiões Autónomas, devido pela simples prestação de serviço nessas Regiões;

4 – Observando ainda, que os funcionários da Alfândega que desempenham funções na Ilha de Santa Maria, receberam o subsídio de residência, até há poucos anos, tendo-lhes sido retirado, arbitrariamente;

Nestes termos propõe-se, a inclusão de normativo legal no próximo Orçamento do Estado, com referência à despesa orçamental estimada em € 10.000,00/mês abrangendo cerca de 70 funcionários, que julgamos ser da mais elementar justiça, o abono dos subsídios de residência e o de isolamento, visto tratar-se, na sua maioria, de colaboradores com elevado nível de especialização profissional, que se reflete, nomeadamente nos elevados padrões de eficiência das políticas fiscais e aduaneiras na Região Autónoma dos Açores.