



**Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional,  
Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**



www.stal.pt

Rua D. Luís I, 20F 1249-126 Lisboa . Telef: 210958400 - Fax: 210958469 - Email: stal.nacional@stal.pt.

Ex.mo Senhor  
Presidente da  
Comissão de Orçamento e Finanças  
Assembleia da República

Of. 0542/C

Data: 10.05.2022

Assunto: - **Proposta de lei n.º 4/XV/1.ª – Orçamento do Estado para 2022**

**STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**, aderindo ao parecer emitido pela CGTP, vem, em complemento desse parecer, expor algumas questões que, mais especificamente, se revestem de um interesse fundamental para os trabalhadores da administração local, nos termos seguintes:

#### **1- TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA E ATUALIZAÇÕES SALARIAIS**

A reclamada atualização geral dos salários dos trabalhadores, em € 90,00 mensais, impõe-se ao abrigo dos mais elementares princípios de justiça, relevando-se que os salários dos trabalhadores da Administração Pública se mantêm praticamente inalterados desde 2009, exceto no que respeita à aplicação da retribuição mínima mensal garantida, que, aliás, na administração local, abrange a maioria dos trabalhadores, detentores da carreira mais desvalorizada, de assistente operacional.

Consideramos que deverá ser com base no referido valor que as tabelas salariais terão de ser forçosamente reestruturadas, reiterando-se o que temos afirmado, na avaliação de Propostas de lei de Orçamentos do Estado de anos anteriores, quanto à chamada Tabela Remuneratória Única (TRU), cuja estrutura está cada vez mais degradada, acentuando-se, ano a ano, a obstinada violação dos artigos 147.º e 148.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei 35/2014, de 20 de junho.

De facto, como temos dito, essa Tabela mantém a estrutura formal constante da Portaria 1553-C/2008, de 31 de dezembro, com valores inferiores ao salário mínimo nacional, violando, grosseiramente, o referido artigo 148.º e desrespeita o artigo 147.º, por não manter a proporcionalidade relativa entre cada um dos níveis, imposta por esse comando legal.

Esta situação está exemplarmente comprovada pelo facto de o atualmente designado por nível 4 consubstanciar, na prática, o nível 1, € 705,00, mínimo obrigatoriamente atribuível, quando, em 2009, existia uma diferença de € 185,07 entre o nível 1 e aquele nível 4.

Por força disto, trabalhadores com longuíssimos anos de serviço, como, por exemplo, operários altamente qualificados, com mais de 20 anos de antiguidade que, supostamente, alcançaram níveis remuneratórios superiores, auferem, na prática, o mesmo salário mínimo, que é pago a quem agora ingressa na carreira!

Quer dizer, esses trabalhadores têm direito, por exemplo, ao nível 4, atribuído legalmente, por estar previsto para a respetiva carreira no Decreto Regulamentar 14/2008, mas são ilegalmente tratados, como se tivessem recuado para o nível 1!

O que se passa, para além da manifesta ilegalidade, que, na nossa opinião, inquina essa Tabela, é de uma atroz injusta, que de forma tão grosseira atinge, em muitos casos, quem tem já dedicado uma autêntica vida de trabalho, ao serviço da administração pública!

Por outro lado, ainda subsiste um conjunto de carreiras que mantêm índices e escalões remuneratórios, cujo valor é calculado com base no valor do índice 100, igualmente imutável desde 2009!

Para além da ilegalidade e das injustiças que referimos, é patente que o sistema retributivo da administração pública, e particularmente da administração local, está estruturado de uma forma cada vez mais obsoleta e caótica, fruto da inércia do governo, acentuando-se cada vez mais a destruição operada em 2008, pela lei 12-A/2008.

Reiteramos, assim, o que sistematicamente temos reivindicado, no sentido da tomada de medidas concretas que efetivamente visem a reposição da legalidade e da justiça.

## **2 - ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

Nesta matéria, continuamos a defender, obstinadamente, a urgente revogação do artigo 41.º do Decreto-lei 503/99, na sua atual redação, introduzida pela lei 11/2014, na parte em que suprimiu o direito de acumulação das indemnizações atribuídas por incapacidade parcial permanente com as respetivas remunerações.

Certo é que a Lei 19/2021, de 8 de abril, alterou esse normativo, mas manteve a referida proibição para as situações de incapacidade permanente parcial, inferior a 30%, o que assim continua a penalizar gravosamente a esmagadora maioria dos sinistrados e dos afetados por doenças profissionais.

Ademais, sucede que, vigorando essa Lei desde 9 de abril de 2021, mas com efeitos apenas a partir do início da vigência do Orçamento do Estado para o corrente ano, não foi sequer concretizada a regulamentação aí prevista, relativamente à possibilidade de acumulação de pensões, a efetuar no prazo de 6 meses, contados desde aquela data de 9/4/2021, nem sequer teve qualquer tipo de aplicação concreta, adiada para o início da vigência do Orçamento do Estado deste ano.

Como temos dito, é tempo de pôr cobro a esta ignomínia, porque se trata de facto uma escandalosa sonegação do direito às pensões que são devidas aos trabalhadores da administração pública, que, além do mais, são vítimas de um incompreensível tratamento discriminatório, comparativamente com os trabalhadores da atividade privada.

### **3 - SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS**

Salientando o caminho aberto pelo artigo 24.º, da Lei do Orçamento do Estado para 2021, instituindo, ainda que de uma forma extremamente restritiva, o suplemento de penosidade e insalubridade, suplemento entretanto também já regulado, em moldes idênticos, pelo Decreto-lei 93/2021, reclamamos que efetivamente se tomem medidas adequadas à regulamentação desta matéria, tendo em conta, nomeadamente, o disposto no artigo 159.º da LTFP.

Assim, reiteramos o que sistematicamente temos reclamado, no sentido de uma autêntica e justa regulamentação do suplemento de penosidade e insalubridade, mas também de risco, em consonância com as propostas que temos apresentado, inclusive junto dessa Assembleia da República.

E reclamamos, igualmente, a regulamentação que há longos se prevê, mas nunca foi concretizada, de outros suplementos, como os devidos por Isenção de Horário de Trabalho e de “piquete”, este atinente à disponibilidade funcional exigida a muitos trabalhadores nas suas horas de descanso, mas sem qualquer compensação legal.

Solicitamos, assim, que nessa sede se tomem medidas adequadas a pôr cobro a situações desta natureza, verdadeiramente incompatíveis com a dignidade das instituições públicas e, naturalmente, dos respetivos trabalhadores, vítimas de deficientes condições de trabalho de que frequentemente dispõem, de pressões e de abusos inqualificáveis.

### **4 – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DIREITO À PROGRESSÃO.**

O sistema de avaliação de desempenho constitui um instrumento de perversão dos direitos dos trabalhadores, tendo em conta a sua natureza eminentemente burocrática, permissiva da aplicação de critérios discricionários e subjetivos, culminando com a inqualificável discriminação dos trabalhadores, resultante da aplicação das quotas para as avaliações mais elevadas.

Por isso, é urgente revogar este sistema, impondo-se que nessa sede se tomem adequadas medidas nesse sentido.

As injustiças geradas pelo SIADAP refletem-se na progressão dos trabalhadores, direito este congelado até 2018 e só descongelado mediante pagamentos faseados, sucedendo que os pontos obtidos pelos trabalhadores, excedentes aos necessários para progressão, apenas são creditados, para futura progressão, se obtidos até ao final de 2017, como decorre do disposto no artigo 16.º, n.º 2, da lei do orçamento do Estado para 2019.

Reclamamos, assim, a justa reavaliação desta matéria, requerendo que se determine a creditação de todos os pontos excedentes aos exigidos, para qualquer mudança de posicionamento remuneratório, mantendo-se esse crédito mesmo em caso de mudança de categoria ou de carreira.

Consideramos que uma medida desta natureza se reveste da maior justiça, num quadro em que as possibilidades de evolução profissional continuam extremamente exíguas e em

que o seu poder de compra é cada vez mais reduzido, atenta a degradação da TRU e a quase completamente inexistente atualização salarial que acima referimos.

## **5 – ALTERAÇÃO DE DIPLOMAS REGULADORES DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO NA ADMINSTRAÇÃO PÚBLICA**

O artigo 164.º, da proposta em apreço, autoriza o governo a alterar a LTFP, nos termos aí fixados, abarcando apenas uma matéria cuja importância não discutimos, mas considerando, desde já, que se trata de uma previsão extremamente restritiva, ficando muito longe do que se impõe, como uma necessidade absolutamente premente, conclusão que formulamos tendo também em conta o que atrás já deixámos referido.

De facto, se se justifica o que esse normativo prevê, mais se impõe, na nossa opinião, que se proceda à adequada reavaliação de diversas outras matérias, quer da LTFP, quer de outros diplomas, integrantes da relação jurídica de emprego público.

Assim, no âmbito da LTFP, impõe-se, nomeadamente:

- A revisão das normas respeitantes à contratação coletiva, revogando, especialmente, as restrições impostas pelo artigo 14.º;
- A alteração das regras de mudança de posicionamento remuneratório, constantes do artigo 156.º e sgs, em termos que permitam uma efetiva evolução na categoria/carreira.
- A regulamentação adequada dos suplementos que há longos anos carecem de regulamentação, em consonância com as propostas reivindicativas do STAL, nomeadamente o suplemento de penosidade, insalubridade e risco, de isenção de horário de trabalho e de piquete, que atrás já referimos;
- A alteração do regime de contratação a termo, prevendo-se a obrigatoriedade de os contratos irregulares se convolarem em contratos sem termo, à semelhança do que sucede no Código do Trabalho.

Essa revisão deverá abarcar, conseqüentemente, diplomas que complementam ou se interligam com a referida LTFP, nomeadamente os que se prendem com as carreiras, remunerações e avaliação do desempenho, em ordem a que se ponha cobro ao caos que está criado e se instituem condições de trabalho mais dignas, em consonância com os princípios consagrados no artigo 59.º, da Constituição da República.

Por outro lado, reiterando especialmente o que também atrás referimos, impõe-se a tomada de medidas que efetivamente ponham cobro à sonegação de direitos, decorrente do disposto no artigo 41.º do citado Decreto-lei 503/99, na sua atual redação,

Aderindo, como referimos, ao parecer emitido pela CGTP, entendemos dever enfatizar a matéria acima enunciada, sob a firme convicção de que esse órgão de soberania não deixará de avaliar estas questões, com a maior ponderação, daí emanando as soluções que legitimamente esperamos e que, a serem adotadas, se enquadrarão certamente na política de recuperação de direitos que tanto se propaga mas que tão timidamente se alcança, no que diz respeito aos trabalhadores.

Sob essa expectativa, subscrevemo-nos, com respeitosos cumprimentos

A Direcção Nacional do STAL

