

# STAL

Ideias e Estudos

*Sobre legislação laboral*

## ORÇAMENTO DO ESTADO 2018

- **DESCONGELAMENTO DAS PROGRESSÕES**
- **TABELAS DE IRS**
- **TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA**



# ORÇAMENTO DO ESTADO 2018

## Lei 114/2017, de 29/12

O Orçamento do Estado para 2018 continua longe de responder às principais questões que se colocam aos trabalhadores. Continua sem haver actualização salarial e uma real actualização do subsídio de refeição. Os descontos para a ADSE mantêm-se em 3,5% durante 14 meses. A reposição do valor do trabalho extraordinário continua sem colocar este no seu valor de 50%, 75% e 100% e a forma como o descongelamento das progressões e a regularização dos vínculos precários serão efectuados é inaceitável, acentuando as injustiças relativas.

**I** Da referenciada lei que aprova o Orçamento do Estado para 2018, salientamos especialmente o seguinte:

### Valorizações remuneratórias Art. 18.º

Este preceito vem corporizar algumas das promessas formuladas na Lei do OE/2017, permitindo, finalmente, as valorizações remuneratórias que têm estado proibidas, especialmente desde 2011.

Assim, nos termos do n.º 1, passam a ser permitidas:

- a) *Alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão;*
- b) *Promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam de abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respectivas categorias de acesso.*

Infere-se desta norma, que passa a ser possível a evolução nas carreiras, quer por progressão, quer por promoção.

Utilizamos o termo “progressão”, em sentido lato, reportando-o quer ao posicionamento remuneratório, no caso das carreiras integradas na chamada Tabela Remuneratória Única (TRU), quer à passagem de um escalão para outro, no caso das carreiras subsistentes ou ainda não revistas, incluindo carreiras e corpos especiais.

A este propósito, devemos entender que essa evolução se faz da posição detida para a seguinte, ou seguintes, conforme o número de pontos obtidos pelos trabalhadores, ou, pela mesma razão, do escalão detido para o seguinte ou seguintes.

Sublinha-se que nada impede que os trabalhadores tenham direito a mais do que uma progressão, no caso de o número de pontos, obtidos na avaliação de desempenho, traduzir mais do que um conjunto dos 10 pontos que obrigatoriamente determinam cada progressão.

Por exemplo, **tem direito a duas progressões, quem detiver pelo menos 20 pontos**, decorrentes das respectivas avaliações de desempenho, qualquer que tenha sido o processo de avaliação (normal, ponderação curricular ou suprimimento através da pontuação fixada para cada ano não avaliado).

Esclarece-se que a formulação literal da norma, acima transcrita sob a alínea a), permite as referidas alterações, mas só as obrigatórias, pelo que **continuam proibidas as progressões por “opção gestionária”**, regidas atualmente pelos artigos 156.º a 158.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Por outro lado, **o impulso salarial mínimo das progressões não pode ser inferior a €28**, verificando-se as condições fixadas no n.º 11 da Portaria 1553-C/2008, de 31/12.

A este propósito, defendemos que esse impulso salarial mínimo de €28 terá de ser atribuído não só no âmbito das carreiras gerais, como também no âmbito das carreiras subsistentes, não revistas, especiais e corpos especiais.

Nem se diga, em contrário, que a estas é inaplicável a Tabela Remuneratória Única (TRU) e, consequentemente, o disposto no citado n.º 11 da Portaria 1553-C/2008.

**É que o artigo 5.º, da Lei 75/2014, de 12/9, impôs a integração na TRU das carreiras não revistas, subsistentes, especiais e corpos especiais**, sem qualquer acréscimo remuneratório, incluindo a possibilidade de integração numa posição virtual, por inexistência de identidade com a posição remuneratória fixada para a categoria em causa,

A referida integração na TRU deveria ter sido complementada com a adequada regulação dessas carreiras, o que não sucedeu, pelo que se manteve a respetiva estrutura indiciária.

No entanto, **a mencionada integração deve significar também o reconhecimento de idêntico direito evolutivo**, ao previsto para as carreiras gerais e a consequente atribuição do impulso salarial mínimo constante da citada Portaria, que aprovou a TRU.

A evolução nas carreiras e corpos especiais, cuja estrutura indiciária se mantém, irá ser uma fonte de conflitos, na medida em que a simples evolução de um escalão para outro poderá ser notoriamente inferior à que incontroversamente terá de ser reconhecida às restantes.

**Reparemos, por exemplo, o que se passa com uma carreira não revista, a de Fiscal Municipal, cujo titular esteja na categoria de base, escalão 1, índice 199:**

Progredirá para o escalão 2, índice 209, beneficiando apenas de 10 pontos, que se traduzem em €34,33. No entanto, o valor mínimo que, em regra, decorre da passagem de um nível da TRU para o seguinte é levemente superior a €50!

Mas se compararmos esta evolução com a de um assistente técnico, situado na 1.ª posição, nível 5, constatamos que passa para a 2.ª posição, nível 7, com €789,54, tendo um aumento de €106,41!

Deste exemplo conclui-se que a carreira de Fiscal Municipal, em vez de ser valorizada, comparativamente com a de Assistente Técnico, como antes sucedia, passou a ser fortemente desvalorizada!

Mas outras situações existem, nalguns casos talvez ainda mais injustas do que o atrás referido exemplo, afetando outras carreiras, nomeadamente, diversas carreiras não revistas, como as de fiscalização, tráfego fluvial, informática, polícia municipal, bombeiros e, para além destas, ainda outras identificadas como subsistentes, designação esta que juridicamente não se confunde com as chamadas “não revistas”.

Outra fonte de problemas será **o reconhecimento da progressão dos trabalhadores integrados nas 3 primeiras posições da categoria de assistente operacional**, sendo que o vencimento das duas primeiras é o salário mínimo nacional, €557 e o da terceira é de €583,58.



Perante isto e tendo em conta que a regra da relevância pontual se reporta à posição formal na categoria e não ao vencimento, poderá suceder que alguém, formalmente na 1.<sup>a</sup> posição, seja colocado na 4.<sup>a</sup> posição, se tiver pelo menos 10 pontos, ou até na 5.<sup>a</sup>, se tiver 20 pontos, o que tudo decorre dessa pontuação, conjugado com o atrás referido impulso mínimo de €28!

Nessa hipótese, de relevância da posição formal detida e não do vencimento, os titulares dessa primeira posição poderão ultrapassar os integrantes da 2.<sup>a</sup> e até da 3.<sup>a</sup>, no caso de estes não deterem idêntica pontuação, também suscetível de semelhante progressão.

*De tudo isto resultará uma inaceitável e, quanto a nós, inconstitucional inversão de posições relativas, ofensiva do princípio da igualdade e da equidade do sistema retributivo!*

Os n.ºs 2 a 5 deste artigo 18.º introduzem um regime semelhante ao que foi contemplado no artigo 113.º da Lei 12-A/2008, pelo que, no caso da falta de avaliação, deve, em síntese, proceder-se da seguinte forma:

- **Atribuição de 1 ponto por cada ano não avaliado;**
- **Notificação do trabalhador para, querendo, requerer avaliação por ponderação curricular.**

Sublinha-se também o n.º 6, determinando que o número de pontos que excedam os necessários para progressão (mesmo que seja mais do que uma) são creditados para a que for posteriormente vencida.

Por exemplo, quem alcançar até 31 de dezembro do corrente ano 12 pontos, tem uma progressão e fica com 2 pontos de crédito para a próxima. Mas, se obtiver 20 pontos, tem direito a 2 progressões, sem prejuízo de eventual crédito que ultrapasse aquele número, ainda que se trate de situações muito residuais.

A Lei não refere os anos civis a considerar. Porém, impõe-se o entendimento de que terão de ser todos desde 2004, tendo em conta que o regime de avaliação, o chamado SIADAP, foi instituído nesse ano, isto no pressuposto de que, entretanto, o trabalhador permaneceu na mesma categoria sem qualquer evolução.

No entanto, subsistem dúvidas quanto ao ano de 2017, na medida em que este se integra no biénio de 2017/2018, pelo que a respetiva pontuação só será formalmente atribuída até final de abril de 2019.

Uma hipótese de suprimento desta situação seria atribuir, provisoriamente, a 2017, o ponto previsto para as situações não avaliadas, a que se refere o n.º 2 do citado artigo 18.º, sem prejuízo de futura correção, aquando da avaliação formal, em 2019, do biénio 2017/18.

Porém, não nos parece que seja essa a intenção do governo, pelo que se impõe a tomada de medidas que forem consideradas adequadas, tendo em conta que a não relevância da pontuação de 2017, significará, na prática, a continuação do congelamento da avaliação desse ano, isto a menos que a situação seja posteriormente corrigida, ainda que tardiamente, com efeitos reportados a 1/1/2018, por via da referida formalização a operar em 2019.

Outra dúvida prende-se com a questão de saber como proceder relativamente a quem está em regime de mobilidade intercategorias ou intercarreiras, na medida em que, progredindo na categoria de origem, deverá igualmente beneficiar na remuneração devida na categoria cujas funções está a exercer, reformulando-se portanto a sua situação, atribuindo-se o nível superior mais próximo do obtido por progressão, existente na categoria cujas funções está a desempenhar, tudo à luz do disposto no artigo 153.º, n.º 3, da LTFP.

Salienta-se que, nos termos dos n.ºs 7 e 8, as referidas “alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão”, que atrás englobamos sob o termo genérico de “progressões”, produzem efeitos a partir de 1/1/2018, processando-se o respetivo pagamento da seguinte forma:

- **25%, 50% 75% e 100%, respetivamente a 1/1/2018, 1/9/2018, 1/5/2019 e a 1/12/2019.**

A conclusão a tirar de tudo isto é que, para além da injustiça decorrente do pagamento faseado, confrontar-nos-emos, provavelmente, com sérias dúvidas procedimentais, gerando comportamentos lesivos dos direitos dos trabalhadores.

## Prorrogação de determinados atos redutores de direitos

Artigo 20.º

Este normativo prorroga os efeitos das alíneas b) e d) do n.º 2 do artigo 38.º e dos artigos 39.º, 41.º, 42.º e 44.º da Lei 82-B/2014, de 31/12 (Lei do OE/2015).

Assim, referindo apenas o que à Administração Local importa, releva-se o seguinte:

- A citada alínea b) continua a proibir a atribuição de prémios de desempenho ou outras prestações pecuniárias de natureza afim que excedam os limites fixados no artigo 39.º, isto é, em regra, 2% dos trabalhadores do serviço em causa;

- Quanto à alínea d), trata-se de uma prorrogação absolutamente lamentável, não se vislumbrando que peso significativo possa ter no OE. Significa que continua a ser proibido qualquer acréscimo remuneratório para quem estiver na situação de mobilidade na categoria (não confundir com mobilidade intercategorias e inter-carreiras), vedando-se assim a aplicação do n.º 1 do artigo 153.º da LTFP.

O fim dessa proibição legitima-se há muito tempo, por idênticas razões de justiça às que fundamentaram o fim da que atingiu as restantes modalidades de mobilidade.

*Não permitir a atribuição da remuneração da posição remuneratória seguinte a quem exerce funções/profissões diferentes, pertencentes à mesma categoria, é de uma clamorosa injustiça!*

Citando os casos mais graves e frequentes, repare-se, por exemplo, na polivalência funcional que grassa no âmbito dos assistentes operacionais, cujas profissões de raiz – as que decorrem do respetivo provimento – são “ignoradas”, obrigados a desempenhar as mais diversas funções, ainda que substancialmente diferentes.

**Exemplo:** Um assistente operacional, pedreiro, a exercer funções de pintor ou de auxiliar de serviços gerais ou outra qualquer, sem qualquer remuneração adicional, que, ao menos, configure um pequeno incentivo!

**Conclusão:** A prorrogação desta norma não faz qualquer sentido, consubstanciando uma gritante injustiça. Aliás, o próprio n.º 1 do artigo 153.º da LTFP deveria ser reformulado, com uma redação impositiva e não meramente potestativa, dependente de injustos critérios discricionários da Administração.

- Quanto ao artigo 42.º, do citado OE/2015, reporta-se à determinação do posicionamento remuneratório, nos procedimentos concursais, cujas regras se mantêm, mas que deveriam ser reformuladas.

*De facto, embora a norma nos propicie argumentos dissuasores de teses redutoras de direitos, a sua formulação literal presta-se à prática de comportamentos lesivos. Referimo-nos, especialmente, à alínea a) do n.º 1, desse artigo 42.º, dando azo a confusões e interpretações abusivas, nomeadamente no sentido de, sendo permitido o ingresso numa carreira diferente, já não será permitida qualquer valorização remuneratória, mesmo que a remuneração auferida seja inferior à da primeira posição da nova carreira!*

Claro que isto é perfeitamente absurdo, mas a verdade é que nos consta existirem procedimentos dessa natureza!...

## Art. 21.º Subsídio de refeição

Mantêm-se o valor praticado em 2017, ressaltando-se apenas que estará totalmente isento de tributação em IRS, eliminando-se a aberrante norma que, em 2017, sujeitou a essa tributação a parte excedente a €4,52. Recordar-se que o respetivo valor foi fixado em €4,52 em 1 de janeiro e em €4,77, a partir de 1 de agosto.



## **Pagamento de trabalho suplementar ou extraordinário**

Art. 22.º

Repõe-se (apenas) o regime de trabalho suplementar previsto na LTFP, no que respeita aos acréscimos ao valor da retribuição horária.

Tais acréscimos estão fixados no artigo 162.º da referida LTFP, sendo os seguintes:

- **25% da remuneração na primeira hora ou fração desta;**
- **37,5% nas horas ou frações subsequentes;**
- **50% por cada hora de trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado.**

A norma não refere os trabalhadores do setor público empresarial, regidos pelo Código do Trabalho, cujos acréscimos são idênticos aos acima mencionados. Porém, também não lhes impõe restrições, nesta matéria, pelo que dever-lhe-ão ser pagos esses acréscimos se outros mais elevados não estiverem em vigor, por força de IRCT.

No entanto esta questão deveria ser devidamente aclarada, tendo também em conta o artigo 23.º que a seguir referimos.

## **Regime aplicável ao sector público empresarial**

Art. 23.º

Este preceito determina que “ao setor público empresarial é aplicável o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, quando existam, considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade, a partir de 1 de janeiro de 2018”.

Trata-se de uma norma que vem finalmente repor direitos conquistados em sede de contratação coletiva e por isso se saúda. Porém, os trabalhadores que não beneficiem desses IRCT não deixam de ter pleno direito às condições laborais fixadas no Código do Trabalho, nos regulamentos das empresas ou nos respetivos contratos individuais de trabalho, porquanto nenhuma restrição se estabelece nessa matéria.

Ora, na medida em que a Lei do OE deve respeitar o princípio da anualidade, em consonância com o artigo 106.º, n.º 1, da Constituição da República, deve entender-se que não subsistem medidas vigentes em determinado ano que não forem expressamente previstas em posteriores leis orçamentais.

Art. 26.º

## **Duração da mobilidade**

Tal como tem sucedido nas anteriores leis orçamentais, este artigo determina que, por acordo entre as partes, as situações de mobilidade, existentes à data da entrada em vigor desta lei orçamental, cujo limite de duração máxima (18 meses) ocorra durante o ano de 2018, podem prorrogar-se até ao final desse ano, prorrogação que abrange igualmente as situações de mobilidade cujo termo ocorre em 31/12/2017.

Art. 27.º

## **Remuneração na consolidação de mobilidade intercarreiras**

Este normativo vem esclarecer que “para efeitos de aplicação do artigo 99.º-A da LTFP, nas situações de mobilidade intercarreiras, na carreira técnica superior e na carreira especial de inspeção, são aplicáveis as regras mínimas de posicionamento remuneratório resultante de procedimento concursal”.

*Este é o procedimento que o STAL tem sistematicamente defendido, inclusive em ofícios dirigidos à SEAP, constatando, com natural agrado, que é o procedimento genericamente perfilhado na Administração Local, com raras, mas lamentáveis exceções.*

Assim, a utilidade da norma estará precisamente em enfatizar o que a lei impõe, embora não expressamente, mas que deveria ser assumido em sede interpretativa, ao abrigo dos princípios da igualdade e da equidade do sistema retributivo.

De facto, é incompreensível que a DGAEP, ainda que em minoria (outras entidades convergem com a nossa posição – ANMP e CCDRLVT, p. ex.) afirme, em determinado parecer, que, nos casos dos técnicos superiores, licenciados, a remuneração em causa deve ser a prevista na 1.ª posição, quando, por concurso, tem de ser obrigatoriamente pelo menos a 2.ª, argumentando aquela entidade que o mérito é avaliado em sede concursal!

Quer isto dizer que aquela entidade valoriza mais uma prova de seleção concursal, inclusive de quem nunca prestou serviço à Administração Pública, do que a experiência demonstrada por quem exerce as funções, por vezes há vários anos, e com a qualidade demonstrada no desempenho dessas funções, entendimento que é absurdo e ofende os citados princípios,

*Saúda-se esta norma, mas continuamos a entender que o tratamento que defendemos deve ser atribuído a todos quantos estão nessa situação e desde o início, não só da consolidação, como também do momento inicial do desempenho das funções em regime de mobilidade.*

## Carreira Geral de Assistente Operacional

Art. 28.º

Determina que “em 2018, o Governo aprova legislação própria que promova a correção de distorções na tabela remuneratória da carreira geral de assistente operacional, designadamente das que resultem das sucessivas atualizações da Remuneração Mínima Mensal Garantida”.

*Registando esta intenção, dever-se-ia antes prever a reformulação total e justa da Tabela Remuneratória Única, de forma a eliminar gravíssimas distorções de que enferma, especialmente, mas não só, na referida carreira.*

Art.º 51.º e 52.º

## Contratação de trabalhadores no sector público empresarial

Sublinha-se, especialmente, o disposto no n.º 2 do artigo 51.º, determinando que as empresas do sector público empresarial só podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental, devendo prosseguir a política de ajustamento dos seus quadros de pessoal, nos termos referidos no artigo 52.º

Art. 53.º

## Recrutamento de trabalhadores nas autarquias em geral

Na continuidade do já sucedido em 2017, salienta-se a inexistência de quaisquer restrições especiais ao recrutamento de trabalhadores, exceto quando se trate de municípios em situação de saneamento ou rutura.

Nestes casos, o referido artigo 53.º consagra o princípio da proibição de recrutamento de pessoal, por parte desses municípios, salvo nas situações excecionais, discriminadas no n.º 2, devidamente fundamentadas e autorizadas pela Assembleia Municipal.

*Porém, determina o n.º 5 deste preceito que “as necessidades de recrutamento excecional de pessoal no âmbito do exercício de atividades resultantes da transferência de competências da administração central para a administração local na área da educação, não estão sujeitas ao disposto no presente artigo”.*

**II** Referimos apenas algumas questões que, de momento, nos parecem mais pertinentes, reconhecendo, porém, que muitas outras merecem adequada ponderação, exigível em função dos procedimentos que forem praticados, tendo em conta a sua conformação com a lei e com a justiça que reclamamos.

É indubitável que esta Lei Orçamental prossegue a política de recuperação de direitos iniciada em 2017, muito embora fique aquém do que legitimamente aspiram os trabalhadores, esbulhados dos mais fundamentais direitos, não só por força das restrições orçamentais impostas, especialmente, desde 2011, mas também por força de outras medidas extremamente lesivas, em que assume especial e negativo destaque a destruição do regime de carreiras e do sistema retributivo, consumada pela Lei 12-A/2008 e subsequentes diplomas reguladores.

Sublinha-se, por exemplo, que aquela lei, complementada com as posteriores restrições orçamentais, ditou, na prática, a continuidade do congelamento das progressões, decretado em 2005, do que resulta a existência de um significativo conjunto de trabalhadores sem qualquer evolução desde 2002, ou até desde 2001!

*O desbloqueamento, agora previsto, das progressões e das promoções é um imperativo de justiça que se saúda, mas que já tarda! E mais tardio se torna esse ressurgimento do direito à evolução profissional quando se apresenta sob uma ténue luz que tão timidamente o ilumina, diluindo-se por fases que ensombram o seu brilho, suscitando também questões interpretativas como as que referimos, para além de outras que certamente serão invocadas.*

Lamenta-se, por isso, que não tenham sido contempladas diversas propostas, formuladas pela Frente Comum, reiteradas e complementadas pelo STAL, que, se fossem acolhidas, melhor corresponderiam à dignificação das condições de vida dos trabalhadores, dos cidadãos em geral e dos serviços públicos que tenazmente defendemos, em prol do bem comum.





**IRS (Continente)**

**TABELA I - TRABALHO DEPENDENTE - NÃO CASADO**

Remuneração Mensal		Número de dependentes					
Euros		0	1	2	3	4	5 ou mais
Até	632	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	645	3,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	683	5,70%	1,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	736	7,50%	2,90%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	811	8,40%	4,80%	1,20%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	919	10,60%	7,10%	3,70%	0,10%	0,00%	0,00%
Até	1 001	11,90%	8,40%	6,00%	1,60%	0,00%	0,00%
Até	1 061	12,70%	9,30%	6,90%	3,50%	0,00%	0,00%
Até	1 139	13,80%	11,30%	8,80%	5,40%	2,90%	0,40%
Até	1 221	14,80%	12,40%	9,80%	6,40%	3,90%	1,40%
Até	1 317	15,90%	13,50%	11,00%	7,40%	4,90%	2,40%
Até	1 419	16,90%	14,50%	12,00%	8,50%	6,90%	4,30%
Até	1 557	18,00%	15,50%	13,00%	10,50%	8,00%	5,30%
Até	1 705	19,50%	17,00%	15,50%	12,00%	9,40%	6,90%
Até	1 864	20,90%	19,10%	18,10%	15,20%	13,20%	12,30%
Até	1 971	21,90%	20,30%	19,10%	16,20%	15,20%	13,20%
Até	2 083	22,90%	21,20%	20,20%	17,10%	16,20%	14,20%
Até	2 211	23,90%	22,30%	21,30%	18,30%	17,20%	15,20%
Até	2 359	24,90%	23,30%	22,30%	19,40%	18,40%	16,20%
Até	2 527	26,00%	25,30%	23,30%	21,40%	19,40%	18,40%
Até	2 758	27,00%	26,30%	24,40%	22,40%	20,40%	19,40%
Até	3 094	28,30%	27,60%	25,60%	23,60%	21,60%	20,60%
Até	3 523	29,50%	29,20%	27,60%	26,00%	25,40%	23,80%
Até	4 105	30,70%	30,50%	28,60%	27,00%	26,40%	25,80%
Até	4 636	32,50%	32,00%	30,40%	28,50%	27,90%	27,30%
Até	5 178	33,50%	33,00%	32,40%	29,80%	28,90%	28,30%
Até	5 862	34,50%	34,00%	33,40%	30,80%	30,20%	29,30%
Até	6 706	36,50%	36,10%	35,30%	33,40%	33,00%	32,60%
Até	7 915	37,50%	37,10%	36,70%	35,40%	34,00%	33,60%
Até	9 531	39,50%	39,10%	38,70%	37,40%	37,00%	35,60%
Até	11 248	40,50%	40,10%	39,70%	38,80%	38,00%	36,60%
Até	18 797	41,50%	41,10%	40,70%	39,80%	39,40%	37,60%
Até	20 160	42,50%	42,10%	41,70%	40,80%	40,40%	38,60%
Até	22 680	43,30%	43,10%	42,70%	41,80%	41,40%	39,80%
Até	25 200	44,30%	44,10%	43,70%	42,80%	42,40%	41,00%
Superior a	25 200	45,30%	45,10%	44,70%	43,80%	43,40%	42,00%

# IRS (Continente)

## TABELA II - TRABALHO DEPENDENTE - CASADO ÚNICO TITULAR

Remuneração Mensal		Número de dependentes					
Euros		0	1	2	3	4	5 ou mais
Até	641	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	683	0,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	705	2,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	751	3,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	791	5,00%	1,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	833	5,90%	2,00%	1,10%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	883	6,80%	4,00%	1,40%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	971	7,60%	4,90%	3,10%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 077	8,50%	5,80%	4,00%	1,20%	0,00%	0,00%
Até	1 221	9,60%	7,20%	5,00%	2,20%	0,30%	0,00%
Até	1 399	11,10%	9,30%	7,40%	4,60%	2,80%	1,90%
Até	1 624	12,20%	10,40%	8,50%	6,60%	4,80%	2,90%
Até	1 727	13,70%	11,90%	11,00%	8,10%	6,20%	5,40%
Até	1 843	14,60%	13,00%	12,20%	9,40%	7,60%	6,80%
Até	1 992	15,60%	13,90%	13,10%	10,40%	9,60%	7,80%
Até	2 150	16,60%	14,90%	14,10%	11,40%	10,60%	8,90%
Até	2 339	17,60%	16,90%	15,20%	12,40%	11,60%	9,90%
Até	2 558	18,60%	17,90%	16,20%	14,40%	12,60%	11,90%
Até	2 925	19,70%	19,00%	17,20%	15,40%	13,70%	12,90%
Até	3 345	22,00%	21,90%	20,30%	18,90%	17,50%	17,10%
Até	3 600	23,00%	22,90%	21,50%	19,90%	19,50%	18,10%
Até	3 870	24,00%	23,90%	22,50%	21,10%	20,50%	19,10%
Até	4 197	25,00%	24,90%	23,50%	22,10%	21,70%	21,10%
Até	4 590	26,50%	25,90%	24,50%	23,10%	22,70%	22,30%
Até	5 060	27,50%	26,90%	26,50%	24,10%	23,70%	23,30%
Até	5 637	28,50%	27,90%	27,50%	25,10%	24,70%	24,30%
Até	6 361	29,50%	28,90%	28,50%	26,10%	25,70%	25,30%
Até	7 301	30,50%	30,40%	29,90%	27,70%	27,50%	27,30%
Até	8 415	31,50%	31,40%	31,20%	29,70%	28,50%	28,30%
Até	9 308	33,00%	32,90%	32,70%	31,50%	30,00%	29,80%
Até	10 416	34,00%	33,90%	33,70%	32,50%	32,30%	30,80%
Até	13 971	35,30%	35,30%	34,70%	33,50%	33,30%	32,10%
Até	20 057	37,30%	37,30%	37,10%	36,00%	35,80%	34,60%
Até	22 680	38,30%	38,30%	38,10%	37,40%	36,80%	35,60%
Até	25 200	39,30%	39,30%	39,10%	38,40%	38,20%	36,60%
Até	28 224	40,30%	40,30%	40,10%	39,40%	39,20%	38,00%
Superior a	28 224	41,30%	41,30%	41,10%	40,40%	40,20%	39,00%

**IRS (Continente)**

**TABELA III - TRABALHO DEPENDENTE - CASADO DOIS TITULARES**

Remuneração Mensal		Número de dependentes					
Euros		0	1	2	3	4	5 ou mais
Até	632	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	645	3,00%	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	683	5,70%	2,90%	2,10%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	736	7,50%	4,60%	2,70%	0,80%	0,00%	0,00%
Até	811	8,40%	5,50%	3,60%	2,70%	0,80%	0,00%
Até	919	10,60%	7,80%	6,90%	4,10%	3,30%	1,40%
Até	1 001	11,90%	9,10%	8,30%	5,50%	4,70%	3,30%
Até	1 061	12,70%	10,00%	9,10%	6,40%	5,10%	4,20%
Até	1 139	13,80%	12,00%	11,10%	8,40%	7,50%	5,70%
Até	1 221	14,80%	13,10%	12,10%	9,40%	8,50%	6,70%
Até	1 317	15,90%	15,10%	13,30%	11,30%	9,50%	8,60%
Até	1 419	16,90%	16,10%	14,30%	12,50%	10,50%	9,70%
Até	1 557	18,00%	17,20%	15,30%	13,50%	11,70%	10,70%
Até	1 705	19,50%	18,70%	16,90%	15,00%	14,10%	12,30%
Até	1 864	20,90%	20,30%	18,50%	16,80%	16,00%	14,20%
Até	1 971	21,90%	21,40%	19,50%	17,70%	16,90%	15,20%
Até	2 083	22,90%	22,40%	20,60%	18,70%	17,90%	17,10%
Até	2 211	23,90%	23,40%	21,70%	19,90%	18,90%	18,20%
Até	2 359	24,90%	24,50%	23,70%	20,90%	20,10%	19,20%
Até	2 527	26,00%	25,50%	24,70%	22,00%	21,20%	20,40%
Até	2 758	27,00%	26,50%	25,70%	23,00%	22,20%	21,40%
Até	3 094	28,30%	27,80%	27,00%	24,20%	23,40%	22,60%
Até	3 523	29,50%	29,40%	29,00%	26,60%	26,20%	25,80%
Até	4 105	30,70%	30,70%	30,00%	28,60%	27,20%	26,80%
Até	4 636	32,50%	32,20%	31,80%	30,10%	28,70%	28,30%
Até	5 178	33,50%	33,20%	32,80%	31,40%	30,70%	29,30%
Até	5 862	34,50%	34,20%	33,80%	32,40%	32,00%	30,30%
Até	6 706	36,50%	36,30%	35,70%	35,00%	34,80%	34,60%
Até	7 915	37,50%	37,30%	37,10%	36,00%	35,80%	35,60%
Até	9 531	39,50%	39,30%	39,10%	38,00%	37,80%	37,60%
Até	11 248	40,50%	40,30%	40,10%	39,40%	38,80%	38,60%
Até	18 797	41,50%	41,30%	41,10%	40,40%	40,20%	39,60%
Até	20 160	42,50%	42,30%	42,10%	41,40%	41,20%	40,60%
Até	22 680	43,30%	43,30%	43,10%	42,40%	42,20%	41,80%
Até	25 200	44,30%	44,30%	44,10%	43,40%	43,20%	43,00%
Superior a	25 200	45,30%	45,30%	45,10%	44,40%	44,20%	44,00%

**IRS (Continente)**

**TABELA IV - TRABALHO DEPENDENTE - NÃO CASADO - DEFICIENTE**

Remuneração Mensal		Número de dependentes					
Euros		0	1	2	3	4	5 ou mais
Até	1 306	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 409	1,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 450	4,30%	0,80%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 634	5,30%	2,80%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 950	6,80%	4,90%	3,90%	0,40%	0,00%	0,00%
Até	2 072	8,30%	6,40%	5,40%	2,40%	1,40%	0,00%
Até	2 206	10,20%	7,40%	6,40%	4,40%	2,40%	1,40%
Até	2 307	12,70%	9,80%	7,90%	5,90%	3,90%	2,90%
Até	2 471	14,70%	11,80%	9,90%	7,90%	6,00%	3,90%
Até	2 553	15,60%	13,80%	11,80%	9,90%	6,90%	6,00%
Até	2 655	16,70%	14,80%	12,80%	10,90%	8,90%	7,90%
Até	2 920	17,70%	15,80%	13,80%	11,90%	10,90%	9,90%
Até	3 237	18,80%	17,30%	15,70%	14,20%	13,60%	13,00%
Até	3 574	20,00%	18,50%	16,90%	15,30%	14,70%	14,10%
Até	3 706	21,00%	19,70%	18,90%	16,30%	15,70%	15,10%
Até	3 921	22,00%	20,70%	20,10%	17,30%	16,70%	16,10%
Até	4 339	24,00%	22,70%	22,10%	19,50%	18,70%	18,10%
Até	4 606	25,00%	23,70%	23,10%	20,50%	19,90%	19,10%
Até	4 901	26,00%	24,70%	24,10%	21,50%	20,90%	20,30%
Até	5 188	27,00%	25,70%	25,10%	22,50%	21,90%	21,30%
Até	5 617	28,00%	26,70%	26,10%	24,50%	22,90%	22,30%
Até	6 045	29,50%	28,20%	27,60%	26,00%	24,40%	23,80%
Até	6 747	30,50%	29,40%	29,00%	27,60%	26,20%	25,80%
Até	7 214	31,50%	30,60%	30,00%	28,60%	27,20%	26,80%
Até	7 793	32,50%	31,60%	31,20%	29,60%	29,20%	27,80%
Até	8 474	33,50%	32,60%	32,20%	30,80%	29,70%	28,80%
Até	9 256	34,50%	33,60%	33,20%	31,80%	30,40%	29,80%
Até	9 988	36,00%	35,10%	34,70%	33,30%	32,90%	31,50%
Até	12 497	37,00%	36,10%	35,70%	34,30%	33,90%	32,50%
Superior a	12 497	38,00%	37,10%	36,70%	35,30%	34,90%	33,50%



**IRS (Continente)**

**TABELA V - TRABALHO DEPENDENTE - CASADO ÚNICO TITULAR - DEFICIENTE**

Remuneração Mensal		Número de dependentes					
Euros		0	1	2	3	4	5 ou mais
Até	1 645	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 747	1,00%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 899	3,90%	1,20%	0,40%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 966	4,90%	3,20%	2,40%	0,60%	0,00%	0,00%
Até	2 334	5,90%	5,20%	3,40%	1,60%	0,00%	0,00%
Até	2 512	6,80%	6,20%	4,40%	2,60%	0,80%	0,00%
Até	2 758	8,80%	8,10%	6,40%	4,60%	3,80%	2,00%
Até	2 962	9,80%	9,10%	7,40%	5,60%	4,80%	3,00%
Até	3 176	11,30%	10,60%	8,90%	7,10%	6,30%	4,50%
Até	3 345	12,50%	12,20%	10,80%	9,40%	9,00%	8,60%
Até	3 502	14,00%	13,90%	12,30%	10,90%	10,50%	10,10%
Até	3 605	15,00%	14,90%	14,50%	11,90%	11,50%	11,10%
Até	3 814	16,00%	15,90%	15,50%	13,10%	12,50%	12,10%
Até	3 921	17,00%	16,90%	16,50%	14,10%	13,70%	13,10%
Até	4 238	18,00%	17,90%	17,50%	15,10%	14,70%	14,30%
Até	4 442	19,00%	18,90%	18,50%	16,10%	15,70%	15,30%
Até	4 876	20,00%	19,90%	19,50%	17,10%	16,70%	16,30%
Até	5 300	21,00%	20,90%	20,50%	18,10%	17,70%	17,30%
Até	5 509	22,00%	21,90%	21,50%	20,10%	18,70%	18,30%
Até	5 943	23,00%	22,90%	22,50%	21,10%	19,70%	19,30%
Até	6 255	24,00%	23,90%	23,50%	22,10%	20,70%	20,30%
Até	6 837	25,30%	25,30%	25,10%	23,70%	22,50%	22,30%
Até	7 362	26,30%	26,30%	26,10%	24,90%	24,50%	23,30%
Até	8 199	27,30%	27,30%	27,10%	25,90%	25,70%	24,30%
Até	9 150	28,30%	28,30%	28,10%	26,90%	26,70%	25,50%
Até	10 201	29,80%	29,80%	29,60%	28,40%	28,20%	27,00%
Até	11 253	30,80%	30,80%	30,60%	29,40%	29,20%	28,00%
Até	12 969	32,30%	32,30%	32,10%	30,90%	30,70%	29,50%
Superior a	12 969	33,30%	33,30%	33,10%	31,90%	31,70%	30,50%

**IRS (Continente)**

**TABELA VI - TRABALHO DEPENDENTE - CASADO DOIS TITULARES - DEFICIENTE**

Remuneração Mensal		Número de dependentes					
Euros		0	1	2	3	4	5 ou mais
Até	1 306	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 409	1,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 450	3,80%	3,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 634	4,80%	4,00%	2,10%	0,00%	0,00%	0,00%
Até	1 950	6,80%	6,00%	4,30%	2,50%	1,70%	0,00%
Até	2 072	8,30%	7,60%	5,70%	4,00%	3,20%	2,40%
Até	2 206	10,20%	8,60%	7,80%	5,90%	4,20%	3,40%
Até	2 307	12,70%	11,00%	9,30%	7,50%	6,60%	5,80%
Até	2 471	14,70%	13,00%	11,20%	9,50%	7,70%	6,80%
Até	2 553	15,60%	14,00%	13,20%	11,40%	9,70%	8,90%
Até	2 655	16,70%	15,00%	14,20%	12,40%	10,70%	9,90%
Até	2 920	17,70%	16,00%	15,20%	13,50%	11,70%	10,90%
Até	3 237	18,80%	17,50%	17,10%	15,70%	14,40%	14,00%
Até	3 574	20,00%	18,70%	18,30%	16,90%	15,50%	15,10%
Até	3 706	21,00%	19,90%	19,30%	17,90%	17,50%	16,10%
Até	3 921	22,00%	20,90%	20,50%	18,90%	18,50%	17,10%
Até	4 339	23,50%	22,40%	22,00%	20,60%	20,00%	18,60%
Até	4 606	24,50%	23,40%	23,00%	21,60%	21,20%	20,60%
Até	4 901	25,50%	24,40%	24,00%	22,60%	22,20%	21,80%
Até	5 188	26,50%	25,40%	25,00%	23,60%	23,20%	22,80%
Até	5 617	27,50%	26,40%	26,00%	24,60%	24,20%	23,80%
Até	6 045	29,00%	27,90%	27,50%	26,10%	25,70%	25,30%
Até	6 747	30,50%	29,60%	29,40%	28,20%	28,00%	27,80%
Até	7 214	31,50%	30,80%	30,40%	29,20%	29,00%	28,80%
Até	7 793	32,50%	31,80%	31,60%	30,20%	30,00%	29,80%
Até	8 474	33,50%	32,80%	32,60%	31,40%	31,00%	30,80%
Até	9 256	34,50%	33,80%	33,60%	32,40%	32,20%	31,80%
Até	9 988	36,00%	35,30%	35,10%	33,90%	33,70%	33,50%
Até	12 497	37,00%	36,30%	36,10%	34,90%	34,70%	34,50%
Superior a	12 497	38,00%	37,30%	37,10%	35,90%	35,70%	35,50%

## TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA

Índice 100 = € 343,28

Índice	Nível	Vencimento base
	1*	€ 450,00
133	**	€ 456,56
137		€ 470,29
142		€ 487,46
146		€ 501,19
151		€ 518,35
155	2*	€ 532,08
160	**	€ 549,25
165		€ 566,41
170	3*	€ 583,58
175	**	€ 600,74
181		€ 621,34
182		€ 624,77
184		€ 631,64
185	4*	€ 635,07
187	**	€ 641,93
189		€ 648,80
192		€ 659,10
194		€ 665,96
197		€ 676,26
199	5*	€ 683,13
202	**	€ 693,43
204		€ 700,29
207		€ 710,59
209		€ 717,46
214		€ 734,62
215	6*	€ 738,05
218	**	€ 748,35
222		€ 762,08
228		€ 782,68
230	7*	€ 789,54
233	**	€ 799,84
238		€ 817,01
244	8*	€ 837,60
245	**	€ 841,04
249		€ 854,77
254		€ 871,93
259		€ 889,10
260	9*	€ 892,53
264	**	€ 906,26
269		€ 923,42
274		€ 940,59
275	10*	€ 944,02
280	**	€ 961,18
285		€ 978,35

Índice	Nível	Vencimento base
290	11*	€ 995,51
295	**	€ 1 012,68
300		€ 1 029,84
305	12*	€ 1 047,00
311	**	€ 1 067,60
316		€ 1 084,76
320	13*	€ 1 098,50
321	**	€ 1 101,93
326		€ 1 119,09
332		€ 1 139,69
335	14*	€ 1 149,99
337	**	€ 1 156,85
340		€ 1 167,15
345		€ 1 184,32
350	15*	€ 1 201,48
355	**	€ 1 218,64
360		€ 1 235,81
365	16*	€ 1 252,97
370	**	€ 1 270,14
375		€ 1 287,30
380	17*	€ 1 304,46
385	**	€ 1 321,63
390		€ 1 338,79
395	18*	€ 1 355,96
400	**	€ 1 373,12
405		€ 1 390,28
410	19*	€ 1 407,45
415	**	€ 1 424,61
420		€ 1 441,78
425	20*	€ 1 458,94
430	**	€ 1 476,10
435		€ 1 493,27
440	21*	€ 1 510,43
445	**	€ 1 527,60
450		€ 1 544,76
455	22*	€ 1 561,92
460	**	€ 1 579,09
465		€ 1 596,25
470	23*	€ 1 613,42
475	**	€ 1 630,58
480		€ 1 647,74
485	24*	€ 1 664,91
490	**	€ 1 682,07
495		€ 1 699,24

\* Níveis remuneratórios da Tabela Remuneratória Única (TRU), congelados desde 2009.

\*\* Índices da anterior tabela salarial, que não têm correspondência na TRU, constituindo posições intermédias, em vigor até à primeira mudança remuneratória.

## TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA

Índice 100 = € 343,28

Índice	Nível	Vencimento base
500	25*	€ 1 716,40
505	**	€ 1 733,56
510		€ 1 750,73
515	26*	€ 1 767,89
520	**	€ 1 785,06
525		€ 1 802,22
530	27*	€ 1 819,38
535	**	€ 1 836,55
540		€ 1 853,71
545	28*	€ 1 870,88
550	**	€ 1 888,04
555		€ 1 905,20
560	29*	€ 1 922,37
565	**	€ 1 939,53
570		€ 1 956,70
575	30*	€ 1 973,86
580	**	€ 1 991,02
585		€ 2 008,19
590	31*	€ 2 025,35
595	**	€ 2 042,52
600		€ 2 059,68
605	32*	€ 2 076,84
610	**	€ 2 094,01
615		€ 2 111,17
620	33*	€ 2 128,34
625	**	€ 2 145,50
630		€ 2 162,66
635	34*	€ 2 179,83
640	**	€ 2 196,99
645		€ 2 214,16
650	35*	€ 2 231,32
655	**	€ 2 248,48
660		€ 2 265,65
665	36*	€ 2 282,81
670	**	€ 2 299,98
675		€ 2 317,14
680	37*	€ 2 334,30
685	**	€ 2 351,47
690		€ 2 368,63
695	38*	€ 2 385,80
700	**	€ 2 402,96
705		€ 2 420,12
710	39*	€ 2 437,29
715	**	€ 2 454,45

Índice	Nível	Vencimento base
720		€ 2 471,62
725	40*	€ 2 488,78
730	**	€ 2 505,94
735		€ 2 523,11
740	41*	€ 2 540,27
745	**	€ 2 557,44
750		€ 2 574,60
755	42*	€ 2 591,76
760	**	€ 2 608,93
765		€ 2 626,09
770	43*	€ 2 643,26
775	**	€ 2 660,42
780		€ 2 677,58
785	44*	€ 2 694,75
790	**	€ 2 711,91
795		€ 2 729,08
800	45*	€ 2 746,24
805	**	€ 2 763,40
810		€ 2 780,57
815	46*	€ 2 797,73
820	**	€ 2 814,90
825		€ 2 832,06
830	47*	€ 2 849,22
835	**	€ 2 866,39
840		€ 2 883,55
845	48*	€ 2 900,72
850	**	€ 2 917,88
855		€ 2 935,04
860	49*	€ 2 952,21
865	**	€ 2 969,37
870		€ 2 986,54
875	50*	€ 3 003,70
880	**	€ 3 020,86
885		€ 3 038,03
890	51*	€ 3 055,19
895	**	€ 3 072,36
900		€ 3 089,52
	54*	€ 3 209,67
	57*	€ 3 364,14

\* Níveis remuneratórios da Tabela Remuneratória Única (TRU), congelados desde 2009.

\*\*Índices da anterior tabela salarial, que não têm correspondência na TRU, constituindo posições intermédias, em vigor até à primeira mudança remuneratória.





**Publicação da responsabilidade da Direcção Nacional do STAL**

Rua D. Luís I, 20-F | 1249-126 Lisboa

**www.stal.pt** stal.nacional@stal.pt

☎ 210 958 400 📠 210 958 469

**Coordenação:** M.<sup>a</sup> Fátima Amaral

**Grafismo:** DICPS

**Colaboraram neste número:**

José Torres e Carlos Nabais