

STAL

N.º 3 | MAIO 2021

Ideias e Estudos



Sobre legislação laboral



ORÇAMENTO DO ESTADO 2021



O Orçamento que temos e o que necessitamos

P02



Evolução dos salários na Adm. Local

P04



Propostas do STAL para valorizar os trabalhadores

P09

TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA 2021			
Nível Remuneratório	Valor (€)	Nível Remuneratório	Vz
1		41	21
2	RMMG	42	21
3	665,00	43	21
4		44	21
5	703,13	45	21
6	750,26	46	21
7	801,91	47	21

Tabela Remuneratória Única

P17

O Orçamento que temos e o que necessitamos

O Orçamento do Estado (OE) que temos para 2021 é bem diferente, para melhor, da proposta que deu entrada na Assembleia da República em 15 de Outubro. Mas, ainda assim, muito longe de responder a muitas das necessidades que se colocam ao País, ao nosso povo e, em particular, aos trabalhadores e micro, pequenos e médios empresários



O seu conteúdo reflecte em muitos casos a convergência do governo com o PSD na rejeição de dezenas e dezenas de propostas apresentadas pela esquerda parlamentar, nomeadamente na recusa de medidas essenciais para enfrentar todos os impactos da epidemia, no plano sanitário, económico, social e cultural.

Foi esta mesma convergência que impediu a reposição das condições no subsídio de desemprego ou de combate à precariedade; a extensão a todas as reformas do aumento extraordinário que se consagrou para as pensões mais baixas; a taxação efectiva dos grupos económicos, incluindo os que estão a obter lucros escandalosos com a epidemia, como as seguradoras; o reforço da rede de equipamentos públicos, como lares e creches; a recuperação de empresas estratégicas que foram privatizadas; o fim das PPP e das portagens ou a criação de um operador público rodoviário.

Mas a persistência dos partidos à esquerda, em especial do PCP e do PEV, nunca desistindo de propor medidas

que se traduzem em melhorias concretas na vida dos trabalhadores e do povo, mesmo sabendo a relutância do PS em as aprovar, permitiu introduzir medidas que constituem avanços em relação a orçamentos anteriores.

AVANÇOS E CONQUISTAS

Foi assim com a garantia do pagamento dos salários por inteiro a todos os trabalhadores, pondo fim aos cortes que vigoraram seja com o Layoff, seja com outros mecanismos. Foi assim com o aumento de 10 euros, a partir de 1 de Janeiro, de todas as reformas e pensões até 658 euros, ou o prolongamento por 6 meses do subsídio de desemprego quando o período da sua concessão termine em 2021.

Concretizou-se a aplicação do Suplemento de Insalubridade e Penosidade, ainda que aquém da reivindicação do STAL, abrangendo também os trabalhadores do Sector Público Empresarial e o alargamento do suplemento extraordinário de risco aos trabalhadores dos restantes sectores dos serviços essenciais, incluindo forças de segurança, bombeiros e outros.

Assegurou-se um conjunto significativo de medidas de reforço do SNS, designadamente para a contratação de centenas de médicos, enfermeiros e outros profissionais em falta.

Tal como investimentos em infraestruturas, equipamentos, meios complementares de diagnóstico, para a recuperação de consultas em atraso nos Cuidados de Saúde Primários, e a contratação de médicos de família para o reforço de camas em cuidados intensivos. Medidas que há muito eram exigidas pelo SNS e que, uma vez concretizadas, podem dar resposta à epidemia, mas também recuperar atrasos e recusar o saque que engorda os grupos privados da saúde.

Assegurou-se a suspensão do pagamento por conta para as MPME que o requeiram e o fim das discriminações no acesso a apoios públicos disponibilizados no âmbito da epidemia. Assegurou-se o apoio à tesouraria das MPME com actividade suspensa ou em situação de crise empresarial para que possam pagar os salários até ao máximo de três salários mínimos por trabalhador.

Estabeleceu-se um programa de apoio ao trabalho artístico e cultural destinado à criação de condições que permitam a retoma destas actividades, a par do reforço das verbas do apoio às artes.

Fixou-se a contratação de 5000 auxiliares e técnicos para as escolas e 2500 profissionais para as forças e serviços de segurança a contratar em 2021.

O que se alcançou neste orçamento, pela intervenção da esquerda parlamentar, permite uma resposta mais efectiva a problemas relevantes e abre a possibilidade para que outros se resolvam.

É URGENTE CONCRETIZAR O QUE FOI APROVADO

Sabendo que tão ou mais importante do que aprovar propostas na Assembleia da República é a vontade política do governo para as concretizar. É importante realçar que é a resposta aos problemas do País e não a submissão ao défice que deve determinar a execução deste orçamento. Como diz o povo e muito bem: “de boas intenções está o inferno cheio”. E não tenhamos dúvidas que só uma fiscalização muito rigorosa da concretização das medidas impostas pela esquerda parlamentar no Orçamento de Estado impedirá que estas possam vir a ser arrastadas, atrasadas ou até mesmo ignoradas por parte deste governo.

São muitos os exemplos, nos últimos anos, de medidas inscritas no Orçamento de Estado por imposição da esquerda parlamentar e cuja execução ainda hoje aguarda a luz do dia. Foi assim com muitos investimentos, nomeadamente, na área da habitação, do equipamento e infraestruturas de saúde, dos transportes e infraestruturas ferroviárias, dos transportes fluviais e das infraestruturas rodoviárias.

Aquilo a que vimos já assistindo, com os obstáculos que estão a ser levantados em

muitos municípios na aplicação do Suplemento de Penosidade e Insalubridade – que o governo foi forçado a aprovar com o Orçamento de Estado para 2021 (artigo 24.º da Lei do Orçamento) –, é outro exemplo dos obstáculos que, mesmo com a aprovação deste Suplemento, é ainda necessário vencer até que este o mesmo seja pago aos trabalhadores da Administração Local.

Por aquilo a que vimos assistindo em muitos municípios, foi dado o primeiro passo para a atribuição deste suplemento remuneratório, mas, há quem esteja apostado em atrasar o passo com prejuízo para milhares de trabalhadores.

HÁ LUTA ALÉM DO ORÇAMENTO

Como atrás referimos, o Orçamento de Estado para 2021 é o resultado das muitas cedências que o governo PS fez aos partidos à sua direita, mas também incorpora avanços que resultaram da persistência e da determinação dos partidos à sua esquerda, em especial o PCP e o PEV, tal como é também importante percebermos que a resposta à grave situação económica e social que vivemos não se esgota nas medidas aprovadas com o OE.

Como um observador mais atento da nossa realidade económica e social percebe, muitas outras medidas fora do

âmbito do OE são fundamentais numa resposta global à grave situação económica e social que enfrentamos.

São os casos da garantia do aumento do salário mínimo nacional e do aumento geral de todos os salários, incluindo os da Administração Pública; a alteração da legislação laboral de forma a serem revogadas muitas das normas gravosas aprovadas após a presença da *troika* no nosso país.

São ainda fundamentais a reversão das parcerias público-privado; o controlo público das empresas e sectores estratégicos; o apoio à produção nacional; a renegociação da dívida pública; a reconstituição de um operador público de transporte rodoviário de passageiros; e a concretização de vários investimentos estruturantes, como o novo aeroporto, a terceira travessia rodo-ferroviária do Tejo; e a tantas vezes adiada, mas imprescindível para o desenvolvimento harmonioso do nosso país, do litoral ao interior, a modernização da nossa rede e equipamento ferroviário.

Todas as medidas acima preconizadas, façam elas parte ou não do OE, são fundamentais para responder aos problemas e elementos constitutivos de uma política alternativa que liberte o País das amarras e condicionamentos que marcam o nosso presente. ■

O grande desafio que hoje se coloca aos trabalhadores e às suas estruturas representativas é contribuírem com as suas lutas reivindicativas para a construção política dessa alternativa de esquerda

Evolução dos salários na Administração Local | 2010 a 2020¹

Na Administração Pública, e em particular na Administração Local, perdura uma situação de congelamento/estagnação salarial desde 2010, que dificilmente será superada entre os diferentes países da União Europeia



Doze anos depois do último aumento salarial, e em que nos últimos seis anos temos tido um Governo PS, é inaceitável a situação de congelamento/estagnação salarial que permanece na Administração Pública e, em particular, na Administração Local.

Não desvalorizando tudo aquilo que foi conseguido com a nova solução política, após os resultados das últimas eleições legislativas de Outubro de 2015 – nomeadamente a importância da reposição dos cortes salariais, do horário de trabalho de 35 horas e da eliminação de restrições na contratação na Administração Pública, do descongelamento das pensões, da eliminação da sobretaxa do IRS e do alargamento do acesso e montantes das prestações de protecção social e apoio social – a verdade é que o facto de não haver aumentos salariais anuais para toda a Administração Pública e, em particular, para a Administração Local, o seu parente pobre, faz com que milhares e milhares de trabalhadores se sintam profundamente injustiçados.

Índice de Preços no Consumidor (Inflação)

Anos	Total	Varição %
2009	100	-0,83
2010	101,4	1,4
2011	105,1	3,65
2012	108,01	2,77
2013	108,3	0,27
2014	108	-0,28
2015	108,53	0,49
2016	109,19	0,61
2017	110,69	1,37
2018	111,78	0,99
2019	112,16	0,34
2020	112,15	-0,01

Fonte: INE

Inflação acumulada entre 2010 e 2020: 12,15%

Se é verdade que, com a nova solução política, foi possível travar os ataques aos direitos dos trabalhadores, também é verdade que a permanência do congelamento salarial na Administração Pública faz com que milhares de trabalhadores da Administração Local continuem a sofrer perda de rendimentos.

Sejamos precisos: desde o seu último aumento salarial, em 2009 e em vésperas de eleições legislativas, os trabalhadores da Administração Local viram o seu salário baixar por via dos aumentos anuais dos preços, por via do aumento dos descontos para a Caixa Geral de Aposentações (que passou de 10% para 11% a partir de 2011), por via dos descontos para a ADSE (que subiram gradualmente de 1,5%, em 2010, até 3,5%, em 2014), por via do aumento do IRS (entre 1% a 4,5%) e pelo corte nos salários superiores a 1500 euros.

Só no caso da inflação, entre 2010 e 2020 a subida acumulada dos preços neste período foi de, pelo menos, 12,15%.

¹ Todo este trabalho em torno dos salários da Administração Local beneficiou da metodologia e do artigo de Eugénio Rosa sobre a "Administração Pública Portuguesa Presente e Futuro" da última revista de Administração e Emprego Público, publicada pela Direcção Geral do Emprego e Administração Pública.

O aumento de 0,3% registado nos salários da Administração Pública em 2020 não alterou em nada a situação, antes foi interpretado, justamente, por muitos trabalhadores como uma provocação face à contínua perda de poder de compra

Num exercício um pouco mais rigoroso para o universo da Administração Local, tendo por base a informação disponibilizada pela Direcção Geral da Administração Pública (DGAEP) referente à remuneração base média mensal bruta dos trabalhadores da Administração Local, desde 2010 até 2020, e aplicando aos valores médios mensais dessas remunerações os descontos efectuados para a ADSE, a CGA, a tabela de retenção na fonte de IRS e a inflação acumulada neste período, é possível obter valores aproximados da quebra real desses salários, quer em termos médios, quer para as principais carreiras da Administração Local.

EVOLUÇÃO DO PODER DE COMPRA

É o resultado desse exercício que a seguir se apresenta, para os trabalhadores da Administração Local em geral, para os dirigentes superiores, para os dirigentes intermédios, para os técnicos superiores, para os assistentes técnicos/administrativos e para os assistentes operacionais/operários/auxiliares administrativos, para o pessoal da carreira informática, para os educadores de infância e docentes do ensino básico/secundário, para os bombeiros e polícias municipais.

Varição do poder de compra da Administração Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	940 €	1 023 €	8,80%
IRS (taxa de retenção de 7,0% em 2010 e de 9,8% em 2020 - 2 titulares e um filho)	84 €	100 €	19,80%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	94 €	113 €	19,70%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	14 €	36 €	153,90%
Remuneração média mensal líquida	749 €	775 €	3,50%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	749 €	681 €	-9,10%
Varição do poder de compra médio da Administração Local entre 2010 e 2020			-9,10%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP)

Varição do poder de compra de um dirigente superior da Ad. Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	3 108 €	3 203 €	3,10%
IRS (taxa de retenção de 24,5% em 2010 e de 29,3% em 2020 - 2 titulares e um filho)	761 €	939 €	23,30%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	311 €	352 €	13,40%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	47 €	112 €	140,50%
Remuneração média mensal líquida	1 989 €	1 800 €	-9,50%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	1 989 €	1 582 €	-20,50%
Varição do poder de compra médio dos dirigentes superiores da Administração Local entre 2010 e 2020			-20,50%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP)

Varição do poder de compra de um dirigente intermédio da Ad. Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	2 561 €	2 514 €	-1,80%
IRS (taxa de retenção de 22,5% em 2010 e de 25,1% em 2020 - 2 titulares e um filho)	576 €	631 €	9,50%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	256 €	277 €	8,00%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	38 €	88 €	129,10%
Remuneração média mensal líquida	1 690 €	1 518 €	-10,20%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	1 690 €	1 334 €	-21,10%
Varição do poder de compra médio dos dirigentes intermédios da Administração Local entre 2010 e 2020			-21,10%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP)

Varição do poder de compra de um técnico superior da Ad. Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	1 529 €	1 525 €	-0,30%
IRS (taxa de retenção de 14,0% em 2010 e de 16,9% em 2020 - 2 titulares e um filho)	214 €	258 €	20,40%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	153 €	168 €	9,70%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	23 €	53 €	132,60%
Remuneração média mensal líquida	1 139 €	1 046 €	-8,20%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	1 139 €	919 €	-19,40%
Varição do poder de compra médio de um técnico superior da Administração Local entre 2010, 2014 e 2015			-19,40%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP);

Varição do poder de compra de um assistente técnico/administrativo da Ad. Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	885 €	916 €	3,50%
IRS (taxa de retenção de 6,0% em 2010 e de 8,9% em 2020 - 2 titulares e um filho)	53 €	82 €	53,50%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	88 €	101 €	13,90%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	13 €	32 €	141,50%
Remuneração média mensal líquida	730 €	702 €	-3,90%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	730 €	616 €	-15,60%
Varição do poder de compra médio de um assistente técnico/administrativo da Administração Local entre 2010 e 2020			-15,60%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP);

Varição do poder de compra de um assistente operacional/operário/aux da Ad. Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	625 €	699 €	11,80%
IRS (taxa de retenção de 2,0% em 2010 e de 7,6 % em 2020 - 2 titulares e um filho)	13 €	9 €	-27,30%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	63 €	77 €	23,00%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	9 €	24 €	160,90%
Remuneração média mensal líquida	541 €	589 €	8,80%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	541 €	517 €	-4,40%
Varição do poder de compra médio de um assistente operacional/operário/aux da Administração Local entre 2010 e 2020			-4,40%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP);

Varição do poder de compra de um informático da Ad. Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	1 572 €	1 717 €	9,20%
IRS (taxa de retenção de 15,5% em 2010 e de 19,9% em 2020 - 2 titulares e um filho)	244 €	342 €	40,20%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	157 €	189 €	20,10%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	24 €	60 €	154,90%
Remuneração média mensal líquida	1 148 €	1 126 €	-1,80%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	1 148 €	990 €	-13,80%
Varição do poder de compra médio de um técnico superior da Administração Local entre 2010, 2014 e 2015			-13,80%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP);

Variação do poder de compra de um educador de infância e de um docente do ensino básico/secundário da Ad. Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	1 716 €	1 735 €	1,10%
IRS (taxa de retenção de 16,5% em 2010 e de 19,9% em 2020 - 2 titulares e um filho)	283 €	345 €	22,00%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	172 €	191 €	11,20%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	26 €	61 €	135,90%
Remuneração média mensal líquida	1 236 €	1 138 €	-7,90%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	1 236 €	1 000 €	-19,10%
Variação do poder de compra médio de um técnico superior da Administração Local entre 2010, 2014 e 2015			-19,10%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP);

Variação do poder de compra de um bombeiro da Ad. Local entre 2010 e 2020

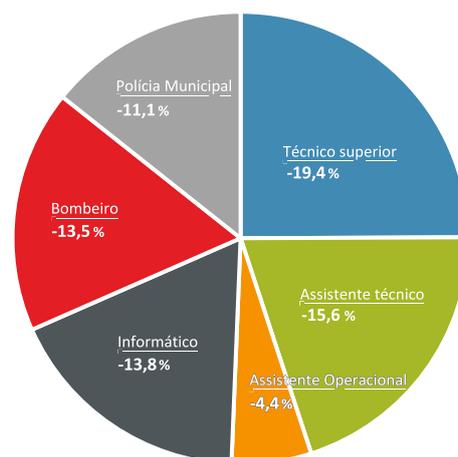
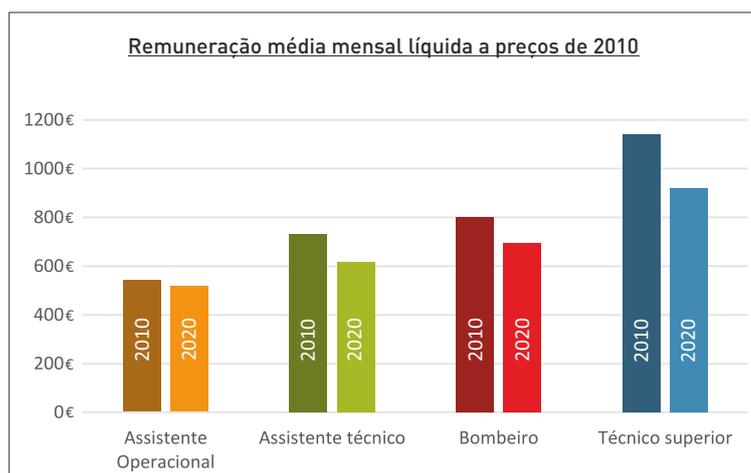
Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	995 €	1 069 €	7,40%
IRS (taxa de retenção de 8,0% em 2010 e de 11,7% em 2020 - 2 titulares e um filho)	80 €	125 €	57,10%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	99 €	118 €	18,20%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	15 €	37 €	150,60%
Remuneração média mensal líquida	801 €	789 €	-1,50%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	801 €	693 €	-13,50%
Variação do poder de compra médio de um assistente técnico/administrativo da Administração Local entre 2010 e 2020			-13,50%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP);

Variação do poder de compra de um polícia municipal da Ad. Local entre 2010 e 2020

Rúbricas	2010	2020	Var. percentual 2020-2010
Remuneração base média mensal bruta	937 €	1 021 €	9,00%
IRS (taxa de retenção de 7,0% em 2010 e de 9,8% em 2020 - 2 titulares e um filho)	66 €	100 €	52,60%
CGA (taxa de 10% em 2010 e 11% em 2020)	94 €	112 €	19,90%
ADSE (taxa de desconto de 1,5% em 2010 e 3,5% em 2020)	14 €	36 €	154,30%
Remuneração média mensal líquida	763 €	773 €	1,20%
Remuneração média mensal líquida a preços de 2010	763 €	679 €	-11,10%
Variação do poder de compra médio de um assistente técnico/administrativo da Administração Local entre 2010 e 2020			-11,10%

Fonte: Sínteses Estatísticas do Emprego Público 2º trimestres 2012 e 4º trimestre 2020 (DGAEP);



Variação do poder de compra entre 2010 e 2020

Com grande margem de rigor, e tendo por base os quadros anteriores, podemos afirmar que os trabalhadores da Administração Local, nos últimos 12 anos, sofreram em média uma quebra real do seu salário de 9,1%. Por cargos e carreiras esta quebra salarial varia entre um máximo de 21,1% nos dirigentes intermédios e um mínimo de 4,4% para os assistentes operacionais, operários e auxiliares administrativos.

Apesar de congelado entre 2011 e o último trimestre de 2015, a subida do salário mínimo nacional de 475 euros, em 2010, para 665 euros, no início do corrente ano, induziu uma subida inevitável sobre os salários mais baixos da Administração Local e permitiu que esses salários vissem reposta parte considerável do seu poder de compra, e é por esta mesma razão que é nestas carreiras que a quebra no poder de compra é menor.

Outras carreiras da Administração Local, como os assistentes técnicos e administrativos, os técnicos superiores e os dirigentes, não tendo beneficiado dessa actualização do salário mínimo nacional, continuam a sofrer na pele o congelamento/estagnação geral dos salários na Administração Local.

O actual governo terá de dar resposta urgentemente, descongelando os salários de toda a Administração Pública e em particular os da Administração Local, recuperando a estrutura das carreiras destruídas em 2008

Esta é a realidade, nua e crua, sofrida pelos trabalhadores da Administração Local, e não foi com certeza o mísero aumento de 10 euros nos níveis 5/6/7, da TRU que alterou esta realidade inaceitável a que o actual governo terá de dar resposta urgentemente, descongelando os salários de toda a Administração Pública e, em particular, os da Administração Local, recuperando a estrutura das carreiras destruídas em 2008, abrindo concursos que permitam a promoção nessas carreiras, desbloqueando, efectivamente, as progressões nas carreiras e procedendo à reposição do

poder de compra perdido por estes trabalhadores ao longo destes últimos 12 anos.

É URGENTE VALORIZAR OS SALÁRIOS

O descongelamento salarial e a reposição do rendimento salarial de todos os trabalhadores da Administração Pública e, em particular, da Administração Local assumem cada vez mais um carácter urgente.

A actual pandemia veio demonstrar a importância dos serviços públicos, em especial da saúde, da educação, da segurança social, os apoios à população promovidos pelo Poder Local e a necessidade de, em muitos casos, os reforçar. Mas, para tal, é fundamental, e é imprescindível dignificar o desempenho dessas funções pelos trabalhadores da Administração Pública. Não sendo a única razão, mas certamente uma das mais importantes, é necessário remunerar os trabalhadores da Administração Pública de forma consentânea com a importância das funções que desempenham. Ora, é por isso que lutam os trabalhadores da Administração Pública e, em particular, os trabalhadores da Administração Local. ■



Propostas do STAL para valorizar os trabalhadores

O Orçamento do Estado para 2021 (OE 2021), aprovado pela Lei 75-B/2020, de 31 de Dezembro, ficou, uma vez mais, longe de corresponder às nossas expectativas, quer por total omissão de matérias da maior importância, quer pela deficiente previsão de outras igualmente relevantes



Pronunciámo-nos, por isso, aquando da discussão pública que deu azo à referida lei, manifestando as nossas preocupações, focando, especialmente, as matérias respeitantes à remuneração dos trabalhadores, exigindo a reformulação da Tabela Remuneratória Única, a regulamentação de compensações devidas por trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco, o regime de acidentes em serviço e doenças profissionais e o direito de progressão dos trabalhadores.

TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA E ACTUALIZAÇÕES SALARIAIS

À semelhança de anos anteriores, voltámos a exigir a reformulação da TRU, tendo em conta que o governo nada tem feito no sentido da sua actualização e da sua legalização. De facto, como reiteradamente temos afirmado, é uma tabela cada vez mais degradada e obsoleta, violadora da própria lei, neste caso dos artigos 147.º e 148.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), porquanto:

- Formalmente, continua a manter valores inferiores ao salário mínimo nacional, o que viola o artigo 148.º;

- E desrespeita a proporcionalidade que o artigo 147.º da citada LTFP exige que se observe entre os diversos níveis remuneratórios.

Exigiam-se, por isso, medidas adequadas à devida reestruturação da TRU, o que continuou a ser ignorado. Entretanto, foi publicado o Decreto-lei 10/2021, de 1 de Fevereiro, que se limita a observar, como não podia deixar de ser, o pagamento do salário mínimo nacional e a prever pequenos aumentos para os níveis 5, 6 e 7 da TRU, pelo que não só não constitui qualquer tipo de “actualização” salarial minimamente séria, como agrava ainda mais os problemas estruturais dessa tabela.

ACIDENTES EM SERVIÇO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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

Reiterámos assim, mais uma vez, junto da Assembleia da República, a posição que insistentemente temos manifestado, lamentando que a lei do OE não tenha aberto nenhum caminho no sentido de corresponder às nossas reivindicações, fazendo justiça aos trabalhadores que têm sido esbulhados das indemnizações que lhes são atribuídas, mas que não lhes são pagas.

Acontece que, entretanto, a Assembleia da República aprovou um projecto de lei, que deu azo à Lei 19/2021, de 8 de Abril, que em vez de resolver o problema, acentua a enorme injustiça de que esses trabalhadores são vítimas, dado que proíbe, expressamente, a acumulação, com a remuneração, das pensões atribuídas por incapacidade permanente parcial, de que decorra uma desvalorização inferior a 30%. Lamentamos assim, profundamente, essa Lei, cujo teor analisamos adiante, decorrente de um projeto de lei aprovado pelo PS, BE, PAN e CH, e, ainda, pelas deputadas Cristina Rodrigues (ex-PAN) e Joacine Katar Moreira (ex-LIVRE) que, no fundo, vem solidificar a alteração de 2011 que tanto temos combatido, pelo que é de uma gritante indignidade.

SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Salientámos as insistentes reivindicações que temos levado a cabo, no sentido da regulamentação de determinados suplementos remuneratórios que há longos anos estão previstos na própria lei, mas sempre dependentes de regulamentação concreta, que permita o respectivo pagamento.

Entre eles, avulta o suplemento devido por trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco, legalmente previsto, pelo menos, desde 1989, no Decreto-Lei 184/89, sujeito a futura regulamentação que teve alguns avanços significativos em 1998 através do Decreto-Lei 53-A/98, de 11 de Março, mas cuja aplicação ficou igualmente dependente de adequada regulamentação, garantindo o artigo 13.º que seria efetuada no prazo de 150 dias, jamais observado!

Perante tão flagrante inobservância da lei por parte do governo de então e dos que se lhe seguiram, têm sido inúmeras as acções de luta levadas a cabo pelo STAL, destacando-se a petição pública que foi subscrita por cerca de 16 mil trabalhadores.

Por outro lado, as nossas intervenções, junto da Assembleia da República, estiveram na origem de diversas iniciativas legislativas que visavam obter uma regulamentação consentânea com as nossas propostas, isto é, a atribuição de compensações devidas por trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco, materializadas num suplemento remuneratório, redução do horário de trabalho, acréscimo de férias e bonificação do tempo de serviço para efeitos de reforma.

Frustrando-se uma regulamentação dessa natureza, o OE 2021 limitou-se a estabelecer, no artigo 24.º, um suplemento de penosidade e insalubridade, a atribuir apenas aos assistentes operacionais que desempenhem as funções aí referidas.

Trata-se, como adiante se demonstra de forma mais desenvolvida, de uma regulamentação extremamente exígua, ficando muito longe de corresponder à previsão das compensações que sempre reivindicámos e que, aliás, constavam como passíveis de regulamentação no citado Decreto-Lei 53-A/98.

Por outro lado, restringe a sua aplicação aos referidos trabalhadores, dela afastando muitos outros, das mais variadas profissões, cujo desempenho está manifestamente sujeito a condições de penosidade, ou de insalubridade ou de risco, ou até, porventura, em circunstâncias que consubstanciam as referidas três características.

Apesar de tudo, não deixamos de reconhecer que esse artigo 24.º constitui a abertura de uma pequena e primeira fresta na teimosia do governo, negando-se obstinadamente a proceder a uma regulamentação condigna de tão importante matéria. É uma pequena fresta que tentaremos aproveitar o mais possível, defendendo que todos os trabalhadores abrangidos por esse preceito estão sujeitos ao mais alto nível de penosidade ou insalubridade, devendo, por isso, ter direito a receber o valor mais elevado que está previsto.

Mas queremos afirmar que manteremos, com toda a firmeza, as nossas reivindicações, baseadas nas propostas que temos formulado ao longo dos anos, no sentido da obtenção de uma regulamentação que abranja todas as profissões cujo exercício está sujeito às referidas condições de trabalho.

Bem sabemos que estamos perante uma tarefa gigantesca, com uma componente técnica relevante, mas, para isso, continuamos a contar com o apoio inestimável dos técnicos de segurança e saúde no trabalho, além, naturalmente, da insubstituível força reivindicativa dos trabalhadores.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DIREITO À PROGRESSÃO

Solicitámos medidas tendentes à revogação do actual regime de avaliação, o SIADAP, tendo em conta as injustiças que gera, decorrentes, sobretudo, das quotas para as avaliações mais elevadas e dos procedimentos burocráticos e subjetivos de que está impregnado.

E acrescentámos que as injustiças geradas pelo SIADAP reflectem-se na progressão dos trabalhadores, protelando, cada vez mais, o efectivo reconhecimento desse direito.

A este propósito, temos reclamado a contagem de todos os pontos obtidos pelos trabalhadores, excedentes aos necessários para progressão obrigatória, e não só aqueles que foram acumulados durante o período de congelamento, até ao final de 2017, como está a ser praticado.

Nada tendo sido alterado, em sede orçamental, continuaremos a lutar pela revogação do SIADAP, como comprova a campanha nacional¹ em curso e pelo direito à progressão, com base no regime anteriormente vigente, revogado em 2008, pela lei 12-A/2008. ■

É fundamental e possível a introdução de alterações para a valorização do trabalho e dos trabalhadores

¹ <https://www.stal.pt/revogarsiadap>

Suplemento de penosidade e insalubridade é para já!

O Suplemento de Penosidade e Insalubridade (SPI), criado de novo pelo artigo 24.º da Lei do Orçamento do Estado para 2021 (LOE 2021), não é o Suplemento de Insalubridade, Penosidade e Risco que o STAL vem reivindicando há mais de vinte anos, e que é muito mais abrangente e completo, já que contempla também o risco

O SPI é um começo que não pode ser desaproveitado, um “pé na porta”, que nem os trabalhadores abrangidos nem os não abrangidos podem desprezar.

De hoje em diante o ponto de partida para o nosso Suplemento de Insalubridade, Penosidade e Risco passa a estar em posição mais favorável.

Deve ficar bem claro que as propostas reiteradamente formuladas pelo STAL sempre foram, e continuarão a ser, no sentido do estabelecimento de compensações devidas por trabalho prestado em condições de penosidade, insalubridade e risco, a atribuir a todas as categorias profissionais que laborem nessas condições, incluindo suplementos remuneratórios, acréscimo de férias, diminuição dos tempos de trabalho e

bonificação do tempo de serviço para efeitos de aposentação/reforma.

Volvidos alguns meses após a entrada em vigor da LOE 2021 persistem incompreensões e dúvidas que importa clarificar, e inércias políticas das autarquias que importa combater com argumentos.

O SPI está a ser aplicado no País de forma irregular e desigual quanto à extensão e âmbito e inconstante quanto ao ritmo temporal.

A lei é apenas uma e a mesma para todas as autarquias. É preciso passar da lei à prática

Cartaz editado pelo STAL a exigir a aplicação imediata, e com efeitos a 1 de janeiro, do SPI

SPI – PERGUNTAS E RESPOSTAS

O Suplemento de Penosidade e Insalubridade é obrigatório em 2021?

Sim! A aplicação do SPI é obrigatória, porque o artigo 24.º da LOE 2021 vincula e obriga como qualquer lei e não deixa qualquer margem de opção facultativa às autarquias, aos SMAS e às empresas públicas (subjetivamente) envolvidas. O artigo 24.º da LOE 2021 é a lei que cria um concreto suplemento ao abrigo da LTFP (artigo 159.º) e por isso veio para ser aplicado e para ficar, sem escapatórias nem fintas mais ou menos criativas, mas ilegais.

A aplicação do SPI depende ainda de regulamento ou orientação governamental?

Não! Não é preciso nenhum regulamento e muito menos aguardar uma orientação governamental porque as autarquias gozam de autonomia, e porque nem a lei que criou o SPI (artigo 24.º da LOE 2021) nem a lei que estabelece o quadro dessa criação (artigo 159.º da LTFP) remetem para regulamentação ou sequer autorizam tais retardamentos e intermediações completamente fora da lei. A norma criadora do SPI é bastante e suficiente. A reverência autárquica do poder central não decorre da lei.

SPI – PERGUNTAS E RESPOSTAS (cont)

O pagamento do SPI tem sempre efeitos ao dia 1 de Janeiro de 2021?

Sim! É obrigatório, porque o artigo 24.º da LOE 2021 que criou o SPI produz efeitos remuneratórios a 1 de Janeiro e porque as autarquias e os demais empregadores não têm cobertura legal para alterar a produção de efeitos de uma norma da LOE cujos efeitos se reportam ao dia 1 de Janeiro de 2021.

A ideia peregrina avançada pela DGAL (entidade incompetente para determinar diretrizes ao poder autárquico autónomo), segundo a qual uma autarquia poderia determinar discricionariamente o início da vigência da deliberação de pagamento do SPI constitui um desvio à lei e um convite implícito ao cometimento de ilegalidade por violação de lei. A deliberação da autarquia, a conter uma data inicial para pagamento do SPI, está vinculada ao dia 1 de Janeiro.

Então, qual é o procedimento a cargo da autarquia?

O procedimento concretizador do SPI está todo no n.º 3 do artigo 24.º da LOE 2021 e é para respeitar: uma proposta do presidente do órgão executivo da autarquia contendo uma definição das funções, os elementos justificativos de penosidade e insalubridade, com fixação dos valores a abonar, a conciliação com o mapa de pessoal, o parecer (não vinculativo) do serviço, a sustentação financeira e a cabimentação a submeter ao executivo da autarquia, a prévia audição o STAL, e, por fim, sujeição para deliberação e determinar a execução da aplicação.

A execução em curso do orçamento para 2021 impede a aplicação do SPI?

Não! A execução do orçamento da autarquia para o ano em curso, que naturalmente não pôde prever o SPI, não é impeditivo da sua aplicação nem as regras de execução orçamental – no limite, a solução de uma alteração ao orçamento pelo órgão executivo em simultâneo com a deliberação –, justificam o adiamento do pagamento do SPI. Saliente-se que as autarquias podem antecipar a integração do saldo de gerência da execução orçamental transitado, antes da aprovação das contas, mediante aplicação do artigo 129.º da LOE 2020.

Qual é a natureza do designado parecer do serviço de segurança, [higiene] e saúde no trabalho?

Este parecer é um elemento do procedimento decisório e não consome nem substitui a audição prévia do STAL sobre toda a proposta. Este parecer não é vinculativo e não pode nunca impedir o processo de deliberação da autarquia, mas apenas auxiliar a sustentação técnica da proposta a levar a votação.

Qual é o conteúdo, fundamentado, do parecer do serviço de segurança, [higiene] e saúde no trabalho?

Este parecer do serviço de segurança e saúde no trabalho está sempre sujeito a critérios, avaliações e ponderações objetivas ou objetivadas em factos e regras existentes. Deverão recusar-se as grelhas, matrizes ou outros métodos de avaliação de risco, porque aqui se trata de penosidade e insalubridade. Devem ser recusadas avaliações não factuais, descrições indeterminadas e conclusões sem fundamento.

O que significa “ouvir os representantes dos trabalhadores”?

Significa ouvir as associações sindicais. A audição do STAL é prévia, é integral e é obrigatória no procedimento que termina com a deliberação do órgão executivo autárquico, porque o artigo 24.º, n.º 3 da LOE 2021 assim obriga e porque a matéria é relativa a condições de trabalho e remuneração. O STAL deve ser ouvido acerca da proposta em concreto que irá ser levada a deliberação pelo executivo da autarquia, pois só assim está assegurada uma audição íntegra, assente na transparência, na boa-fé e no princípio da participação.

SPI – PERGUNTAS E RESPOSTAS (cont)

A quem, com que vínculo, é devido pagar SPI?

O pagamento do SPI é devido aos trabalhadores independentemente da modalidade de vínculo público, logo abrangendo também situações de contratação a termo certo ou incerto, porque a lei não faz depender o pagamento do SPI da respetiva integração numa carreira, mas tão só do exercício de funções (ver artigo 24.º da LOE 2021) em posto de trabalho (ver artigo 159.º da LTFP).

O SPI é aplicado a todos os trabalhadores aos quais seja aplicável um vínculo de emprego público, independentemente da sua origem e local de trabalho, pelo que abrange, por exemplo, os trabalhadores detentores de vínculo público que laborem nas empresas do setor empresarial público e nas empresas concessionárias de serviços públicos.

O SPI apenas abrange a carreira geral de assistente operacional?

Sim! Mas, atenção, isso significa incluir os encarregados gerais e encarregados operacionais (que integram, de resto, a carreira) e os trabalhadores que exercem as funções dessa carreira na situação de mobilidade funcional.

Este suplemento também é de risco?

Não! Essa componente foi excluída, mas é uma reivindicação da qual o STAL não abdica e pela qual continuará a lutar até se concretizar para todos. O SPI diz, exclusivamente, respeito só à penosidade e à insalubridade, pelo que deve afastar-te a aplicação tecnicista e cega dos fatores e critérios de avaliação de exposição ao risco que já existem noutra legislação. A lei prevê níveis de penosidade e insalubridade que devem ser trabalhados e concretizados. A lei não prevê níveis de risco. Quando a norma se refere a “um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde” está a estabelecer apenas um pressuposto para a atribuição do SPI. Logo, não é o risco em si mesmo que está a ser tutelado, mas a exposição ou “sobrecarga funcional” a um risco de penosidade e insalubridade.

Quais são as profissões que podem ser abrangidas, no entender do STAL?

Atendendo à efetiva penosidade e insalubridade e respetiva “sobrecarga funcional” são várias as “profissões” às quais pode ser atribuído o SPI, como por exemplo: varredores, cantoneiros, operadores de ETA e ETAR, coveiros, condutores de máquinas e veículos especiais, motoristas associados à recolha, transporte e tratamento de resíduos, auxiliares de limpeza, operadores de canil, canalizadores, operadores de piscina e tanques de aprendizagem, jardineiros, etc. É até possível a qualificação do mesmo nível de penosidade e insalubridade a toda a equipa que opera nessas condições, afastando a abordagem individual a cada trabalhador, por razões de coerência e de política de recursos humanos. Com a aplicação e nivelação pelo nível alto de penosidade e insalubridade a toda a equipa de operacionais em dada área de trabalho, garante-se que a aplicação do SPI não contribuirá como elemento desagregador nem da equipa nem da mais-valia que dela resulta, e que é superior à simples soma das partes individuais.

Quais são as funções operacionais abrangidas pelo SPI?

São, em primeiro lugar, aquelas que constam do n.º 1 do artigo 24.º da LOE 2021, mas não apenas essas, posto que essa enunciação das “áreas” não é taxativa. Taxativa é a qualificação “carreira geral de assistente operacional” que está no artigo. Há diversas autarquias que já decidiram ou estão em vias de deliberar um âmbito de aplicação mais alargado ou abrangente, postura que sendo devidamente fundamentada é de admitir em face do estrito critério legal que também figura no mesmo n.º 1 do artigo 24.º da LOE 2021.

SPI – PERGUNTAS E RESPOSTAS (cont)

Qual é, então, o critério legal para atribuir o SPI?

O critério que deveras conta é a sobrecarga funcional que potencia a probabilidade de ocorrência de lesão ou risco agravado para a saúde nos respetivos postos de trabalho. Para aquilatar em que situações se aplica esse critério sublinha-se que o artigo 159.º da LTFP, norma supraordenada ao artigo 24.º da LOE 2021 e que enquadra o SPI, define como critério distintivo o posto de trabalho e não áreas. Logo, a abordagem juridicamente dominante deverá ser a verificação em concreto da “comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou risco potencial agravado de degradação do estado de saúde” (tal qual como está no artigo 24.º da LOE 2021).

Qual é o objetivo deste suplemento?

O objetivo do suplemento de penosidade e insalubridade, como bem diz o nome, é compensar a exposição ou sujeição a condições de penosidade e insalubridade que decorre de um concreto posto de trabalho e do exercício das respetivas funções nesse posto de trabalho, e não meramente da exposição momentânea ou mais ou menos continuada a riscos profissionais. Riscos profissionais são uma hipótese e cobrem-se com seguros; as condições de penosidade e insalubridade são efetivas e atuais, e compensam-se pecuniariamente de modo continuado. Por estas e pelas razões que antecedem a dispensa aos trabalhadores de Equipamentos de Proteção Individual não exime a aplicação obrigatória e abono do SPI, também pelo facto de aquelas proteções já serem devidas por legislação especial, para minorar acidentes e suas consequências. Esses EPI's não entram em linha de conta com a fixação do nível de penosidade e insalubridade. Confundir EPI's e SPI é grosseiramente ridículo.

O valor a abonar ao nível alto é igual a pelo menos € 4,99?

Sim! Por erro manifesto do legislador que não antecipou que 15% da remuneração base diária nem sempre é superior ao intervalo de valores para os níveis baixo e médio que deverão ser menos abonados, deverá aplicar-se uma solução racional bem defendida numa circular da DGAEP. O que aqui importa é a racionalidade do raciocínio, porque justo, e não tanto o argumento de autoridade. Se fixarmos o valor mais baixo do nível baixo e o valor mais elevado para o nível médio temos que, entre ambos, existe em incremento de mais 21,73%. $[\text{€ } 3,36 + \text{€ } 0,73 (21,73\%) = \text{€ } 4,09]$ Aplicado esse incremento de 21,73% ao valor máximo médio de € 4,09 temos um aumento em mais € 0,89, o que perfaz € 4,98. $[\text{€ } 4,09 + \text{€ } 0,89 (21,73\%) = \text{€ } 4,98]$ Como 15% da base diária no nível 11 é igual a € 4,9925, estabeleceu-se em € 4,99 o valor a atribuir ao nível alto. Esta linha de cálculo é lógica, autoexplicativa e intuitivamente justa pelo que também defensável. Assim, em razão do erro material presente no n.º 2 do artigo 24.º da LOE 2021, em matéria de valor a pagar pelo nível alto de penosidade e insalubridade deverá este ser abonado à razão diária de, pelo menos, € 4,99, salvo se resultar valor superior pela aplicação de 15% sobre a remuneração base diária (nos termos de uma justificada clarificação da DGAEP).

O SPI deve ser pago durante as férias, ou seja, em 12 meses?

Sim! O salário do mês de férias deve incluir o montante do SPI, porque os suplementos remuneratórios, e este SPI é um tal, é uma componente indexada à remuneração, nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP. Logo tem que ser pago no mês de férias, mas já não é pago com o subsídio de férias nem com o subsídio de Natal, estes indexados à remuneração base mensal segundo se extrai dos artigos 151º e 152º da LTFP. ■

Acidentes em serviço e doenças profissionais

O diploma aprovado na Assembleia da República consoma o roubo do direito à justa indemnização dos trabalhadores.

Foi com enorme perplexidade que tomámos conhecimento que a Assembleia da República aprovou um projecto de lei, que entretanto deu azo à Lei 19/2021, de 8 de Abril, nos termos do qual as indemnizações fixadas pela Caixa Geral de Aposentações, relativas a incapacidades permanentes parciais, inferiores a 30%, decorrentes de acidentes em serviço e doenças profissionais, não são acumuláveis com a remuneração.

Esse projeto de lei, da iniciativa do PS, foi aprovado por esse partido, pelo BE, PAN e CH, e, ainda, pelas deputadas Cristina Rodrigues (ex-PAN) e Joacine Katar Moreira (ex-LIVRE), sendo um texto de substituição de três projectos de lei, todos recusados, do PCP, do BE e do PEV, sendo que qualquer deles convergia no sentido de poder vir a ser alcançada a solução por que há tanto tempo se esperava e que faria justiça aos trabalhadores sinistrados.

Lamentavelmente, o referido texto de substituição do PS consolida, no essencial, o inacreditável esbulho do direito à justa reparação que, nos termos do artigo 59.º da Constituição, é devida aos trabalhadores vítimas de acidentes em serviço e doenças profissionais, e viola também o princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Lei Fundamental, por força do tratamento injustamente desigual fixado no regime público, comparativamente com o regime privado.

Aplicando-se a referida proibição de acumulação às desvalorizações da

capacidade geral de ganho inferiores a 30%, abrange a esmagadora maioria dos trabalhadores sinistrados, que desde 2014 exigem que lhes seja prestada justiça, como o STAL tem insistentemente reclamado nas instâncias competentes e, nomeadamente, junto da Assembleia da República, justiça que deste modo lhes é inacreditavelmente negada!

Perguntamo-nos assim, como é isto possível, como pôde ser aprovado tão execrável diploma, que, no fundo, vem acolher e branquear a posição de quem defende a constitucionalidade de uma norma que permite um roubo desta

natureza, ainda que o Tribunal Constitucional lhe tenha dado cobertura, no famigerado Acórdão 786/2017, aprovado por sete votos contra seis, com todas as reservas tão vincadamente expressas nas respetivas declarações de votos,

Entretanto, não deixamos de lembrar que os processos judiciais que intentámos esbarraram sempre na mesma parede, isto é, no referido Acórdão do Tribunal Constitucional, mesmo nos casos em que obtivemos decisões favoráveis dos Tribunais Administrativos, mas depois perdidos por força do recurso interposto pelo Ministério Público para o Tribunal Constitucional.



Denunciamos, por isso, tão iníqua situação, agora agravada pela Lei 19/2021 mas não desistiremos da luta, sob as formas que considerarmos adequadas, contando com a firme determinação e unidade dos trabalhadores

A propósito, recordamos, por exemplo, um Acórdão do Tribunal Central Administrativo do Sul, de 23/5/2019, exarado num processo intentado pelo STAL, que pode ser consultado em dgsi.pt, para cuja leitura remetemos e que conclui textualmente o seguinte:

“I – O artigo 59.º, n.º 1, alínea f), da CRP consagra a justa reparação do dano laboral, que reveste natureza compensatória: todos os trabalhadores têm direito a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

II – Saber qual o conteúdo do direito dos trabalhadores a justa reparação consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea f), da CRP não pode ser respondido com recurso a argumentos sistemáticos retirados do Direito infraconstitucional. O Direito ordinário não pode ser usado, simultaneamente, como instrumento de interpretação do Direito constitucional e como resultado dessa interpretação, pois este raciocínio há de necessariamente implicar a decisão final de conformidade do direito infraconstitucional à Constituição.

III – À luz da Constituição, o âmbito do conceito de dano laboral está relacionado com a dignidade da pessoa humana e com a tutela constitucional dos seus direitos fundamentais – os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade, à integridade física, psíquica e moral, o direito à saúde, o direito ao trabalho – e não apenas com um mínimo de sobrevivência dos trabalhadores e das suas famílias, numa visão neoliberal anglo-americana, impraticável num Estado social de Direito.

IV – Para justificar o conteúdo do dano laboral sofrido pelos servidores da coisa pública (pelo facto de continuarem a receber a totalidade da remuneração, nos termos do artigo 23.º, n.º 4, do RAS), não são evidentes asserções habitualmente retiradas de uma comparação simplista e muito incompleta entre o regime jurídico da função

pública e o do setor privado, que estão longe de ser óbvias, revelando, pelo contrário, o Direito positivo vigente que as distinções conceituais entre carreira no setor público e categoria no setor privado e entre dano laboral e dano civil não são rigorosas de um ponto de vista jurídico.

V – Os argumentos do suposto privilégio dos trabalhadores atingidos relativamente aos não atingidos por acidentes de trabalho e do efeito de «moral hazard», que alegadamente seria potenciado pelo regime de acumulação, assentam numa ideia pré-concebida, sem qualquer fundamento empírico nas sociedades em geral e nas de Estado social de Direito em especial. Há, pois, que estar atento aos limites e aos controlos epistémicos dos juízos de constitucionalidade na Europa continental, alvitados por Alexy.

VI – Não são, por isso, válidas considerações jurídico-constitucionais comparativas de teor vago ou factualmente incompleto e não comprovadas.

VII – A norma constitucional paramétrica, que consagra o direito dos trabalhadores a uma justa reparação, não pode deixar de ter por pressuposto uma noção de pessoa humana que abrange a vida do trabalhador no seu todo e na sua complexidade ou modo singular e único de ser, e que, portanto, impõe o direito dos trabalhadores à indemnização da totalidade dos danos por si sofridos, em caso de doença profissional ou de acidente de trabalho, de acordo com o paradigma da responsabilidade civil.

VIII – O acidente de trabalho ou doença laboral, no caso dos trabalhadores da Administração Pública, produz, mercê das características próprias do emprego público, dano laboral, independentemente de estar ou não garantida a intangibilidade da remuneração. Não só o dano laboral existe, como está

subjacente à sua reparação o risco derivado do trabalho prestado.”

Pelas razões assim sucintamente reproduzidas, conclui o Tribunal que o acto impugnado viola:

- O disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, por não assegurar plenamente o direito fundamental à justa reparação do dano laboral, bem como

- O princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição, na medida em que introduz uma diferenciação injustificada entre servidores da Administração Pública e trabalhadores do setor privado.

Tudo isto vem demonstrado, de forma lapidar, no referido Acórdão, para cuja leitura remetemos.

Preferiram, porém, os deputados que votaram favoravelmente o referido diploma continuar na senda dos que entendem que os trabalhadores sinistrados não merecem a justa reparação que o artigo 59.º da Constituição consagra, ignorando também a violação do princípio da igualdade, como se demonstra, com sólidos argumentos, naquele Acórdão, como o Provedor de Justiça fundamentou e como o STAL reiteradamente tem invocado.

Posto isto, importa prosseguir a luta, com os meios que possuímos, ditados pela mobilização e unidade dos trabalhadores, porque esta é uma causa justa, porque não podemos curvar-nos docilmente perante uma lei sonegadora de direitos e da dignidade das condições de trabalho que a Constituição da República consagra. ■

Não podemos curvar-nos docilmente perante uma lei sonegadora de direitos e da dignidade das condições de trabalho que a Constituição consagra

Dez notas sobre a TRU

Decreto Lei n.º 10/2021

- 1 | O valor da remuneração base da Administração Pública (AP), actualizado em 2021 para o valor da retribuição mensal garantida, é de €665,00 e esse valor não consta da Tabela Remuneratória Única (TRU), o que constitui um anacronismo. Reflexo desse anacronismo é o facto de a AP poder contratar por valores de remuneração base que não figuram na TRU, desde logo pelo montante mínimo base de €665,00.
- 2 | Paradoxalmente, o governo continua a manter na TRU os quatro primeiros níveis remuneratórios com valores abaixo da base remuneratória mínima admissível, em clara violação da lei.
- 3 | Por Decreto-Lei os valores da remuneração base situados entre € 645,07 (anterior base remuneratória mínima da AP para 2020), montante também não previsto na TRU, e €791,91 (valor do anterior nível 7 da TRU) são actualizados em, pelo menos, € 10,00, (de €10,00 a €19,93) para garantir uma base remuneratória mínima de €665,00, do que resultam quatro conclusões:
 - 1.^a – Não figuram na TRU os valores actualizados em €10,00 para as remunerações base situadas entre €655,01 e €703,12, entre €703,14 e €750,25 e entre €750,27 e €791,90.
 - 2.^a – Entre o valor da retribuição mínima mensal e o valor do nível 7 da TRU há apenas três níveis remuneratórios previstos na TRU, muito embora haja efectivas remunerações auferidas, mas divergentes dos valores dos níveis 5, 6 ou 7 da TRU.
 - 3.^a – Diferentemente, a remuneração base situada entre €791,92 e €801,90 é actualizada para €801,91, deixando aqui de haver novas remunerações base com valores intermédios, fruto de actualizações que oscilam inversa e gradualmente entre €9,99 (de €791,92 para €801,91) e um cêntimo (de €801,90 para €801,91).
 - 4.^a – A regra legal imperativa da proporcionalidade entre níveis remuneratórios que já antes tinha sido abalada é ainda mais afectada com as crescentes diferenciações salariais discricionárias e invisíveis até ao nível 8 da TRU, e agora com as oscilações graduais e em valor fixo (até €791,91) e em valores graduais decrescentes (desde €791,92 até €801,91).
- 4 | As posições remuneratórias intermédias, que em 2009 resultaram da transição da tabela indiciária para a TRU, por não terem correspondência na TRU, tinham suposto carácter transitório, mas na prática persistem novas posições intermédias com a actualização incongruente da base remuneratória mínima.
- 5 | Com estas alterações o governo faz uma revisão parcial minimalista de três níveis da TRU e introduz uma actualização restrita e a três velocidades:
 - 1.^a – O esmagamento da remuneração base mínima em €665,00 para novos ingressos sob contrato e para o valor mínimo da remuneração base que vem desde 2020 (€645,07), que é actualizada em €19,93 para aquele montante mínimo.
 - 2.^a – Uma actualização desordenada, desigual e discriminatória restrita aos níveis remuneratórios 5, 6 e 7, acompanhada da abertura a uma multiplicidade de valores para remunerações base que não figuram na TRU e estão ocultadas, fruto de incrementos em oscilações de sentido decrescente (entre €19,93 e €10,01), da aplicação parcelar intercalar de um valor fixo de €10,00, e novamente incrementos em sentido decrescente (desde €9,99 até um cêntimo).
 - 3.^a – A compressão do diferencial entre os níveis 7 e 8 (de €48,20 para €38,20) e entre os níveis primeiro e 7, com o congelamento dos demais níveis remuneratórios superiores.
- 6 | A TRU começa a ter o aspecto de um queijo suíço para os valores praticados entre a remuneração base mínima mensal de €665,00 e os valores situados até ao nível 7 da TRU. Com isso enfraquece a verosimilhança tabelar, perde conexão com a realidade remuneratória efectiva e degrada-se como parâmetro fixo da remuneração na AP.
- 7 | A TRU, até ao nível remuneratório 8, mais parece uma prensa em lagar de azeite, na justa medida em que, em 2009, a diferença entre o nível 1, mais baixo, e os níveis 5 e 7 era, respectivamente, de €233,13 e €387,60, e, em 2021, essa diferença foi comprimida, respectivamente, para apenas €38,13 (-83,6%) e €175,11 (-54,8%).

8 | Tudo somado, significa que a designada TRU de todo em todo não é sequer única, pelo que não tem, nunca terá tido, propriedade completamente unificadora ou uniformizadora de níveis remuneratórios. A realidade remuneratória efectiva enfraquece o seu alcance e a senda minimalista incongruente do governo socava-a.

9 | A mera inserção na TRU da actualização anual da base remuneratória revela uma política governamental de poupança salarial vesga, porque não vê o todo, e avarenta, porque poucochinha.

10 | A TRU tem que deixar de ser um produto burocrático de secretaria, cada vez menos racional e congruente para vir a ser um instrumento dinâmico de valorização salarial dos trabalhadores da AP, comportando uma completa actualização com ganhos de transparência, proporcionalidade e justiça salarial.

Mantendo-se a estrutura formal da TRU, fixada na Portaria 1553-C/2008, esta tabela continua a prever, formalmente, valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida

Concluímos, assim, que, mantendo-se a estrutura formal da TRU, fixada na Portaria 1553-C/2008, esta tabela continua a prever, formalmente, valores inferiores à rmmg, pelo que o governo obstina-se em continuar a violar grosseiramente o artigo 148.º da LTFP. E viola igualmente o artigo 147.º da mesma LTFP, na medida em que continua a degradar, cada vez mais, a proporcionalidade entre os diversos níveis, que esse comando legal impõe.

É uma situação insustentável, contra a qual continuaremos a lutar, em ordem a

que, finalmente, o governo proceda a uma revisão de tão anacrónica tabela, observando os citados preceitos legais que tão ostensivamente tem desrespeitado.

Por fim, salienta-se o facto de o diploma em apreço garantir, expressamente, a salvaguarda dos pontos já detidos pelos trabalhadores, para efeitos de mudança do posicionamento remuneratório, como, de resto, não poderia deixar de ser. Lamenta-se que o mesmo não tenha sucedido em 2019, tendo em conta a supressão dos pontos já detidos pelos trabalhadores beneficiários da remuneração

mínima de €635,07, então fixada pelo Decreto-Lei 29/2019, o que decorreu, como sabemos, da inqualificável interpretação, imposta pelo governo, do artigo 3.º desse diploma.

Continuamos a sustentar que essa tão lamentável interpretação é de uma enorme injustiça e viola, nomeadamente, o regime de progressões, constante do artigo 156.º da LTFP e a própria Lei do Orçamento do Estado desse ano, por, no fundo, constituir um autêntico congelamento de uma matéria descongelada na referida lei orçamental. ■



TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA 2021

Nível Remuneratório	Valor (€)
1	RMMG 665,00
2	
3	
4	
5	703,13
6	750,26
7	801,91
8	840,11
9	895,21
10	946,85
11	998,50
12	1 050,14
13	1 101,80
14	1 153,44
15	1 205,08
16	1 256,73
17	1 308,37
18	1 360,03
19	1 411,67
20	1 463,32
21	1 514,96
22	1 566,61
23	1 618,26
24	1 669,90
25	1 721,55
26	1 773,19
27	1 824,84
28	1 876,49
29	1 928,14
30	1 979,78
31	2 031,43
32	2 083,07
33	2 134,73
34	2 186,37
35	2 238,01
36	2 289,66
37	2 341,30
38	2 392,96
39	2 444,60
40	2 496,25

Nível Remuneratório	Valor (€)
41	2 547,89
42	2 599,54
43	2 651,19
44	2 702,83
45	2 754,48
46	2 806,12
47	2 857,77
48	2 909,42
49	2 961,07
50	3 012,71
51	3 064,36
52	3 116,00
53	3 167,65
54	3 219,30
55	3 271,04
56	3 322,59
57	3 374,23
58	3 425,89
59	3 477,53
60	3 529,18
61	3 580,82
62	3 632,46
63	3 684,12
64	3 735,76
65	3 787,41
66	3 839,05
67	3 890,70
68	3 942,35
69	3 994,00
70	4 045,64
71	4 097,29
72	4 148,93
73	4 200,58
74	4 252,23
75	4 303,87
76	4 355,52
77	4 407,16
78	4 458,82
79	4 510,46
80	4 562,11

Nível Remuneratório	Valor (€)
81	4 613,75
82	4 665,39
83	4 717,05
84	4 768,69
85	4 820,34
86	4 871,98
87	4 923,63
88	4 975,28
89	5 026,93
90	5 078,57
91	5 130,21
92	5 181,86
93	5 233,51
94	5 285,16
95	5 336,80
96	5 388,45
97	5 440,09
98	5 491,75
99	5 543,39
100	5 595,03
101	5 646,68
102	5 698,32
103	5 749,98
104	5 801,62
105	5 853,27
106	5 904,91
107	5 956,56
108	6 008,21
109	6 059,86
110	6 111,50
111	6 163,14
112	6 214,79
113	6 266,44
114	6 318,09
115	6 369,73

Tabela actualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 10/2021, de 1 de Fevereiro.

RMMG - Consumida pela retribuição mínima mensal garantida para 2021.

STAL

Ideias e Estudos
Sobre legislação laboral



Publicação da responsabilidade da Direcção Nacional do STAL | EDIÇÃO N.º 3 | MAIO DE 2021

Rua D. Luís I, 20-F | 1249-126 Lisboa
www.stal.pt | stal.nacional@stal.pt
210 958 400 | 210 958 469

Coordenação: DICPS - Elsa Lopes
Grafismo: Rodolfo Correia e Sandro Arruda
Colaboraram neste número:
José Alberto Lourenço, José Torres e Luís Corceiro.