

STAL

SOBRE LEGISLAÇÃO LABORAL



QUANDO O SPI TEM DEFEITO... OU SAI BARATO OU NÃO SE PAGA



➤ CARREIRAS

**A RECUPERAÇÃO
DAS CARREIRAS
E DAS PROFISSÕES**

P.10

➤ ANTIGUIDADE

**SOBRE O TEMPO
DE SERVIÇO – EFEITOS
DE ANTIGUIDADE**

P.14

➤ REMUNERAÇÃO

**O REGIME DE AJUDAS DE
CUSTO – UMA INDIGNIDADE
INQUALIFICÁVEL**

P.16

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	2
QUANDO O SPI TEM DEFEITO... OU SAI BARATO OU NÃO SE PAGA LUÍS CORCEIRO JURISTA	6
DUAS NOTAS BREVES SOBRE O SPI LUÍS CORCEIRO JURISTA	9
REFLEXÕES SOBRE A RECUPERAÇÃO DAS CARREIRAS E DAS PROFISSÕES E QUESTÕES LIGADAS ÀS CARREIRAS ESPECÍFICAS DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL JOSÉ TORRES JURISTA	10
SOBRE O TEMPO DE SERVIÇO EFEITOS DE ANTIGUIDADE JOSÉ TORRES JURISTA	14
O REGIME DE AJUDAS DE CUSTO UMA INDIGNIDADE INQUALIFICÁVEL JOSÉ TORRES E ISABEL COSTA JURISTAS	16
O BALANÇO SOCIAL E OS TRABALHADORES MUNICIPAIS ANABELA VOGADO SOCIÓLOGA DO TRABALHO	20
JURISPRUDÊNCIA	23
TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA ACTUALIZADA	24
CARREIRAS PROFISSIONAIS	25

FICHA TÉCNICA

Publicação da responsabilidade da Direcção Nacional do STAL | N.º 4 | Maio de 2023
Rua D. Luís, 20-F – 1249-126 Lisboa | www.stal.pt | stal.nacional@stal.pt | 210 958 400 | 210 958 469

Coordenação: DICPS – Elsa Lopes . **Grafismo e paginação:** Carlos Jorge . **Colaboraram neste número:** Anabela Vogado, Isabel Costa, Jorge Fael, José Alberto Lourenço, José Torres, Luís Corceiro, Rodolfo Correia e Sandro Arruda.

INTRODUÇÃO

EM DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Neste novo número do boletim «Ideias e Estudos» merecem reflexão e análise mais cuidada alguns dos temas mais prementes da acção reivindicativa do STAL: a aplicação correcta do Suplemento de Penosidade e Insalubridade, a recuperação das carreiras profissionais e das profissões, bem como a contagem correcta do tempo de serviço.

O STAL continua a bater-se pelo cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores da Administração Local, os quais, em diversos casos, não são respeitados ou aplicados devidamente. E o caso do SPI é disso bom um exemplo.

Embora amputado do factor Risco e de reduzida abrangência, é uma conquista do STAL e dos trabalhadores, direito pelo qual lutaram mais de três décadas. Porém, muitas são ainda as autarquias que continuam a sonegar ou a aplicar de forma incorrecta o SPI, numa clara violação da lei, que defrauda as legítimas expectativas e o justo direito dos trabalhadores, sendo ainda imperioso continuar a luta pela inclusão do factor Risco.

Quanto às carreiras – cuja tendência é para o seu extermínio, reduzidas que foram, na generalidade, a uma única

categoria –, o actual regime (Lei 12-A/2008, de 27/2) é profundamente desadequado, tendo arrasado carreiras e profissões, e destruído o sistema retributivo vigente, sendo, por isso, imperioso que se abra um diálogo sério e consequente sobre o regime legal aplicável.

Nesta nova edição do boletim «Ideias e Estudos», destaque ainda para a importância do Balanço Social, um instrumento fundamental de planeamento e gestão de recursos humanos, neste caso concreto na área dos municípios; para o indigno regime de Ajudas de Custo em vigor na Administração Pública; e para a Tabela Remuneratória Única actualizada.

Estes são os temas que deixamos à avaliação de todos, agradecendo a participação e as críticas que este trabalho justamente merece.

Esperamos voltar em breve com um novo número.

DOIS DEFEITOS DESFEITOS

QUANDO O SPI TEM DEFEITO... OU SAI BARATO OU NÃO SE PAGA

LUÍS CORCEIRO
ADVOGADO

Todos temos defeitos e há também muitas leis com os seus defeitos, tantos quantos o legislador incauto deixou escapar para as páginas do Diário da República. Mas também há técnicos do Direito, exímios, em criar *defeitos* em leis sem defeito.

A lei que criou o Suplemento de Penosidade e Insalubridade (SPI)⁽¹⁾ é bem capaz de ter o seu defeito, desde logo quando vista pelo ângulo social e sindical, porque dei-

xou de lado a componente do risco, ou porque quanto à abrangência das profissões ignorou outras realidades dignas de protecção legal, ou porque não previu regras de actualização dos míseros va-

lores fixados. Mas não é destes defeitos intencionais que aqui cuidamos, porque do estrito ponto de vista jurídico-legal a lei do SPI não tem defeitos, o que essa lei tem, nessa perspectiva reivindic-



tiva e sindical é um alcance e um campo de aplicação menor e mais tímido do que seria espectável e desejável para a protecção da dignidade que exige o trabalho penoso, insalubre e de risco.

Aquilo que aqui nos traz são os *defeitos* que alguns técnicos do Direito, inventivos, criam em leis que até nem têm defeitos, como tem sido o caso do SPI. As técnicas já foram todas inventadas: primeiro olha-se para a norma jurídica com postura incrédula, sempre a desconfiar dela, a tentar surpreender no texto e nas entrelinhas – como se a lei alguma vez pudesse ter entrelinhas como um romance de cordel – qualquer coisa que ninguém lá quis meter, e depois cria-se um ardil, uma teia, uma dúvida artificial, uma visão enviesada, um recuo com segunda intenção, ou descobre-se um termo literal com duplo sentido, transforma-se um

Aquilo que aqui nos traz são os *defeitos* que alguns técnicos do Direito, inventivos, criam em leis que até nem têm defeitos, como tem sido o caso do SPI.

conceito jurídico unívoco num mero termo linguístico polisémico, procura-se o furo para descobrir na lei o suposto sentido que ela não tem, e, melhor ainda, parte-se do resultado pretendido para o imputar ao *defeito* da norma, em via de regra através de uma construção formal, por vezes mesmo, sublime grosseria, cria-se uma aporia sem qualquer base de fundamento. O catálogo de possibilidades é do tamanho da imaginação, mas sempre ao arrepio da lei em questão. Para se ter uma imagem cécnica é tal e qual como comprar um carro novo, fazer-lhe uma amolgadela e depois reclamar que o carro tinha defeito. Ou, mais doentio, imaginar um defeito de forma, cor ou feitio, num determinado produto, e fazer finca-pé nesse defeito que mais ninguém vê, para, com isso, obter desconto ou retorno. No debate jurídico a coisa é mais árida e subtil, mas o resultado das técnicas usadas vai sempre dar a *defeitos* criados, em via de regra, por imaginação.

Vejamos então dois dos *defeitos* artificiosos que terceiros prolixos “acharam” na lei do SPI e os proclamam como dogmas, quais verdades verdadeiras e incontornáveis, mas frouxas e destituídas de sentido jurídico:

Primeiro defeito artificioso: o SPI só se pode pagar a partir da data da deliberação camarária. Repare-se desde logo na verbalização “*só se pode pagar*”, em vez de outra menos categórica, um pouco mais permissiva. O que certas autarquias praticam, é que lhes estaria vedado pagar o SPI com efeitos a uma data anterior à deliberação do órgão executivo autárquico. Agem como se o SPI fosse uma benesse gerada e concedida por graça da autarquia e não por imperativo legal. Tal ideia, verdadeiramente peregrina, tem origem numa nota informativa da DGAL assinada em 15/2/2021 onde consta, literalmente, que “*o disposto na presente circular [entenda-se a própria nota informativa da mesma DGAL] produz efeitos a 1 de Janeiro de 2021 e o suplemento a partir da produção de efeitos da deliberação a que se refere o ponto 3*”, sendo que a deliberação referida no dito ponto 3 é a deliberação do órgão executivo (Câmara Municipal ou Junta de Freguesia) que a lei prevê, no termo do procedimento especial, para mandar pagar o SPI. Esta imposição de um organismo da administração central do Estado a órgãos autárquicos autónomos com administração pública própria e não tutelados⁽²⁾ é uma verdadeira apo-

ria, porque além de não ter arrimo na lei também não surge acompanhada da respectiva fundamentação jurídica. A DGAL viu na lei aquilo que mais ninguém consegue ver, a não ser que lho digam em tom de autoridade.

A ORIGEM DO “DEFEITO”

Contudo, a orientação comissária da DGAL tem origem, não declarada, num antecedente parecer dado pela Associação Nacional de Municípios, de 9 de Fevereiro, seis dias antes, oferecendo a ANMP margem de manobra à DGAL nos seguintes termos: “*é fundamental corrigir e clarificar o n.º 1 da proposta de circular, por forma a que resulte claro que os efeitos remuneratórios previstos no artigo 24.º da LOE2021 dependem, desde logo, de deliberação do órgão executivo do Município*”. Dito assim, e só assim, a observação até parece verdadeira, não fosse a expressão “*corrigir e clarificar*”, mas como se verá, esta afirmação é apenas o primeiro laço da manobra, cujo texto, da ANMP, prossegue do seguinte modo: “*a deliberação da Câmara Municipal, para além de fixar e decidir dos aspectos que a lei determina, deverá, ainda, fixar expressamente o momento da produção dos respectivos efeitos remuneratórios, aplicando-se, na au-*



¹ Abrevia-se com a expressão “*a lei que criou o SPI*” para com isso querer significar duas fontes jurídicas existentes, que são o artigo 24º da lei do Orçamento de Estado para 2021 e o Decreto-Lei 93/2021, de 9 de Novembro.

² O Estado apenas exerce a tutela administrativa de legalidade e não mais que isso, sendo que tal orientação subordinada excede essa tutela limitada.

sência desta determinação, as regras gerais⁽³⁾ atinentes à eficácia das deliberações dos órgãos autárquicos”.⁽⁴⁾ Por acaso, esta frase isolada volta a ser quase verdadeira, não fosse o papel de embrulho que lhe antecede e do qual resultou a “correção” feita pela DGAL aos efeitos jurídicos que advêm da entrada em vigor da lei, associada à ideia, grosseiramente errada, de que “o momento da produção dos respectivos efeitos remuneratórios” possa ser outro que não o momento da entrada em vigor da própria lei.

Vejam os então, em pormenor, o esquema montado pela ANMP e corrigido pela DGAL, o seu alcance e significado. A DGAL, e bem, assinalou que, quanto ao SPI “a norma constante do artigo 24.º da Lei do Orçamento do Estado, aprovada pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de Dezembro, é de aplicação imediata aos respectivos destinatários, não carecendo de qualquer regulamentação adicional”⁽⁵⁾ e, bem assim, fez constar que aquela norma entrou a vigorar no dia 1 de Janeiro de 2021, o que é indiscutível. E foi essa constatação que a ANMP pretendeu ver corrigida e clarificada “por forma a que resulte claro que os efeitos remuneratórios” dependem da data da deliberação e não da data da entrada em vigor da lei.

E é assim, por artes mágicas, que o imperativo legal da data da entrada em vigor de

uma norma legal é transformado numa orientação que subordina a lei à data da deliberação a adoptar no futuro, e não o inverso. Esta orientação, sugerida pela ANMP e propalada pela DGAL, é ilegal, porque dela resulta a grosseiria de que um órgão executivo autárquico, arbitrariamente, possa adiar, por tempo indeterminado, o começo dos efeitos jurídicos de uma lei, através de uma deliberação administrativa que verga essa mesma lei. Tal inversão só seria possível se, e quando, a própria lei o determinasse.

INCONSTITUCIONALIDADE OU FRAUDE À LEI

Esta interpretação, com este concreto resultado, de uma lei ficar subordinada a uma deliberação camarária quanto à sua produção de efeitos jurídicos é ainda claramente inconstitucional por violação material do artigo 112.º da Constituição, segundo o qual “nenhuma lei⁽⁶⁾ pode criar outras categorias de actos legislativos ou conferir a actos de outra natureza o poder de, com eficácia externa, interpretar, integrar, modificar, suspender ou revogar qualquer dos seus preceitos”. Ora, é precisamente isso que um órgão executivo autárquico fará, quando, querendo por exemplo aplicar o Decreto-Lei 93/2021, de 9 de Novembro, que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2022, vier a deliberar pagar o SPI apenas desde 1 de Janeiro de 2023 ou a

E é assim, por artes mágicas, que o imperativo legal da data da entrada em vigor de uma norma legal é transformado numa orientação que subordina a lei à data da deliberação a adoptar no futuro, e não o inverso.

partir de qualquer outra data posterior a 1 de Janeiro de 2022. Com tal deliberação, fora da lei, essa Autarquia está a dizer, com eficácia externa, que a produção de efeitos jurídicos da lei não se operou com a sua entrada em vigor, como está proclamado no Diário da República, mas sim com a deliberação por si tomada em determinada data posterior. Ora isso só é possível ou admissível no domínio da arbitrariedade de Estado e não no Estado de Direito. Houve já um Tribunal Administrativo que não viu nesta habilidade uma inconstitucionalidade⁽⁷⁾. Todavia, viu nela

uma possível manobra para defraudar a lei, e, por isso, condenou a administração autárquica a validar o pagamento do SPI desde o dia 1 de Janeiro de 2021 e não depois. O TAF, neste caso, deixou preto no branco que “em nenhum momento a LOE para 2021 estabelece que o suplemento só pode ser pago pelos dias de trabalho prestado a partir do momento em que a deliberação do órgão executivo é tomada”. E, do mesmo modo, também o Decreto-Lei 93/2021, para os anos 2022 em diante, não criou tal regra obtusa, a que algumas autarquias se agarram sem fundamento.

O SPI IMPLICA UMA DELIBERAÇÃO VINCULADA

Há ainda um outro aspecto que fundamenta esta posição relativa à ineficácia da data da deliberação autárquica relativa ao abono do SPI que se prende com a natureza da deliberação. A deliberação relativa ao SPI está no termo de um procedimento especial previsto na própria lei, primeiro, no artigo 24.º da LOE 2021 e agora no Decreto-Lei 93/2021, que afasta o procedimento administrativo comum, por um lado. Por outro lado, a deliberação relativa ao SPI é uma deliberação vinculada⁽⁸⁾, obrigatória por lei, apenas admitindo a omissão quando nessa autarquia não haja um único trabalhador integrado na carreira geral de as-

³ Corrigimos uma gralha manifesta do texto onde está “as gerais das regras”, em vez de as regras gerais.

⁴ “As regras gerais” são aqui irrelevantes pois trata-se de formalismos tais como votação, assinatura e publicação.

⁵ Esclareça-se aqui que um dos entraves, entorses e subterfúgios inventados para protelar o pagamento do SPI aos trabalhadores com direito legal ao seu abono, logo em 2021, era o enredo, segundo o qual seria preciso aguardar uma qualquer regulamentação oriunda de nenhures e sem nenhuma habilitação legal de suporte. Uma verdadeira sopa da pedra à portuguesa para não ter de se enfrentar o pagamento do SPI. Felizmente que este defeito artificialmente caiu quase de imediato, no início de 2021.

⁶ E, por maioria de razão, se nenhuma lei o pode criar ou conferir, também nenhum outro acto, que nem lei seja, o poderá fazer.

⁷ Inconstitucionalidade que também não fora suscitada.

⁸ Se há elementos normativos vinculados que decorrem da lei do SPI, a obrigação de deliberar é, de entre todos, o mais evidente e inquestionável. Não é sequer questionável que perante uma lei que obriga a abonar o SPI a determinados trabalhadores dentro de determinados critérios, possa ser excepcionada a gosto ou por capricho de eleitos autárquicos, ou apenas porque supostamente não entendem a lei, ou subordinam a sua aplicação a outras normas jurídicas que a própria lei não reclama nem acolhe.

sistente operacional com as funções descritas na lei.

A tomada da deliberação é vinculada e incontornável do mesmo modo que é incontornável a vinculação da Autarquia a pagar salários ou respeitar escrupulosamente a remuneração decretada para a função pública pelos órgãos do Estado. A lei do SPI criou, havendo outras, uma competência que as autarquias visadas exercem obrigatoriamente através de um procedimento especial que termina com uma deliberação vinculada, mas apenas variável ou discricionária quanto aos conteúdos não vinculados.

Ora, acontece que quando a ANMP, e de seguida a DGAL, julgam poder aplicar à deliberação para pagar o SPI a mesma natureza que têm as demais deliberações de órgãos executivos autárquicos, estão ambos a comparar o incomparável, porque a primeira é vinculada, anualmente, e as demais, em regra, são relativas a competências autárquicas que podem ou não ser exercidas e cujas deliberações apenas são exigíveis quando e nas circunstâncias em que tais competências autárquicas devam ou possam ser exercidas, nos termos da respectiva lei.

Com aquela informação orientada, foi gerada a confusão entre uma qualquer deliberação de órgão autárquico que em boa regra deve estabelecer o seu regime de vigência, e uma deliberação legalmente vinculada, a do abono do SPI, que necessária e obrigatoriamente estabelece uma

obrigação de pagamento periódica e duradoura desde o dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Afinal, a lei do SPI não tem nada o *defeito* que lhe assinalam alguns, porque o SPI deve ser pago aos trabalhadores com efeitos jurídicos à data de entrada em vigor da lei e não desde a data da deliberação ou de outra data diversa que tal deliberação venha a fixar.

Em concreto, o leque de trabalhadores das autarquias locais ou nelas tendo um vínculo, qualquer que ele seja, estando integrados na carreira geral de assistente operacional e desempenhem as funções descritas na lei, têm direito, obrigatório, e não prescrito, ao abono do SPI, nas condições legais, desde 1 de Janeiro de 2021 em diante.

Segundo defeito artificioso:

entendem alguns que o artigo 24.^o, que pela primeira vez criou o SPI, data de 2021, e estando nós já em 2023, o SPI só se paga daqui em diante; de outro modo, também entenderão que o Decreto-Lei 93/2021, de 9 de Novembro, estabeleceu regras desde 1 de Janeiro de 2022 para diante, mas como estamos em 2023, o ano de 2022 já não pode ou não deve ser pago. Errado!

Se a afirmação que os autores do proclamado defeito pretendem aclarar será o de que o pagamento do SPI não prevê retroactividade, isso é verdade, desde logo porque foi criado apenas em 1 de Janeiro de 2021 para vigorar para

Afinal, a lei do SPI não tem nada o defeito que lhe assinalam alguns, porque o SPI deve ser pago aos trabalhadores com efeitos jurídicos à data de entrada em vigor da lei.

o futuro. Se, com essa visão pretendem concluir que o SPI relativo aos anos de 2021 e 2022 já não poderia ser pago em 2023, isso já é jurídica e legalmente falso.

Adiantando, contudo, pode dizer-se que assiste no caso um certo efeito retroactivo do Direito actual vigente, que consiste no pagamento do SPI por factos passados embora com aplicação de norma pré-existente à data dos factos, logo não se trata de uma retroactividade inautêntica (também retroactividade qua-

se-extrema), nem autêntica (também retroactividade extrema), mas impropriamente dita, e por isso legalmente admissível ou mesmo exigível.⁽⁹⁾

A OBRIGAÇÃO DE DELIBERAR E A OBRIGAÇÃO DE PAGAR SÃO DIVERSAS

Já se viu, do que antecede, que a deliberação relativa ao SPI produz efeitos, anualmente, a 1 de Janeiro do ano a que se reporta, invariavelmente. Se porventura determinada autarquia não abonou o SPI aos seus trabalhadores em 2021 e em 2022, tal não significa que esteja impedida de o fazer ou que o direito previsto na lei haja caducado, desde logo por falta de previsão nesse sentido.

Numa tal situação, não tendo sido ainda constituída a obrigação de pagar, **existe, contudo, a obrigação legal de deliberar esse pagamento**, desde logo porque a lei que criou o SPI está em vigor. Se tal questão não se pode colocar relativamente ao Decreto-Lei 93/2021, de 9 de Novembro, já se admite, em tese, a dúvida relativamente ao artigo 24.^o da LOE 2021, por razões que se prendem com o questionamento da transitoriedade da lei orçamental do Estado na qual o artigo 24.^o está inserido. Vejamos então.

O artigo 24.^o da LOE 2021 está em vigor

O disposto no artigo 24.^o da LOE de 2021 encontra-se ainda em vigor, logo produz ainda efeitos jurídicos para além

⁹ A **retroactividade autêntica** caracteriza-se pela aplicação de uma lei nova a factos integralmente verificados antes da sua entrada em vigor. Esse não é o caso do pagamento do SPI com efeitos a partir de 2021 ou a partir de 2022.

Já a **retroactividade inautêntica** ocorre nos casos em que se pretende a aplicação dos efeitos da lei nova a factos cuja verificação ainda se encontra em curso à data da entrada em vigor. Este também não é o caso do pagamento do SPI em 2021 porque à data dos factos constitutivos do direito já estava em vigor o artigo 24.^o da LOE 2021, e, em 2022, à data dos factos constitutivos do mesmo direito já estava em vigor o DL 93/2021. Em ambas as situações não há sequer efeitos de lei nova a factos antecedentes e persistentes, mas sim a aplicação de lei actual a factos actuais.

do dia 31 de Dezembro de 2021⁽¹⁰⁾, por quatro ordens de razões:

1.º razão – nem o Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de Novembro, que entraria em vigor no dia 1 de Janeiro de 2022, nem qualquer outro acto legislativo revogou expressa ou tacitamente o artigo 24.º da LOE 2021.

2.º razão – o n.º 4 do artigo 24.º da LOE 2021 dispõe que a vontade expressa do legislador foi a de manter a norma para além do ano de 2021, ao estabelecer textual e expressamente que *"anualmente, o empregador público deve identificar e justificar no mapa de pessoal os postos de trabalho cuja caracterização implica o exercício de funções naquelas condições"*. Saliente-se ainda que num Parecer do dia 9 de Fevereiro de 2021 relativo a uma Nota Informativa da DGAL sobre a aplicação do SPI, a ANMP clarificava que *"releva salientar e alertar (...) que esta particular decisão, por imposição expressa do n.º 4 do artigo 24.º da LOE2021 tem carácter anual"*.⁽¹¹⁾

3.º razão – a própria Lei do OE n.º 75-B/2020, de 31 de Dezembro, não assinala à norma qualquer carácter transitório ou efeito jurídico temporário, razão pela qual vigora para além da anuidade de execução do ciclo orçamental, por ela própria não ter a característica própria de uma norma orçamental anual em sentido estrito.⁽¹²⁾

4.º razão – o disposto no ar-

tigo 24.º é uma norma tecnicamente qualificada por «cavaleiro orçamental», logo uma disposição legal atípica (sem natureza orçamental) inserida numa lei do Orçamento do Estado, tendo por isso a mesma força jurídica e tempo de vigência que as demais normas jurídicas avulsas da mesma natureza, contidas seja nesta LOE, seja nas demais Leis do Orçamento do Estado que continuam a vigorar até caducidade ou revogação por acto legislativo com potencial revogatório. No presente caso não há sequer lugar a revogação tácita por se tratar de norma contida numa lei de valor reforçado, muito embora a matéria seja da competência concorrente da AR e do Governo. Por isso mesmo, o legislador, no subsequente Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de Novembro, também não se atreveu sequer a revogar expressamente o artigo 24.º da LOE 2021, e tal cautela deve-se a essa circunstância.

QUATRO CONCLUSÕES

O SPI é um suplemento remuneratório, logo é remuneração, e, enquanto tal é uma parcela da remuneração, que, tendo natureza complexa, se decompõe em parcelas, ao caso a retribuição, com natureza de contraprestação pelo trabalho e uma outra, o SPI, que tem a natureza de uma compensação, que não deixa de ser um acréscimo remuneratório. Nisto não saímos da disciplina jurídica do dis-

O SPI é um suplemento remuneratório, logo é remuneração.

posto nos artigos 146.º e 159.º da LTFP. Logo o SPI é parte da remuneração devida ao trabalhador, sendo como tal que deve necessariamente ser encarado, ou seja, constitui um compromisso solene do empregador público relativamente à obrigação legal primeira de remunerar o trabalho subordinado, fazendo inscrever os valores a abonar nas despesas correntes da autarquia.

De tudo o que antecede resultam as seguintes conclusões:

1.º conclusão – o direito subjectivo dos trabalhadores potencialmente abrangidos, com direito a receber o SPI, permanece intocável na ordem jurídica desde o dia 1 de Janeiro de 2021.

2.º conclusão – está em vigor, desde o dia 1 de Janeiro de 2021, renovado em 2022 com ligeiras alterações, um regime jurídico-administrativo que regula e obriga as autarquias a pagar o SPI aos trabalhadores por ele abrangidos.

3.º conclusão – o SPI é um suplemento remuneratório, logo com natureza remuneratória, sujeito a normativo administrativo que vincula as autarquias a adequar os seus

orçamentos aos imperativos legais a que se obrigam.

4.º conclusão – o pagamento do SPI em concreto está sujeito a um procedimento especial e depende de uma decisão obrigatória a proferir pelo órgão executivo da autarquia.

O SPI UM DIREITO SUBJECTIVO EMERGENTE DE DECISÃO A PROFERIR

Visto o que antecede, e bem assim o regime jurídico do SPI, resulta que o SPI é um direito subjectivo dos trabalhadores por ele abrangidos, emergente de uma decisão a proferir, por uma autarquia.

Sendo então o SPI um direito subjectivo emergente de decisão a proferir, ancorado na lei, importa saber o seguinte:

- (i) Qual é a situação jurídica dos trabalhadores com direito objectivado a ser-lhes abonado o SPI, naqueles casos em que uma Autarquia não tenha tomado a decisão que o artigo 24.º da LOE 2021 a obrigava a ter tomado para o ano de 2021,
- (ii) nem tenha tomado a decisão para os anos de 2022 e 2023 que o DL 93/2021, de 9 de Novembro, também obriga essa mesma autarquia a deliberar.
- (iii) Ou, caso idêntico,

¹⁰ Como a lei do OE para o ano de 2022 (Lei n.º 12/2022, de 27 de Junho) apenas entrou em vigor no dia 28 de Junho de 2022, a vigência da lei orçamental anterior, para 2021, logo do seu artigo 24.º, estendeu-se até ao dia 27 de Junho de 2022. Tal constatação óbvia significa, sem necessidade de nenhuma outra interpretação jurídica, que pelo menos durante a sobrevivência da Lei do OE para 2021, entre 1 de Janeiro e 27 de Junho de 2022, vigoraram em simultâneo os dois regimes jurídicos do SPI.

¹¹ A DGAL, subsequentemente, também não contraditou essa posição. Logo, a posterior divergência tímida de certas Autarquias, e até do Governo, ao admitirem a norma do artigo 24.º da LOE 2021 caducada para além de 2021, assenta numa mera conveniência economicista e artifício jurídico calculista que se instalou depois. Mas em boa verdade a conveniente caducidade do regime (no caso ao artigo 24.º da LOE 2021) ou do direito a receber o SPI (no caso dos períodos anteriores a 2023) não tem apoio legal nem racionalidade ou fundamento jurídico.

¹² Há exemplos bastantes, sobretudo nos últimos anos, de normas contidas em leis do OE que perduraram no tempo para além da anuidade orçamental.

em que posição se encontram os trabalhadores de uma autarquia que já estão a receber o SPI ou terão já visto reconhecido o seu direito ao abono do SPI para 2023, mas nada receberam, porque nada foi deliberado, para os anos de 2021 e 2022.

A questão prática é a de saber se, e em que circunstâncias, podem tais trabalhadores vir ainda a auferir o SPI relativo aos dois anos transactos em que a autarquia empregadora omitiu a deliberação, para os dois anos, ou para um deles, seja 2021, seja 2022. A resposta é inequívoca e categoricamente afirmativa.

É certo que tais trabalhadores ainda não serão titulares de um crédito laboral, porque não estando ainda o SPI fixado em concreto, não sendo ainda líquido, nem por isso mesmo, certo e determinado, ou determinável por simples operação aritmética, não é ainda um crédito, mas, se e quando suscitado, pode vir a sê-lo, até ao termo da relação de emprego público.

Por outro lado, o orçamento de uma autarquia inclui necessária e obrigatoriamente as despesas com remunerações aos seus funcionários, como é de Lei. E por isso mesmo “*os orçamentos das entidades do sector local preveem as receitas necessárias para cobrir todas as despesas*”⁽¹³⁾.

Podendo haver mais de uma abordagem possível, e prescindindo de discutir o assunto nesta sede, sempre se recorde que o disposto na alínea j) do artigo 2º e na alínea j) do artigo 37º, ambos do CPTA, prevê que os trabalhadores abrangidos pelo direito subjectivo ao abono do SPI, em acção administrativa venham a pedir a condenação da Administração ao cumprimento de deveres de prestar que directamente decorram de normas jurídico-administrativas e não envolvam a emissão de um acto administrativo impugnável, que podem ter por objecto o pagamento de uma quantia. Ora, em matéria do SPI, temos de facto um dever de prestar, emergente de uma decisão a proferir⁽¹⁴⁾, decorrente de normas jurídico-administrativas⁽¹⁵⁾, cujo objecto consiste no pagamento de uma quantia pecuniária, que não envolve necessariamente a emissão de um acto administrativo impugnável⁽¹⁶⁾.

Uma coisa é certa: o pagamento do SPI, pelo menos até à data da cessação da relação jurídica de emprego público, não está sujeito a regras de caducidade e, quanto à prescrição por facto lícito, rege o prazo prescricional ordinário, de vinte anos, sendo este o caso porque a decisão a proferir é um facto lícito, muito embora seja ilícita a omissão de decidir por violação de lei.

DUAS NOTAS BREVES SOBRE O SPI

1. O SPI É PAGO NO SALÁRIO DE FÉRIAS

A remuneração devida ao trabalhador no período das suas férias deve incluir o Suplemento de Penosidade e Insalubridade, desde logo porque o SPI é, jurídica e legalmente, remuneração. A base legal para tal procedimento devido, tem assento no n.º 1 do artigo 152.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Segundo essa norma, clara e taxativa, “*a remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, com excepção do subsídio de refeição*”, isto é, o salário de férias inclui também quaisquer suplementos remuneratórios.

Em absoluta concordância com esta posição, o artigo 146.º da LTFP, sobre “*componentes da remuneração*” estabelece que “*a remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público é composta por: remuneração base; suplementos remuneratórios; prémios de desempenho*”.

Logo, não há como não pagar o SPI com a retribuição de férias, não cedendo a LTFP ao disposto no normativo do SPI segundo o qual este seria abonado “*por cada dia de trabalho efectivamente prestado*”. Deve por isso ser encontrada uma solução de concordância prática com a regra de que “*a remuneração do período de férias*” é aquela como “*se estivesse em serviço efectivo*”. Já os subsídios de férias e de Natal não devem incluir a remuneração do SPI.

2. OUVIR OS TRABALHADORES É OUVIR OS SINDICATOS

O segmento textual legal que estabelece para o SPI um procedimento especial em que obrigatoriamente são “*ouvidos os representantes dos trabalhadores*” (caso do artigo 24.º da Lei do Orçamento de Estado para 2021), ou que a proposta a deliberar pelo órgão executivo é “*precedida da audição dos representantes dos trabalhadores*” (no caso do n.º 4 do artigo 3.º do DL 93/2021), não deixa qualquer margem para dúvidas quanto à necessária e obrigatória audição prévia de estruturas sindicais.

Os “*representantes dos trabalhadores*”, segundo o nosso ordenamento jurídico, são, inquestionavelmente, as associações sindicais. O significado dessa expressão é incontroverso.

Ouvir os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho ou os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, como já fizeram algumas Autarquias, não significa ouvir “*os representantes dos trabalhadores*”, porque no caso do SPI exige-se um parecer prévio, obrigatório por lei, sobre matéria remuneratória (deliberação do SPI), e aqueles serviços têm uma função legal específica e restrita que não lhes dá poderes de representação para esta matéria.

No caso dos SST, a matéria é a da aplicação do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho para o qual há específicos representantes eleitos, quando os há, para exercer essa específica competência. Mas neste caso a matéria é a da criação e pagamento de um suplemento remuneratório, sendo que neste caso a lei vincula a Autarquia à obrigação de ouvir as organizações sindicais existentes, e obviamente o STAL, que emite parecer na posse dos elementos que suportam a deliberação a adoptar pelo órgão executivo da Autarquia.

¹³ Texto do n.º 1 do artigo 40.º do regime financeiro das autarquias locais e entidades intermunicipais.

¹⁴ Uma deliberação do órgão executivo autárquico.

¹⁵ Qualquer um dos dois regimes jurídicos do SPI.

¹⁶ A deliberação do órgão executivo autárquico não é um acto administrativo e a execução dessa deliberação, uma vez tomada, envolve meros actos de execução.

REFLEXÕES SOBRE A RECUPERAÇÃO DAS CARREIRAS E DAS PROFISSÕES

E QUESTÕES LIGADAS ÀS CARREIRAS ESPECÍFICAS DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL

JOSÉ TORRES
JURISTA

Passaram assim a identificar-se carreiras, mas já não profissões, esquecidas estas como se efectivamente fossem inexistentes.

1. Antes de nos debruçarmos, mais especificamente, sobre as carreiras e profissões dos trabalhadores da Administração Local, consideramos que é imperioso que se abra um diálogo sério e consequente sobre o regime legal aplicável a esta matéria.

De facto, o regime vigente é deveras desadequado, não só do ponto de vista das injustiças que tem gerado, e são patentes no dia a dia, como também do ponto de vista técnico, decorrente das alterações que, ao longo dos anos, têm sido introduzidas e das interpretações de natureza diversificada daí decorrentes, sempre tendencialmente no sentido mais restritivo possível.

Radica esse regime, como bem sabemos, nos princípios estabelecidos pela Lei 12-A/2008, de 27/2, que, de uma penada, arrasou carreiras e profissões, como igualmente destruiu o sistema retributivo vigente, agravando ainda mais as possibilidades de evolução profissional e salarial dos trabalhadores.

Complementada, posteriormente, com os diplomas reguladores desses princípios, erigiu-se um enorme edifício, melhor dizendo, um mamarracho redutor de direitos, que, de tão desconforme e já obsoleto, seria suposto vir a ser demolido, ao longo dos anos, o que, infelizmente, não só não sucedeu, como até se robusteceram as raízes desse edifício destruidor de direitos.

Passaram assim a identificar-se carreiras, mas já não profissões, esquecidas estas como se efectivamente fossem inexistentes.

E, quanto às “carreiras”, a tendência foi caminhar para o seu extermínio, reduzidas que foram, na generalidade, a uma única categoria!

Prendendo-nos com alguns exemplos, da aplicação dos princípios impostos pela citada Lei 12-A/2008, recordamos, nomeadamente, a integração, na chamada “carreira de assistente operacional”, de trabalhadores das mais variadas profissões, qualificadas, e algumas até altamente qualificadas, detidas por operários, agentes únicos dos transportes colectivos, condutores de máquinas pesa-





das e veículos especiais, motoristas de diversas áreas, e por aí fora, sem se olhar a meios para atingir a finalidade prosseguida, que foi, e continua a ser, a razia das carreiras e profissões.

Como a prática perfilhada pelo governo nos leva a concluir, qualquer revisão de carreiras, operada, mesmo recentemente, tem sido gerida pelos mesmos princípios impostos pela mencionada Lei 12-A/2008, daí decorrendo que essa revisão, em vez de ter procedido a uma valorização, destrói a estrutura existente, nomeadamente através da eliminação das respectivas categorias, e criando novos problemas, com o processo de transição de remunerações.

No âmbito da Administração Local, o caso mais recente foi o que se passou com a chamada revisão das carreiras de fiscalização, consignada no Decreto-lei 114/2019, que abaixo melhor aprofundaremos, através da criação da chamada carreira especial de fiscalização, para os fiscais do grupo técnico-profissional, impondo, aos fiscais do grupo auxiliar, a sua integração numa "carreira subsistente", em condições absolutamente indignas.

Por outro lado, a transição de regimes, em termos retributivos, processada sem qualquer valorização, tem colocado muitos trabalhadores em posições virtuais, gerando imensas injustiças, a todos os níveis e em todas as carreiras,

Radica esse regime nos princípios estabelecidos pela Lei 12-A/2008, de 27/2, que, de uma penada, arrasou carreiras e profissões, como igualmente destruiu o sistema retributivo vigente.

como também abaixo exemplificaremos.

Tecendo apenas estas considerações, de natureza muito genérica, para as distorções geradas pela instituição do actual regime, remetemos, também, e a título de exemplo, para as considerações feitas pela Provedoria de Justiça, no ofício que em 17/11/2021 dirigiu ao SEAP, em que, após elencar uma série de problemas, termina por concluir "*ter demonstrado a existência de situações de injustiça, de desajustamento funcional e de privação de normal evolução na carreira que resultam do efeito conjugado da vigência de sucessivos regimes jurídicos ou da omissão de medidas legislativas.*" Trata-se de um documento

importante, detectando problemas de diversa ordem, entre outros, que também por nós têm sido sinalizados, desde a primeira hora de vigência da famigerada Lei 12-A/2008, dando azo às mais variadas formas de luta que ao longo dos anos temos promovido.

Tudo isso, aliás, está cada vez mais agravado pela obsoleta, injusta e, quanto, a nós, ilegal estrutura da TRU, por se obstinar a desrespeitar o princípio da proporcionalidade entre os diversos níveis salariais, à revelia do disposto no artigo 147.º da LTFP, o que é manifestamente patente quando igualiza os valores dos níveis 1 a 5, num inaudito e acrobático contorcionismo matemático a todos os títulos inqualificável!

Contorcionismo que nem a recente aposição do termo “tendencialmente” o salva, não passando de uma lamentável exibição da prepotência e arrogância de quem assim pretende impor a aplicação da lei.

Feitas estas breves considerações, é tempo de se olhar com seriedade para as injustiças que o actual regime tem gerado, e se ponderar o acolhimento de soluções que, finalmente, ponham cobro a tantos dislates, redutores de direitos fundamentais dos trabalhadores, como são os que se reportam às suas carreiras e remunerações.

2. Debruçando-nos, nestas notas, apenas sobre algumas das questões que inquinam o regime vigente, começamos por destacar as perversões decorrentes da aplicação do artigo 104.º, n.º 2, da citada lei 12-A/2008.

Determinou esse preceito que

a integração dos trabalhadores, no novo regime retributivo, se efectua sem qualquer valorização, pelo que se as respectivas remunerações não coincidirem com posições reais, previstas na TRU, serão integrados em posições intermédias dessa Tabela.

Essa norma tem causado graves distorções remuneratórias e injustiças relativas, de diversa ordem, a que, de resto, faz adequada referência o citado ofício da Provedoria de Justiça.

Aplicada na transição de regimes, a partir de 2009, com graves repercussões na progressão dos trabalhadores, passados tantos anos e malgrado o que temos reivindicado e as distorções apontadas pela Provedoria de Justiça, a regra em apreço continua a ser aplicada, nos processos de revisão de carreiras, juridicamente consideradas “não revistas”, como se se tratasse de um supremo e irrevogável princípio, a manter a todo o custo!

Sabemos, porém, que é de facto uma fonte de iniquidades, como à saciedade está demonstrado!

Valendo-nos de um processo mais recente, o dos Fiscais, da carreira especial de fiscalização, criada pelo Decreto-lei 114/2019, verificamos que a maioria dos trabalhadores foram integrados em posições intermédias, pelo que, ao abrigo do Decreto-lei 84-F/2022, apenas beneficiaram de um acréscimo salarial de cerca de 52 euros, enquanto para colegas da mesma categoria profissional, integrados em posições reais, esse acréscimo foi da ordem dos 104 euros!

Trata-se de uma clamorosa injustiça, que urge corrigir, e é imperioso que se faça!

Quanto aos processos de revisão de carreiras “ainda não revistas”, bem sabemos como o governo tem agido, realçando a experiência mais recente, e que já referimos, com a criação da “Carreira Especial de Fiscalização”, efectuada em termos desprestigiantes, a que nos opusemos veementemente.

Como igualmente clamorosa é a injustiça que afecta os fiscais do grupo auxiliar, reduzidos à expressão mais simples, a bem dizer ao extermínio das suas carreiras, “generosamente” mantidas, a título de “subsistentes”, podendo os seus titulares optar pela integração na categoria de assistente operacional, no prazo de 90 dias concedido pelo referido diploma.

Claro que, sendo obviamente desprestigiante, não conhecemos nenhum caso de opção por um desvirtuamento profissional dessa natureza! Sucede, porém, que o actual desenvolvimento remuneratório da categoria de assistente operacional é mais favorável, nas posições finais, às quais os fiscais em causa já nem sequer podem ascender, quando se esgota o desenvolvimento da actual carreira subsistente, ficando assim completamente congelados nessa situação!

Deste modo, e atenta a identidade com a categoria de assistente operacional que o referido Decreto lei 114/2019 – e não nós – lhes atribui, justifica-se que, no mínimo, lhes seja conferida idêntica garantia e progressão, nos termos do artigo 11.º do referido Decreto lei 84-F/2022. Neste contexto, consideramos que se impõe tomar medidas que façam justiça a esses trabalhadores, mediante a aprovação de um preceito legal, que determine que todos os trabalhadores nessa situação, nomeadamente os fiscais em apreço, serão reposicionados numa posição real que lhes permita, no mínimo, um acréscimo salarial idêntico ao atribuído a trabalhadores da mesma carreira. Por outro lado, e atenta a referida situação dos fiscais do

grupo auxiliar, integrados em carreiras subsistentes, reivindicamos que, no mínimo, beneficiem de um desenvolvimento salarial nunca inferior ao da categoria de assistente operacional, incluindo as regras de progressão que para esta categoria estão fixadas no artigo 11.º do Decreto-Lei 84-F/2022.

E salientamos, ainda, que as medidas acima referidas devem ser aplicadas a todas as carreiras, juridicamente qualificadas como "subsistentes", anteriormente integradas no chamado "grupo auxiliar", que, no fundamental, se identifiquem com a mencionada categoria de assistente operacional.

Quanto aos processos de revisão de carreiras "ainda não revistas", bem sabemos como o governo tem agido, realçando a experiência mais recente, e que já referimos, com a criação da "Carreira Especial de Fiscalização", efectuada em termos desprestigiantes, a que nos opusemos veementemente.

As correcções que atrás mencionámos constituirão apenas uma pequena reparação que tão justamente se impõe, mas que não constitui a recuperação da carreira que foi destruída pelo citado decreto-lei 104/2019.

Neste contexto, é fundamental que processos desta natureza se inspirem noutros princípios, mais consentâneos com os direitos e justas aspirações dos trabalhadores, nomeadamente:

» *Manutenção de uma estrutura que preveja a existência de várias categorias, garantindo assim evolução profissional na vertical, por promoção, e na horizontal, por progressão;*

» *Transição de remunerações, no mínimo, para o nível superior mais próximo, correspondente a uma posição real da categoria em causa;*

» *Adequada valorização da carreira, com base na perda do poder de compra dos trabalhadores, nomeadamente nos anos de 2022/2023.*

3. Exemplo paradigmático, entre muitos outros que poderíamos utilizar, de destruição da estrutura das carreiras, constatada na carreira de agente único de transportes colectivos, que, pura e simplesmente, foi integrada na amálgama em que se submergiu uma imensidão de outras carreiras, com identidade própria. Valendo-nos deste exemplo, consideramos que é hora, já bem tardia, porém, de reflectirmos sobre essa destruição, recuperando-se, com as devidas adaptações, uma estrutura que identificava profissões e categorias de cada carreira, com regras que regulavam, com alguma dignidade, a respectiva evolução, por promoção e progressão. Trazendo exemplificativamente à colação a carreira de agente único, salientamos que, não sendo juridicamente titulada como carreira especial, a verdade é que beneficiava de uma regulamentação que, de certo modo, lhe conferia um tratamento muito específico, tendencialmente no sentido de corresponder às exigências e responsabilidades de uma profissão cujo exercício corresponde à prestação de serviços de natureza absolutamente indispensável para os cidadãos. Sendo isso ignorado, com a sua aglutinação na "carreira de assistente operacional", é

Trazendo exemplificativamente à colação a carreira de agente único, salientamos que, não sendo juridicamente titulada como carreira especial, a verdade é que beneficiava de uma regulamentação que, de certo modo, lhe conferia um tratamento muito específico.

fundamental que se reponde esta insólita situação, com medidas adequadas que justamente se impõem, nomeadamente:

» *Recuperação de uma estrutura que caracterize uma verdadeira carreira, dotada de diversas categorias, com regras adequadas à evolução profissional, por promoção e progressão;*

» *Fixação de contrapartidas remuneratórias – remuneração base e suplementos – que justamente correspondam às exigências funcionais da carreira.*

Identificámos esta carreira, a título meramente exemplificativo, porquanto idênticas medidas reivindicamos para a recuperação e justa valorização de outras carreiras em situação semelhante.

No fundo, e em jeito de conclusão final, consideramos que, atenta a destruição operada pela lei 12-A/2008, é cada vez mais imperioso proceder à recuperação das carreiras e das profissões, bem como do respectivo sistema retributivo, com as adaptações e valorização salarial que justamente se impõe.



SOBRE O TEMPO DE SERVIÇO: EFEITOS DE ANTIGUIDADE

Na reflexão que vamos fazer sobre este tema vamos valer-nos do que recentemente se tem passado, com a aplicação do artigo 11.º, do Decreto-lei 84-F/2022, respeitante à possibilidade de alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores da categoria de assistente operacional, em função do tempo de serviço apurado no final de cada um dos anos previstos nesse preceito, nomeadamente 30 anos no final de 2022.

JOSÉ TOREES
JURISTA

Como ponto prévio, queremos, porém, deixar aqui bem vincado que a exigência desse tempo de serviço é de um exagero inaceitável, aplicando-se a um número muito reduzido de trabalhadores, e não resolvendo, por exemplo, a situação de muitos outros,

nomeadamente com mais de 20 anos de serviço, inclusive de profissões altamente qualificadas, que continuam a auferir a chamada remuneração mínima da administração pública, isto é 9,20 euros superior ao salário mínimo nacional! Por isso, reiteramos aqui a nossa justa indignação que oportunamente expressámos junto do governo. Passando à questão em apreço, queremos salientar que o

citado artigo 11.º releva, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, "os anos de serviço na categoria", expressão que, por si só, deveria ser suficiente para que fossem considerados todos os períodos temporais em que os trabalhadores exerceram funções públicas, independentemente da modalidade do contrato para o efeito celebrado. Se assim fosse, sem escusa-

da especulação e redutoras conclusões que, lamentavelmente, constatamos, pretendendo o intérprete distinguir o que a lei não distingue, ficariam dissipadas todas as dúvidas que têm sido suscitadas, quanto à relevância do tempo de serviço prestado, especialmente a coberto de contratos a termo resolutivo, bem se sabendo, porém, que, na esmagadora maioria das situações, esses contra-

tos visaram a satisfação de necessidades de natureza permanente!

Portanto, quando se entende, como a DGAEP refere, que esse tempo só releva nos casos em que a lei assim expressamente o determina, é imperioso que se avaliem essas situações, tendo em conta as diversas formas de contratação utilizadas ao longo dos anos, por vezes em datas já bem remotas, e os precisos efeitos que geraram, após a efectivação dos trabalhadores.

Anteriormente à vigência do Decreto-lei 247/87, de 17/6, eram frequentes as contratações de trabalhadores, designados como “*assalariados eventuais*”, efectuadas ao abrigo do artigo 658.º do Código Administrativo, como também ao abrigo do Decreto-lei 781/76, de 28 de Outubro, que então regia os contratos de trabalho a prazo.

Por sua vez, o artigo 44.º, do citado Decreto lei 247/87, veio regulamentar a contratação a prazo certo, em termos de esses contratos não poderem ser convertidos em contratos sem prazo, caducando tácita e automaticamente no termo do prazo estabelecido.

Foi nestes moldes que muitos trabalhadores foram contratados, suscitando-se agora dúvidas sobre a contagem do tempo de serviço prestado nessa situação, para efeitos de progressão na categoria, neste caso, de assistente operacional.

Dúvidas que, na nossa opinião, não se justificam, porquanto esse direito lhes está expressamente garantido pelos artigos 6.º e 6.º-A, do Decreto lei 409/91, de 17/10, com a redacção introduzida pela Lei 6/92, de 29 de Abril. Assim, quanto ao pessoal

A exigência desse tempo de serviço é de um exagero inaceitável, aplicando-se a um número muito reduzido de trabalhadores.

contratado nos termos do artigo 44.º, do citado Decreto lei 247/87, determinou aquele artigo 6.º que “*releva para efeitos de progressão na categoria e promoção na carreira*”, enquanto o artigo 6.º-A estatuiu idêntica garantia para o pessoal contratado ao abrigo do Decreto lei 781/76 e do artigo 658.º do Código Administrativo.

Deste modo, não vemos em que se possam fundamentar dúvidas que têm sido suscitadas nesta matéria, com interpretações que, lamentavelmente, ainda mais reduzem as já de si tão precárias hipóteses de progressão dos trabalhadores.

Salienta-se, aliás, que foi precisamente ao abrigo dos citados artigos 6.º e 6.º-A, do Decreto-lei 409/91, que o Centro de Arbitragem Administrativa decidiu, em 2020 e 2021, que o tempo de serviço prestado, como contratados a termo, pelos trabalhadores demandantes, teria de ser considerado para efeitos de progressão e promoção, com o consequente pagamento dos retroactivos, incluindo juros de mora, decorrentes da reconstituição da respectiva evolução profissional, nos termos das normas vigentes nos anos em causa.

REGULARIZAÇÃO DE SITUAÇÕES DE PRECARIIDADE

Por outro lado, trazemos também à colação normas legais posteriores, aprovadas no âmbito da regularização de situações de precariedade, como sucedeu, por exemplo, no âmbito da aplicação dos Decretos lei 195/97 e 256/98 e, ainda, mais recentemente, da Lei 112/2017, de todos decorrendo o propósito de garantir, especialmente para efeitos de carreira, o tempo de serviço prestado em situação irregular.

Paradigmático do que afirmamos é o artigo 13.º da Lei 112/2017, determinando que o tempo de serviço prestado em situação irregular releva para “*o desenvolvimento da carreira, designadamente para efeito de alteração do posicionamento remuneratório*”. Por outro lado, ainda, relevamos uma norma actualmente vigente, constante do artigo 11.º da LTFP, determinando que “*o exercício de funções ao abrigo de qualquer modalidade de vínculo de emprego público, em qualquer dos órgãos ou serviços a que a presente lei é aplicável, releva como exercício de funções públicas na carreira, na categoria ou na posição remuneratória*”.

Repare-se que esta norma se refere ao “*exercício de funções ao abrigo de qualquer modalidade de vínculo de emprego público*”, que necessariamente tem de abranger as contratações, que, sob diversas formas, apenas tiveram o objectivo de iludir as disposições legais que regem os vínculos por tempo indeterminado.

No apuramento da contagem de tempo, prestado na categoria de assistente opera-

cional, importa ainda ter em conta que deve ser contabilizado todo o que foi prestado em qualquer categoria profissional que, a partir de 2009, passou a ter a actual designação.

Isto é, não pode ser contabilizado apenas o tempo de serviço prestado na categoria detida em 2008, mas também o exercido numa outra qualquer categoria, anteriormente detida, e que teve idêntica transição em 2009, como nos parece óbvio!

É o caso, por exemplo, de um auxiliar de serviços gerais que, entretanto, ingressou numa carreira operária, transitando para assistente operacional, sendo que a primeira daquelas categorias imporia idêntica transição.

Não percebemos como se podem suscitar dúvidas numa matéria tão simples quanto esta, parecendo que, afinal, o objectivo é mais o de obstaculizar a aplicação da lei do que proceder em conformidade com a adequada e justa interpretação dos seus preceitos.

O que referimos, a propósito dos assistentes operacionais, decorrente da aplicação do citado artigo 11.º, do Decreto-lei 84-F/2022, pode e deve aplicar-se a quaisquer outras situações, de apuramento da contagem do tempo de serviço, para os devidos efeitos legais, nomeadamente, para efeitos de evolução profissional.

Estas notas espelham a interpretação que reiteradamente temos defendido, esperando que, na aplicação da lei, prevaleça o bom senso e consequente adopção de soluções que efectivamente correspondam aos direitos e legítimas expectativas dos trabalhadores.

O REGIME DE AJUDAS DE CUSTO

UMA INDIGNIDADE INQUALIFICÁVEL

JOSÉ TORRES E ISABEL COSTA
JURISTAS

O actual regime de ajudas de custo é de uma indignidade absolutamente inqualificável, que bem identifica o miserabilismo que caracteriza os parques suplementos remuneratórios que existem e são atribuídos aos trabalhadores da Administração Pública.

Nestas notas referimo-nos, apenas, ao regime de ajudas de custo, devidas por deslocações no território nacional, matéria que está regulamentada no Decreto-lei 106/98, de 24 de Abril, que, no entanto, sofreu posteriores alterações, grosseiramente redutoras de direitos, como iremos seguidamente salientar. Na sua redacção original, esse Decreto-lei determinava, no artigo 6.º, que “*Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 5 km do domicílio neces-*

sário e nas deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 20 km do mesmo domicílio.”

Vigorou esta redacção até final de 2012, porquanto esse normativo sofreu uma profunda alteração, pelo artigo 41.º, da Lei 66-B/2012, de 31/12 – Lei do Orçamento do Estado para 2013 – que introduziu a seguinte redacção:

“Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do domicílio necessário e nas deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 50 km. do mesmo domicílio”

Isto é, o objectivo foi, na prática, destruir o direito ao recebimento de ajudas de custo, sobretudo nas pequenas deslocações, que, sendo anteriormente de 5 km., frequentemente eram devidas a muitos trabalhadores, sobretudo de profissões operárias e de diversas outras profissões, do então chamado “grupo auxiliar”.

Foi de facto uma machada, inacreditavelmente supressora de direitos, visando, no fundo, acabar com um direito tantas vezes justamente reclamado pelos trabalhadores, especialmente da Administração Local, tendo em conta a prevalência de deslocações desta natureza, envolvendo sobretudo os períodos do intervalo para almoço.

Quanto aos valores devidos, foram fixados no artigo 8.º, do citado Decreto lei

106/98, em percentagens de 25%, para qualquer dos períodos de tomada de refeições aí previstos, e de 50% para alojamento, percentagens a incidir sobre os valores constantes das Portarias que, anualmente, previam os montantes devidos.

Assim, reportando-nos apenas à última actualização, constante da Portaria 1553-D/2008, vigente desde 1/1/2009, constatamos:

» Os valores aí contemplados são de factos extremamente escassos, não se ajustando às despesas em causa e aos naturais incómodos decorrentes das deslocações;

» Apesar disso, porém, e considerando que os requisitos subjacentes à aquisição desse direito eram bem mais favoráveis do que os impostos a partir de 2013, como referimos, os valores vigentes em 2009 não configuravam a situação de indignidade que posteriormente os caracterizou.

» De facto, esses valores foram grosseiramente reduzidos, a partir de 1 de Janeiro de 2011, em percentagens de 15% ou 20%, conforme os níveis remuneratórios dos trabalhadores, por força do estabelecido no artigo 4.º, do Decreto-lei 137/2010, situação que ainda se mantém, sendo a todos os títulos insustentável, tanto mais que a taxa de inflação verificada ao longo de tantos anos já supera os 20%!

» Neste contexto, os valores fixados para deslocações em território nacio-

nal, abrangendo alojamento e alimentação, são actualmente os seguintes:

- 50,20 Euros para trabalhadores com remunerações base superiores ao nível 18;
- 43,39 Euros para trabalhadores com remunerações base entre os níveis 18 e 9;
- 39,83 Euros para os restantes!

Assim, se por exemplo estiver em causa uma deslocação que implique a atribuição de 25% daquele valor total, relativo a um almoço, o trabalhador receberá 12,55 euros, ou 10,85 ou, 9,96, conforme a respectiva remuneração base! Mas terá de corresponder a essa "generosidade", **abdicando do subsídio de refeição**, actualmente de 6 euros, porque isso lhe impõe o artigo 37.º, do citado Decreto lei 106/98!

Quer dizer, nesse dia, **em vez de receberem subsídio de refeição, de 6 euros, receberão 6,55€, ou 4,85€, ou 3,96€! Custeando certamente desse modo sumptuosos almoços!**

Por outro lado, como é que se podem suportar despesas de alojamento e refeições com 39,83 euros, ou 43,39, ou 50,20? Em que País é que nós estamos?

Eis o panorama de uma indignidade inqualificável, que tem de envergonhar quem nos governa!

Em conclusão, constatamos que, às grosseiras desvalorizações dos abonos devidos, desde 2011, se juntou, a partir de 2013, um substancial agravamento dos requisitos exigidos para aquisição do direito a ajudas de custo!

Eis um exemplo de como são tratados os trabalhadores, como meros joguetes, tantas vezes sujeitos às mais indignas condições de trabalho, que urge continuarmos a combater, com redobrado empenhamento.

É o que faremos, no exercício do direito de liberdade sindical que a Constituição nos garante, exigindo a revogação da redução do valor e a devida e justa correcção/actualização que responda ao brutal aumento do custo de vida.

BREVE DESCRIÇÃO E CONSIDERAÇÕES SOBRE O REGIME JURÍDICO DAS AJUDAS DE CUSTO E TRANSPORTE DO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O regime jurídico do abono de ajudas de custo e transporte do pessoal da Administração Pública, quando deslocado em serviço público, consta do Decreto-Lei 106/98 de 24 de Abril, diploma que foi objecto de alterações através do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de Dezembro, da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Novembro, da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro, da Lei n.º 82-B, de 31 de Dezembro e do Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de Maio.

A atribuição de ajudas de custo depende do preenchimento de determinados critérios e condições.

A – Critérios para a atribuição das ajudas de custo:

Direito ao abono (art.º 6.º)

Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do domicílio necessário e nas deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 50 km do mesmo domicílio.

Domicílio necessário (art.º 2.º)

Para efeitos de abono de ajudas de custo considera-se domicílio necessário:

- A localidade onde o funcionário aceitou o lugar ou cargo, se aí ficar a prestar serviço;
- A localidade onde exerce funções, se for colocado em localidade diversa da referida na alínea anterior;
- A localidade onde se situa o centro da sua actividade funcional, quando não haja local certo para o exercício de funções.

As deslocações em território nacional classificam-se em diárias e por dias sucessivos.

Deslocações diárias (art.º 4.º)

As que se realizam num período de 24 h e, bem assim as que, embora ultrapassando este período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas.

Deslocações por dias sucessivos (art.º 5.º)

As que se efectivam num período de tempo superior a vinte e quatro horas.

B – Condições de atribuição do abono da ajuda de custo (art.º 8.º)

Nas deslocações diárias abonam-se:

- 25% da ajuda de custo diário, se a deslocação abranger o período entre as 13 e as 14 horas;
- 25% da ajuda de custo diário, se a deslocação abranger ainda que parcialmente o período compreendido entre as 20 e as 21 horas;
- 50% da ajuda de custo diário se a deslocação implicar alojamento quando o trabalhador não dispuser de transportes colectivos regulares que lhe permitam regressar à sua residência até às 22 horas.

Nas deslocações por dias sucessivos abonam-se:

- Dia da partida:
 - Até às 13 horas - 100%;
 - Depois das 13 até às 21 horas - 75%;
 - Depois das 21 horas - 50%;
- Dia de regresso:
 - Até às 13 horas 0%;
 - Depois das 13 até às 20 horas 25%;
 - Depois das 20 horas 50%.
- Restantes dias - 100%.

II – Casos especiais (art.º 10º)

Quando o trabalhador não dispuser de transporte que lhe permita almoçar no seu domicílio necessário ou nos refeitórios dos serviços sociais a que tenha direito pode ser concedido abono para despesa de almoço de uma importância equivalente a 25% da ajuda de custo diária nas deslocações até 20km, após apreciação do dirigente do serviço.

Nas deslocações entre 20km e 50km o dirigente do serviço pode, mediante despacho proferido nos termos do n.º 3 do artigo 10.º, proceder à atribuição dos quantitativos previstos no n.º 4 do artigo 8.º do DL 106/98, de 13/04.

No caso de deslocações superiores a 50km o dirigente do serviço pode, através de despacho fundamentado e considerando as circunstâncias do n.º 3 do artigo 10.º, proceder á atribuição dos quantitativos previstos no n.º 2 do artigo 8.º do DL 106/98, de 13/04.

Porém, e em consequência do chamado “Programa de Estabilidade e Crescimento” (PEC) o Decreto-Lei 137/2010, de 28/12, alterou o Decreto-Lei 106/98 de 24 de Abril, e o Decreto-Lei 192/95 de 28 de Julho, reduzindo os valores das ajudas de custo e de transporte, nos seguintes termos:

- Redução em 20% das ajudas de custo para os trabalhadores com remunerações base superiores ao valor do nível remuneratório 18 e em 15%, para os restantes trabalhadores, tendo em conta as importâncias fixadas no n.º 2 da Portaria 1553-D/2008, de 31 de Dezembro;
- Quanto aos valores das ajudas de custo, relativos a deslocações ao estrangeiro, redução em 20 %, para os Membros do Governo e trabalhadores com remunerações superiores

ao valor do nível remuneratório 18 e em 15% para os restantes trabalhadores, tendo também em conta as importâncias fixadas no n.º 5 da referida Portaria 1553-D/2008.

Assim, e considerando as reduções impostas pelo Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28/12, as ajudas de custo encontram-se actualmente fixadas nos seguintes valores:

AJUDAS DE CUSTO			
Membros do Governo	Remunerações > NR 18	Remunerações <= NR 18 e >= NR 9	Remunerações < NR 9
PAÍS			
(1)	€ 50,20	€ 43,39	€ 39,83
ESTRANGEIRO			
€ 100,24	€ 89,35	€ 85,50	€ 72,72

- Relativamente aos valores do subsídio de transporte fixados no artigo 4.º da Portaria 1553-D/2008, de 31/12, o Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28/12, procedeu, também, à sua redução. Assim, nos

termos do n.º 4 do artigo 4.º do citado Decreto-Lei n.º 137/2010, o subsídio de transporte foi reduzido em 10%, pelo que actualmente encontra-se fixado nos seguintes valores:

SUBSÍDIO DE TRANSPORTE					
Viatura Própria	Carreiras de Serviço Público	Automóvel de Aluguer			A pé
		1 Pessoa	2 Pessoa	3 ou + Pessoas	
(Km)(Km)	(Km)	(Km/pessoa)	(Km/pessoa)	(Km)	
0,36	0,11	0,34	0,14	0,11	–

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

- Nas situações previstas nos casos especiais, sempre que o trabalhador considere ter direito ao referido abono, deve apresentar requerimento;
- As ajudas de custo devem ser pagas no prazo máximo de 30 dias a contar da data da apresentação dos respectivos documentos comprovativos;
- Os trabalhadores que se desloquem em serviço público têm direito ao abono adiantado das respectivas ajudas de custo e transportes, devendo prestar contas no prazo de 10 dias, após o regresso;
- Quando houver direito ao abono de ajudas de custo, será deduzido o respectivo subsídio de refeição;
- Por periferia da localidade entende-se o ponto onde termina a localidade;
- As ajudas de custo, conforme resulta do regime legal, não visa compensar despesas efectuadas, mas sim compensar determinadas despesas que o legislador presume que sejam efectuadas pelo trabalhador quando se encontra deslocado em serviço, mesmo que efectivamente este as não realize, porquanto as ajudas de custo não podem ser consideradas como um complemento salarial por efeito da prestação de trabalho fora do local do domicílio necessário;
- Todos os trabalhadores têm direito a ajudas de custo, pois o regime legal não estabelece qualquer diferenciação da sua

aplicação em função da categoria e do conteúdo funcional do trabalhador que se encontra deslocado. Tal situação resulta, aliás, dos n.ºs 1 e 3 do artigo 106/98, os quais determinam que os funcionários e agentes da administração central, regional e local e dos institutos públicos, nas modalidades de serviços públicos personalizados e de fundos públicos, quando deslocados do seu domicílio necessário por motivo de serviço público, têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, sendo que este regime também se aplica aos trabalhadores contratados a termo;

- Ora resulta do regime legal, com clara evidência, que o legislador pretende atribuir ajudas de custo a todos os trabalhadores da Administração Pública quando se encontrem em deslocação independentemente da carreira/categoria em que se encontrem ineridos, bem como das funções que desempenhem;
- Por outro lado, as ajudas de custo visam compensar o trabalhador pelo facto de se encontrar em deslocação, independentemente da realização ou não de determinada despesa, pelo que pelo simples facto de o trabalhador se deslocar para fora daquele que é o seu domicílio necessário tem direito a receber ajudas de custo.

Às grosseiras desvalorizações dos abonos devidos, desde 2011, se juntou, a partir de 2013, um substancial agravamento dos requisitos exigidos para aquisição do direito a ajudas de custo!

O BALANÇO SOCIAL E OS TRABALHADORES MUNICIPAIS

ANABELA VOGADO
SOCIÓLOGA DO TRABALHO

No sector público como no privado, o Balanço Social assume-se como um importante instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, evidenciando os seus pontos fracos e fortes, alicerçando a dinâmica negocial para a melhoria contínua das condições de trabalho e contribuindo para o reforço da estrutura do Sindicato e para a intervenção político-sindical a nível local, regional e nacional.

O Balanço Social desenvolve-se nos EUA a partir da década de 1960, por força da intervenção da sociedade americana que, num quadro profundamente marcado pela Guerra do Vietname, discutia a responsabilidade social das empresas e exigia ao sector empresarial uma conduta ética e práticas socialmente responsáveis.

Chegado à Europa no início dos anos 70, o Balanço Social vem enfatizar as condições de trabalho, e torna-se prática obrigatória em França e em Espanha. Introduzido em Portugal nos anos 80, começa por assumir carácter obrigatório para o sector empresarial com mais de 100 trabalhadores (Lei n.º 141/85, de 14/11 – Lei do Balanço Social), chegando à Administração Pública em 1992, com a publicação do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28/07. Mas só quatro anos mais tarde, em 1996, seria publicado o Decreto-Lei n.º 190/96, de 09/10, que regulamenta a sua aplicação e determina a sua obrigatoriedade para todos os serviços e organismos da Administração Pública com um mínimo de 50 trabalhadores, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Pese embora o princípio da efectiva participação dos tra-

balhadores estar consagrado no artigo 3.º deste normativo, bem como o seu envio à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, às comissões ou delegados sindicais que aí existam e pese embora o artigo 4.º determinar que o Balanço Social tem que ser enviado às organizações sindicais da função pública que o solicitem e deve ser divulgado por todos os trabalhadores (nomeadamente através de afixação em local bem visível), certo é que tais pressupostos encontram resistência por parte de alguns municípios, que reiteradamente recusam o seu envio ou disponibilização, condicionando a análise municipal, distrital e nacional que importa fazer.

O BALANÇO SOCIAL E A CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS

Fornecendo um vasto conjunto de indicadores sobre o desenvolvimento dos municípios, o Balanço Social permite-nos, entre outros, tecer uma breve caracterização dos trabalhadores municipais, aqui centrada nos vínculos contratuais, carreiras, estrutura etária e habilitações literárias.

Considerado um universo de 144 833 trabalhadores em 31 de Dezembro de 2021¹, de





acordo com os dados fornecidos, o número de trabalhadores ao serviço cresceu 4,8% face a período homólogo do ano anterior, o que reflecte a entrada de mais 6 558 trabalhadores ao serviço. Com as mulheres a representarem 55,2% do efectivo, a feminização do sector conhece um crescimento residual de 0,3%.

Não dispondo da totalidade dos Balanços Sociais Municipais (308), os 254 instrumentos analisados pelo STAL, para o ano de 2021, assumem uma representação municipal de 82,5%, a que corresponde uma representação de 88,5% dos trabalhadores.

Numa análise que considera 128 224 trabalhadores, o acréscimo de 12 394 trabalhadores face a 2020 traduz um crescimento de 9,5% relativamente ao universo de trabalhadores então analisado. Com as mulheres a representarem

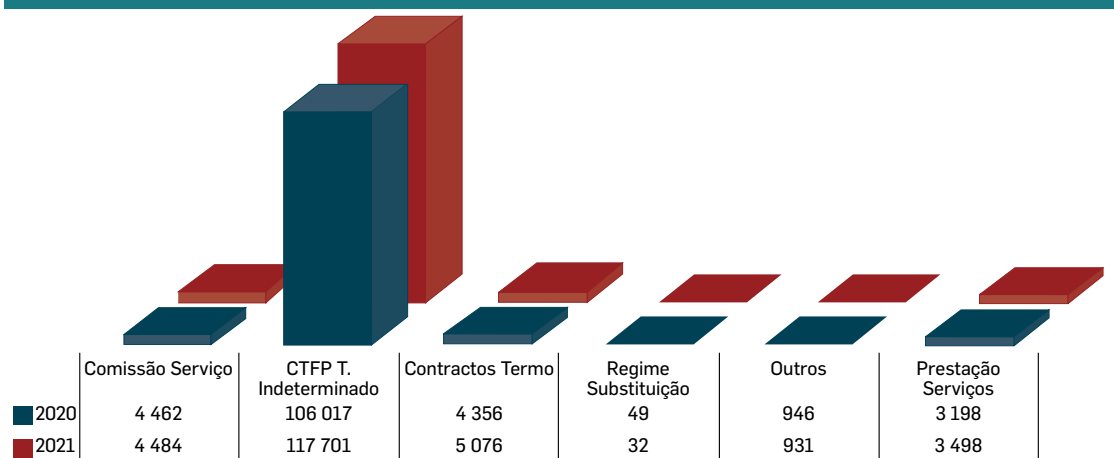
56,7% do efectivo, também aqui a feminização do sector conhece um crescimento residual, situado nos 0,4%.

Fora da consubstanciação de trabalho subordinado, temos que considerar ainda 3 498 trabalhadores em **regime de prestação de serviços**, ou seja, mais 300 que em período homólogo. Com uma taxa de feminização de 56,5%, das 1 976 mulheres que aqui se encontram, 814 são avençadas (41,2%) e 1 162 são tarefas (58,8%), com as mulheres a representarem 59,9% do total de tarefeiros e 54,3% do de avençados.

Do ponto de vista da **relação contratual**, predominam os contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com os 117 701 trabalhadores com este vínculo a representarem 91,8% do total em análise. Com mais 11 684 trabalhadores efectivos face a 2020, a taxa de efectividade aumenta 0,3 pontos percentuais (p.p).

O recurso ao **trabalho precário** aumenta 0,2 % apresentando-se com uma repre-

VÍNCULO LABORAL



¹ Data a que reporta a informação prestada nos balanços sociais 2021, com base na qual a DGAL publica o número de trabalhadores municipais, por sexo e Município, disponível em <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/subsetor-da-administracao-local/recursos-humanos/>

sentação de 4,0%. Dos 5 076 trabalhadores contratados a termo, cerca de 83% estão a termo certo (4 219) e 17% a termo incerto (857). A precariedade tem maior incidência entre os assistentes operacionais (55%) e os técnicos superiores (29,1%), registando um decréscimo de 0,8 p.p nestes últimos, mas agravando-se entre os primeiros (+ 4,4 p.p). As mulheres são as mais afectadas pela precariedade, com o efectivo feminino (3 527) a representar 69,5% deste grupo alvo (+0,6 p.p).

Ao nível dos cargos/carreiras, encontramos 116 803 trabalhadores em carreiras gerais, representando 91,1% do total em análise. Comparativamente com 2020, a estrutura de trabalhadores sofre ligeiras alterações, com os técnicos superiores a reduzirem a representação de 18,8% para 18,7% (21 840) e os assistentes técnicos de 22,7% para 22,5% (26 274). Em sentido contrário, os assistentes operacionais passam de 58,5% para 58,8% (68 689).

Com uma taxa de representação feminina de 59,3%, as mulheres (69 223) mantêm-se predominantes entre os técnicos superiores (72,5%) e os assistentes técnicos (65,3%), aumentando a representação em 0,8 p.p entre os assistentes operacionais, onde são maioritárias (52,3%).

O peso dos dirigentes diminui 0,5 p.p, passando de 2,9% para 2,4%, verificando-se um ligeiro aumento das mulheres entre os dirigentes intermédios (+ 0,2 p.p) cuja expressão é agora de 53%.

No plano da **estrutura etária**, predominam os trabalhadores com idades entre os 40

e os 59 anos (65,6% = 82 541). O envelhecimento do sector deve merecer particular atenção, sobretudo se tivermos em consideração que a expressão dos trabalhadores que têm 60 a 69 anos – e, por conseguinte, se aproximam da idade de aposentação/reforma – aumenta de 17,4% para 18,7% (23 467) e é superior à daqueles que têm até 39 anos, inclusive (15,6% = 19 688). Apesar do aumento de 0,3 p.p registado na taxa de emprego jovem² (3,3%), verifica-se também um aumento na taxa de envelhecimento³ (+1 p.p), que situa agora nos 37,4%.

Ao nível das habilitações literárias, continua a registar-se uma expressão significativa de trabalhadores que têm habilitações até ao 9º ano (39,6% = 50 592), dos quais 21,3% tem, no máximo, 6 anos de escolaridade (27 249). A redução de 0,8 p.p que se faz sentir neste último grupo face a 2020 incide apenas sobre os trabalhadores com a 4ª classe, mantendo-se constante os que não concluíram os primeiros 4 anos de escolaridade (0,2% = 270). Ao nível dos trabalhadores que têm 12 anos de escolaridade, regista-se uma subida de 1 p.p, representando 32,1% do total (41 004). Em termos de género, constata-se que a representatividade das mulheres aumenta em consonância com os níveis de ensino até aos 12 anos de escolaridade: com uma representação na ordem dos 16% entre os trabalhadores que não completaram a 4ª classe, mantêm-se minoritárias até ao 6º ano (37,1%), atingindo os 54,2% ao nível do 9º ano e com maior incidência entre os trabalhadores que concluíram os 12 anos

Importa salientar que destes 31 867 trabalhadores com habilitações entre o bacharelato e o doutoramento, 4 961 (15,6%) desempenham funções como assistentes técnicos (3 512) ou operacionais (1 809), o que indicia um subaproveitamento de conhecimentos e competências.

de escolaridade (67,2% = 27 565). Com a **taxa de formação superior** a manter-se constante nos 25% (31 867), as mulheres representam 64,8% deste efectivo.

Para finalizar, importa salientar que destes 31 867 trabalhadores com habilitações entre o bacharelato e o doutoramento, 4 961 (15,6%) desempenham funções como assistentes técnicos (3 512) ou operacionais (1 809, o que indicia um subaproveitamento de conhecimentos e competências, com enfoque no feminino, já que as mulheres representam 78,5% destes assistentes técnicos e 78,6% destes operacionais. Se muitas se viram forçadas a abdicar de uma carreira na sua área de formação a troco de um vencimento certo num contexto dito de estabilidade, para tantas outras, o esforço é feito no pressuposto de tal poder significar o acesso à profissão desejada e com o decorrer do tempo acabam por ver goradas as suas expectativas num quadro que tende a perpetuar a desvalorização feminina, ao mesmo tempo que se revela alheio às questões da mobilidade intercarreiras (o que nos levaria a uma outra análise).

² Trabalhadores com menos de 30 anos de idade

³ Trabalhadores com mais de 55 anos de idade



JURISPRUDÊNCIA

Acórdão 0939/15.9BEPRT 0620/17 do Supremo Tribunal Administrativo – Conversão dos contratos a termo em contratos por tempo indeterminado na Administração Pública.

O Supremo Tribunal Administrativo decidiu, no seu Acórdão 0939/15.9BEPRT 0620/17, que os contratos a termo, celebrados pela Administração Pública, devem converter-se em contratos por tempo indeterminado, se estiverem inquinados de irregularidades que justifiquem essa conversão, tendo concluído que:

“I. O regime sancionatório estabelecido no número 3 do artigo 92.º, do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei 59/2008, de 11 de Setembro, não previne, nem reprime, de forma efectiva, os abusos

decorrentes da celebração de sucessivos contratos de trabalho a termo, para além do prazo ou do número máximo de renovações legalmente permitidas.

II. Não se prevendo no direito interno português outras medidas que previnam aqueles abusos, o número 2 do artigo 92.º do mesmo diploma legal, que proíbe em absoluto a conversão de contratos de trabalho a termo celebrados por entidades públicas em contratos de trabalho por tempo indeterminado, viola o Direito da União Europeia, nomeadamente o artigo 5.º do Acordo-Quadro anexo à directiva n.º 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP.”

Por outro lado, determina, ainda, que (...) há muitas e boas razões para admitir que a conversão de contratos de trabalho a termo celebrados por entidades públicas em contratos de trabalho por tempo indeterminado convive bem com o princípio do concurso público no acesso à função pública, quer porque, na actualidade, a celebração de contratos a termo é, ela própria, sujeita a concurso

público, quer, em qualquer caso, porque aquela conversão não constitui uma restrição arbitrária do referido princípio, justificando-se, tanto pela garantia da estabilidade no emprego consagrada no artigo 53.º da CRP, com a qual aquele princípio tem necessariamente de se conciliar, como pela salvaguarda de outros princípios fundamentais da actividade administrativa, nomeadamente os princípios da boa fé, da protecção da confiança e da proporcionalidade. Pelo que, e em conclusão, a conversão de um contrato a termo num contrato por tempo indeterminado, por efeito da aplicação directa da alínea b) do número 2 do artigo 5.º da citada Directiva n.º 1999/70/CE, não ofende o regime constitucional de acesso à função pública estabelecido no número 2 do artigo 47.º da CRP...”

De ter presente que a situação ali analisada ocorreu durante a vigência do Regime do Contrato em Funções Públicas, o qual veio a ser substituído pela lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a qual manteve a regulação desta matéria em termos idênticos no seu artigo 63.º.

TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA ACTUALIZADA

(com aumento intercalar de 1% – Decreto-Lei n.º 26-B/2023)

NÍVEL REMUNERATÓRIO	VALOR DO MONTANTE PECUNIÁRIO €	NÍVEL REMUNERATÓRIO	VALOR DO MONTANTE PECUNIÁRIO €	NÍVEL REMUNERATÓRIO	VALOR DO MONTANTE PECUNIÁRIO €
1	a)	21	1596,52	41	2649,17
2	a)	22	1649,15	42	2702,15
3	a)	23	1701,78	43	2755,84
4	a)	24	1754,41	44	2809,52
5	769,20	25	1807,04	45	2863,21
6	817,22	26	1859,67	46	2916,89
7	869,84	27	1912,31	47	2970,57
8	908,77	28	1964,94	48	3024,25
9	964,92	29	2017,58	49	3077,94
10	1017,56	30	2070,21	50	3131,63
11	1070,19	31	2122,84	51	3185,32
12	1122,84	32	2175,48	52	3238,99
13	1175,46	33	2228,11	53	3292,68
14	1228,09	34	2280,73	54	3346,37
15	1280,72	35	2333,37	55	3400,05
16	1333,35	36	2385,99	56	3453,74
17	1385,99	37	2438,65	57	3507,42
18	1438,62	38	2491,27	58	3561,11
19	1491,25	39	2543,91		
20	1543,88	40	2596,53		

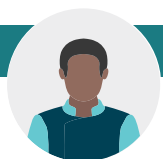
TABELAS REMUNERATÓRIAS DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL

CARREIRAS DO REGIME GERAL



CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR

Posições Remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Níveis Remuneratórios da Tabela Única	12	16	20	24	28	32	36	40	43	46	49	52	55	58
Remuneração 2023	€1.122,84	€1.333,35	€1.543,88	€1.754,41	€1.964,94	€2.175,48	€2.385,99	€2.596,53	€2.755,84	€2.916,89	€3.077,94	€3.238,99	€3.400,05	€3.561,11



CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO

Categoria de Coordenador Técnico

*Posições Remuneratórias Complementares

Posições Remuneratórias	1	2	3	4	5	6
Níveis Remuneratórios da Tabela Única	15	17	20	22	23	24
Remuneração 2023	€1.280,72	€1.385,99	€1.543,88	€1.649,15	€1.701,78	€1.754,41



Categoria de Assistente Técnico

*Posições Remuneratórias Complementares

Posições Remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Níveis Remuneratórios da Tabela Única	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Remuneração 2023	€869,84	€908,77	€964,22	€1.017,56	€1.070,19	€1.122,84	€1.175,46	€1.228,09	€1.280,72	€1.333,35	€1.385,99	€1.438,62



CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Categoria de Encarregado Geral Operacional

*Posições
Remuneratórias
Complementares

Posições Remuneratórias	1	2	3	4
Níveis Remuneratórios da Tabela Única	12	14	15	16
Remuneração 2023	€1.122,84	€1.228,09	€1.280,72	€1.333,35



Categoria de Encarregado Operacional

*Posições
Remuneratórias
Complementares

Posições Remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7
Níveis Remuneratórios da Tabela Única	8	9	10	11	12	13	14
Remuneração 2023	€908,77	€964,92	€1.017,56	€1.070,19	€1.122,84	€1.175,46	€1.228,09



CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Categoria de Assistente Operacional

Posições Remuneratórias	1 a 5	6	7	8	9	10	11	12	2022
	1	2	3	4	5	6	7	8	2023
Níveis Remuneratórios da Tabela Única	5	6	7	8	9	10	11	12	
Remuneração 2023	€769,20	€817,22	€869,84	€908,77	€964,92	€1.017,56	€1.070,19	€1.122,84	



CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

Categoria de Fiscal Coordenador

*Posições
Remuneratórias
Complementares

Posições Remuneratórias	1	2	3	4	5
Níveis Remuneratórios da Tabela Única	16	18	21	23	25
Remuneração 2023	€1.333,35	€1.438,62	€1.596,52	€1.701,78	€1.807,04



CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

Categoria de Fiscal

*Posições Remuneratórias Complementares

Posições Remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Níveis Remuneratórios da Tabela Única	7	8	10	12	13	14	15	16	17	18
Remuneração 2023	€869,84	€908,77	€1.017,56	€1.122,84	€1.175,46	€1.228,09	€1.280,72	€1.333,35	€1.385,99	€1.438,62

CARREIRAS NÃO REVISTAS

(RELAÇÃO NÃO EXAUSTIVA)



BOMBEIROS SAPADORES

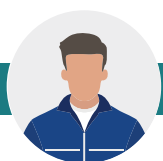
Carreira/Categoria	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Chefe Principal	309 €2.000,12	326 €2.107,27	344 €2.220,71	361 €2.327,86	384 €2.472,80			
Chefe de 1ª classe	258 €1.678,69	269 €1.748,02	281 €1.823,66	292 €1.892,97	303 €1.962,31	321 €2.075,76		
Chefe de 2ª classe	223 €1.458,11	235 €1.533,74	246 €1.603,06	258 €1.678,69	269 €1.748,02	281 €1.823,66		
Subchefe Principal	206 €1.350,97	218 €1.426,58	229 €1.495,92	240 €1.565,25	252 €1.640,88	269 €1.748,02		
Subchefe 1.ª Classe	189 €1.243,82	195 €1.281,63	200 €1.313,14	212 €1.388,77	223 €1.458,11	235 €1.533,74	252 €1.640,88	
Subchefe 2.ª Classe	171 €1.130,37	179 €1.180,78	187 €1.231,21	195 €1.281,63	206 €1.350,97	218 €1.426,58	229 €1.495,92	246 €1.603,06
Bombeiro Sapador	154 €1.023,22	160 €1.061,05	171 €1.130,37	184 €1.212,29	189 €1.243,82	200 €1.313,14	212 €1.388,77	229 €1.495,92



POLÍCIA MUNICIPAL

Carreira/Categoria	Escalões				
	1	2	3	4	5
Graduado-coordenador	360 €1.315,82	380 €1.385,99	410 €1.491,25	450 €1.631,59	
Agente Graduado Principal	316 €1.161,41	326 €1.196,51	337 €1.235,10	345 €1.263,18	360 €1.315,82
Agente Graduado	269 €996,51	280 €1.035,10	295 €1.087,74	316 €1.161,41	337 €1.235,10
Agente Municipal de 1.ª Classe	222 €841,78	228 €862,84	238 €887,74	254 €943,88	269 €996,51
Agente Municipal de 2.ª Classe	199 €769,20	209 €796,77	218 €827,76	228 €862,84	249 €926,33
Estagiário	170 a)				

a) Base Remuneratória da Administração Pública (€769,20)



PESSOAL INFORMÁTICA

Carreira/Categoria	Escalões			
	1	2	3	4
Especialista de Informática Grau 3 Nível 2	780 €2.791,62	820 €2.934,79	860 €3.077,94	900 €3.221,10
Especialista de Informática Grau 3 Nível 1	720 €2.578,98	760 €2.720,05	800 €2.863,21	840 €3.006,36
Especialista de Informática Grau 2 Nível 2	660 €2.368,46	700 €2.508,81	740 €2.649,17	780 €2.791,62
Especialista de Informática Grau 2 Nível 1	600 €2.157,93	640 €2.298,28	680 €2.438,65	720 €2.578,98
Especialista de Informática Grau 1 Nível 3	540 €1.947,39	580 €2.087,74	620 €2.228,11	660 €2.368,46
Especialista de Informática Grau 1 Nível 2	480 €1.736,86	520 €1.877,23	560 €2.017,58	600 €2.157,93
Especialista de Informática Grau 1 Nível 1	420 €1.526,34	460 €1.666,69	500 €1.807,04	540 €1.947,39
Estagiário c/Licenciatura	400 €1.456,17			
Estagiário c/curso superior que não confere o Grau de Licenciatura	340 €1.245,63			



TÉCNICO DE INFORMÁTICA

Carreira/Categoria	Escalaões			
	1	2	3	4
Técnico de Informática Grau 3 Nível 2	640 €2.298,28	670 €2.403,55	710 €2.543,91	750 €2.684,25
Técnico de Informática Grau 3 Nível 1	580 €2.087,74	610 €2.193,01	640 €2.298,28	680 €2.438,65
Técnico de Informática Grau 2 Nível 2	520 €1.877,23	550 €1.982,48	580 €2.087,74	610 €2.193,01
Técnico de Informática Grau 2 Nível 1	470 €1.701,78	500 €1.807,04	530 €1.912,31	560 €2.017,58
Técnico de Informática Grau 1 Nível 3	420 €1.526,34	440 €1.596,52	470 €1.701,78	500 €1.807,04
Técnico de Informática Grau 1 Nível 2	370 €1.350,91	390 €1.421,08	420 €1.526,34	450 €1.631,59
Técnico de Informática Grau 1 Nível 1	332 €1.217,57	340 €1.245,63	370 €1.350,91	400 €1.456,17
Estagiário	290 €1.070,19			
Técnico de Informática Adjunto de Nível 3	285 €1.052,65	300 €1.105,28	321 €1.178,97	337 €1.235,10
Técnico de Informática Adjunto de Nível 2	244 €908,77	259 €961,43	274 €1.014,05	295 €1.087,74
Técnico de Informática Adjunto de Nível 1	207 €789,14	222 €841,78	238 €887,74	259 €961,43
Estagiário	187 a)			

a) Base Remuneratória da Administração Pública (€769,20)



TRÁFEGO FLUVIAL

Carreira/Categoria	Escalaões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Mestre de Tráfego Fluvial	228 €862,84	238 €887,74	249 €926,33	259 €961,43	274 €1.014,05	290 €1.070,19	311 €1.143,88	
Motorista Prático de Tráfego Fluvial	181 a)	189 a)	199 €769,20	209 €796,17	222 €841,78	238 €887,74	254 €943,88	269 €996,51
Marinheiro de Tráfego Fluvial	151 a)	160 a)	170 a)	184 a)	199 €769,20	214 €813,71	228 €862,84	249 €926,33

a) Base Remuneratória da Administração Pública (€ 769,20)



CARREIRAS SUBSISTENTES

(RELAÇÃO NÃO EXAUSTIVA)

Carreira/Categoria Subsistentes	Escalaões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Fiscal de Obras	151 a)	160 a)	175 a)	189 a)	204 €778,62	218 €827,76	233 €870,19	249 €926,33
Fiscal de Serviços de Água ou Saneamento	151 a)	160 a)	175 a)	189 a)	204 €778,62	218 €827,76	233 €870,19	249 €926,33
Fiscal de Serviços de Higiene e Limpeza	151 a)	160 a)	175 a)	189 a)	204 €778,62	218 €827,76	233 €870,19	249 €926,33
Fiscal de Leituras e Cobranças	244 €908,77	249 €926,33	254 €943,88	264 €978,96				

a) Base Remuneratória da Administração Pública (€ 769,20)



Grupo de Pessoal Auxiliar	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Encarregado de Pessoal Auxiliar	214 €813,71	218 €827,76	222 €841,78	228 €862,84	
Encarregado Brigada de Serviços de Limpeza	204 €778,62	214 €813,71	222 €841,78	238 €887,74	249 €926,33
Encarregado Brigada de Limpa Colectores	204 €778,62	214 €813,71	222 €841,78	238 €887,74	249 €926,33

Chefia	Escalaões			
	1	2	3	4
Chefe de Armazém/ Chefe de Serviços de Limpeza/ Chefe de Transportes Mecânicos/ Encarregado de Movimento/Chefe de Tráfego	295 €1.087,74	311 €1.143,88	326 €1.196,51	340 €1.245,63

Carreiras e Categorias Subsistentes	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Encarregado Operador de Estações Elevatórias, de Tratamento ou Depuradoras	204 €778,62	214 €813,71	222 €841,78	238 €887,74	254 €943,88

WWW.STAL.PT

IDEIAS E ESTUDOS

STAL

SOBRE LEGISLAÇÃO LABORAL



**UNIDOS
SOMOS MAIS
FORTES**