

Expectativas dos trabalhadores defraudadas

O Orçamento do Estado para 2018 continua longe de responder às principais questões que se colocam aos trabalhadores. Continua sem haver actualização salarial e uma real actualização do subsídio de refeição. Os descontos para a ADSE mantêm-se em 3,5% durante 14 meses. A reposição do valor do trabalho extraordinário continua sem atingir o seu valor inicial, a regularização dos vínculos precários não resolve todas as situações de precariedade e o descongelamento das progressões com pagamentos a prestações é inaceitável.



É falso dizer-se que se descongelaram salários ou carreiras, pois, nem uma coisa nem outra aconteceu!

O descongelamento das posições remuneratórias, e o seu faseamento em dois anos sem actualizar a Tabela Remuneratória Única (os salários), deixa muitos milhares de trabalhadores, sem qualquer acréscimo salarial.

O descongelamento das mudanças de posicionamento remuneratório e das progressões, está a dar azo a uma multiplicidade de questões controversas cuja solução terá de passar, pela adoção dos mais relevantes princípios de justiça e de equidade do sistema retributivo.

A Lei do Orçamento do Estado para 2018, fica longe de corresponder aos nossos anseios, por razões de vária ordem, das quais destacamos:

- A infeliz imposição do pagamento dos acréscimos devidos em 4 fases, distribuídas pelo corrente ano e pelo ano de 2019;

- As dificuldades interpretativas, nomeadamente quanto à remuneração de referência para efeitos do cálculo de suplementos, o processo de progressão nas posições 1 e 2 da tabela (de valor inferior ao salário mínimo nacional) e os procedimentos a observar em diversas situações, como as que se reportam às carreiras designadas como “não revistas” e “subsistentes” (fiscais, informáticos, entre outras);
- A inexistência de uma norma que, expressamente, salguarde a avaliação do ano de 2017, por inserir-se no ciclo avaliativo de 2017/2018, só formalmente avaliado em 2019.

O STAL DEFENDE:

Progressões

Têm direito à progressão:

Todos os trabalhadores que tenham obtido pelo menos 10 pontos na avaliação de desempenho relativa às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, relevando-se, para o efeito, as avaliações efetuadas desde 2004, ano da implementação do SIADAP;

A avaliação do ano de 2017 deveria ser considerada

Defendemos que se impõe a relevância do ano de 2017, através da atribuição provisória de 1 ponto, a corrigir posteriormente, aquando da avaliação formal desse ano, em 2019, por se integrar no biénio avaliativo de 2017/2018, pois de outra forma o ano de 2017 está congelado.

Impulso salarial mínimo para as progressões

Quando se trate da primeira progressão, detendo-se um vencimento intermédio entre determinada posição remuneratória e uma outra superior, ter-se-á de atribuir o nível remuneratório existente numa posição dessa categoria que traduza um aumento superior a 28 euros.

Posição remuneratória 1 e 2

Nas duas primeiras posições remuneratórias, absorvidas pelo salário mínimo nacional defendemos que:

- Todos ganhando o mesmo, isto é o salário mínimo nacional, 580 euros desde 1/1/2018, todos deverão progredir pelo menos para a 4.^a posição, dado que a terceira, de 583,58, não garante o impulso salarial mínimo de 28 euros.
- Idêntico entendimento deve ser adotado em várias situações de carreiras não revistas e subsistentes, cujos trabalhadores estão colocados em escalões de valor inferior ao salário mínimo nacional, embora recebam este salário (ex.: fiscais do grupo auxiliar).

Faseamento do direito a receber o valor da progressão

As “progressões”, produzem efeitos a partir de 1/1/2018, processando-se o respetivo pagamento da seguinte forma:

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

Defendemos que todos os suplementos (turno, noturno, abono para falhas) e trabalho extraordinário, sejam pagos tendo como referência o valor total da posição remuneratória para a qual o trabalhador mudou, em janeiro de 2018.

Carreiras não revistas

Têm direito à progressão, incluindo as qualificadas como especiais, corpos especiais e subsistentes (ex.: informáticos, fiscais municipais, polícia municipal, bombeiros, entre outras), tal como as demais, evoluindo de um para outro escalão superior. Essa evolução terá de respeitar sempre o impulso salarial mínimo de 28 euros, por força do estabelecido no artigo 5.º da Lei 75/2014, de 12/9, ou, pelo menos, por analogia com o estabelecido para as restantes carreiras, sob pena de uma grosseira e discriminação.

Se assim não for e exemplificando, seríamos confrontados com evoluções miserabilistas como as seguintes, entre outras:

- Encarregado de Pessoal Auxiliar:

- Evolução de 4 pontos indiciários entre cada um dos escalões : - Valor total da progressão: $(0,04 \times 343,28) = 13,73$ euros, do que receberiam apenas 25% em janeiro, isto é 3, 43 euros!

- Técnico de informática, grau 1, nível 1, escalão 1, índice 332:

- Evoluindo 8 pontos indiciários para o segundo escalão, índice 340: - $0,08 \times 343,28 = 27.46$ euros, de que, se assim fosse, apenas receberia 25% em janeiro, ou sejam 6,87 euros!

Opomo-nos a procedimentos desta natureza, absurdos e miserabilistas!

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Repõe-se, apenas, o regime de trabalho suplementar previsto na LTFP, e que é:

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

Exigimos que os valores sejam repostos, e por isso, **o STAL mantém o pré-aviso de greve às horas extraordinárias.**

SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL

Aplica-se o disposto nos Acordos de Empresa, quando existam, considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade, a partir de 1 de Janeiro de 2018.

Os trabalhadores que não beneficiem de Acordos

de Empresa têm pleno direito às condições laborais fixadas no Código do Trabalho, nos regulamentos das empresas ou nos respetivos contratos individuais de trabalho.

PROMOÇÕES

A Lei do Orçamento de Estado vem permitir também as promoções que, no entanto, são meramente residuais para a generalidade das carreiras que foram trituradas e reduzidas a uma única categoria, pela Lei 12-A/2008!

Mas isso não sucede nos casos de algumas carreiras não revistas, como as dos bombeiros profissionais, polícia municipal, fiscais municipais, fiscais técnicos de eletricidade e informática que ainda mantêm diversas categorias.

Reivindicamos a concretização desse direito, inclusive sob a forma de concursos internos, nos termos do Decreto-lei 204/98, de 11/7, conjugado com o D. Lei 238/99, de 25/6, ainda aplicáveis às carreiras não revistas, por força do estabelecido no artigo 41.º da lei 35/2014, de 20/6.

O STAL LUTA POR:

Aumento salarial de 4%, no valor mínimo de 50€

Salário Mínimo de 600€

Profissões e carreiras

Suplementos de risco e disponibilidade

Fim de todas as formas de precariedade

Aumento do subsídio de refeição para 6,5€

Contigo somos
mais Fortes

sindicaliza-te!



TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA (TRU)

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

260	9*	€ 892,53
264	**	€ 906,26
269		€ 923,42
274		€ 940,59
275	10*	€ 944,02
280	**	€ 961,18
285		€ 978,35
290		€ 995,51
295	**	€ 1 012,68
300		€ 1 029,84
305	12*	€ 1 047,00
311	**	€ 1 067,60
316		€ 1 084,76
320	13*	€ 1 098,50
321	**	€ 1 101,93
326		€ 1 119,09
332	14*	€ 1 139,69
335		€ 1 149,99
337	**	€ 1 156,85
340		€ 1 167,15
345	15*	€ 1 184,32
350		€ 1 201,48
355		€ 1 218,64
360	**	€ 1 235,81
365		€ 1 252,97
370	**	€ 1 270,14
375		€ 1 287,30
380	17*	€ 1 304,46
385	**	€ 1 321,63
390		€ 1 338,79
395	18*	€ 1 355,96
400	**	€ 1 373,12
405		€ 1 390,28
410	19*	€ 1 407,45
415	**	€ 1 424,61
420		€ 1 441,78
425	20*	€ 1 458,94
430	**	€ 1 476,10
435		€ 1 493,27

440	21*	€ 1 510,43
445	**	€ 1 527,60
450		€ 1 544,76
455	22*	€ 1 561,92
460	**	€ 1 579,09
465		€ 1 596,25
470	23*	€ 1 613,42
475	**	€ 1 630,58
480		€ 1 647,74
485	24*	€ 1 664,91
490	**	€ 1 682,07
495		€ 1 699,24
500	25*	€ 1 716,40
505	**	€ 1 733,56
510		€ 1 750,73
515	26*	€ 1 767,89
520	**	€ 1 785,06
525		€ 1 802,22
530	27*	€ 1 819,38
535	**	€ 1 836,55
540		€ 1 853,71
545	28*	€ 1 870,88
550	**	€ 1 888,04
555		€ 1 905,20
560	29*	€ 1 922,37
565	**	€ 1 939,53
570		€ 1 956,70
575	30*	€ 1 973,86
580	**	€ 1 991,02
585		€ 2 008,19
590	31*	€ 2 025,35
595	**	€ 2 042,52
600		€ 2 059,68
605	32*	€ 2 076,84
610	**	€ 2 094,01
615		€ 2 111,17
620	33*	€ 2 128,34
625	**	€ 2 145,50
630		€ 2 162,66

635	34*	€ 2 179,83
640	**	€ 2 196,99
645		€ 2 214,16
650	35*	€ 2 231,32
655	**	€ 2 248,48
660		€ 2 265,65
665	36*	€ 2 282,81
670	**	€ 2 299,98
675		€ 2 317,14
680	37*	€ 2 334,30
685	**	€ 2 351,47
690		€ 2 368,63
695	38*	€ 2 385,80
700	**	€ 2 402,96
705		€ 2 420,12
710	39*	€ 2 437,29
715	**	€ 2 454,45
720		€ 2 471,62
725	40*	€ 2 488,78
730	**	€ 2 505,94
735		€ 2 523,11
740	41*	€ 2 540,27
745	**	€ 2 557,44
750		€ 2 574,60
755	42*	€ 2 591,76
760	**	€ 2 608,93
765		€ 2 626,09
770	43*	€ 2 643,26
775	**	€ 2 660,42
780		€ 2 677,58
785	44*	€ 2 694,75
790	**	€ 2 711,91
795		€ 2 729,08
800	45*	€ 2 746,24
805	**	€ 2 763,40
810		€ 2 780,57
815	46*	€ 2 797,73
820	**	€ 2 814,90
825		€ 2 832,06

830	47*	€ 2 849,22	
835	**	€ 2 866,39	
840		€ 2 883,55	
845	48*	€ 2 900,72	
850	**	€ 2 917,88	
855		€ 2 935,04	
860	49*	€ 2 952,21	
865	**	€ 2 969,37	
870		€ 2 986,54	
875	50*	€ 3 003,70	
880	**	€ 3 020,86	
885		€ 3 038,03	
890	51*	€ 3 055,19	
895	**	€ 3 072,36	
900		€ 3 089,52	
		54*	€ 3 209,67
		57*	€ 3 364,14

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

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