

EDITORIAL

Iniciamos com este número a edição da publicação *STAL Ideias e Estudos* numa versão que pretende dar continuidade à Revista de Ideias e Estudos cuja última edição ocorreu em 2007.

A publicação *STAL Ideias e Estudos* é concebida para suporte digital e será editada com regularidade trimestral.

Já quanto ao conteúdo procuramos manter com o mesmo rigor a nossa apreciação sobre várias matérias do *mundo laboral*.

Neste número merecem a nossa reflexão os acidentes em serviço e as doenças profissionais, a avaliação de desempenho e a remuneração devida durante o período de férias.

Esta é assim mais uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins, um Sindicato que se afirma numa ação sindical coerente e responsável que desenvolve há 42 anos.

Ação sindical e luta dos trabalhadores que continuarão a ser determinantes para recuperar e conquistar direitos, para alcançar melhores condições de trabalho, para defender o Poder Local e melhorar a prestação de serviços públicos à população.



ACIDENTES EM SERVIÇO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

A Lei 11/2014 perverteu o respetivo regime legal

O regime legal em causa, aplicável aos trabalhadores da função pública, é o constante do D. Lei 503/99, de 20 de novembro, com as alterações introduzidas ao seu artigo 41.º, pela Lei 11/2014, de 6 de março.

O referido regime consagra um conjunto de normas que, em termos globais e pese embora algumas reservas, consideramos positivas, relativamente à proteção dos acidentados e vítimas de doenças profissionais, situação que, no entanto, foi grosseiramente pervertida pela alteração introduzida pela Lei 11/2014.

De facto, esta Lei alterou o referido artigo 41.º, passando a proibir a acumulação de prestações periódicas, atribuídas por incapacidade parcial permanente, com a parcela da remuneração correspondente à percentagem de redução permanente da capacidade geral de ganho do trabalhador, gerando situações de atroz injustiça, porquanto, na prática, os trabalhadores são privados de qualquer indemnização.

Clamando contra tão inqualificável alteração, o STAL tem batalhado tenazmente no sentido da recuperação dos direitos sonegados aos trabalhadores, salientando a exposição dirigida ao Provedor de Justiça, para requerer a inconstitucionalidade dessa norma ao Tribunal Constitucional e as diligências junto dos grupos parlamentares, no sentido da revogação de tão lamentável preceito.

De facto, continuamos a sustentar, com a maior firmeza, que a referida alteração afronta relevantes princípios constitucionais, nomeadamente os princípios da justa reparação e da igualdade, consagrados nos artigos 59.º e 13.º da Constituição da República.

Efetivamente, quanto ao artigo 59.º, o seu n.º1, alínea f), garante o direito dos trabalhadores “à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional”, reparação que o citado artigo 41.º, sonega completamente!

Quanto ao artigo 13.º, consagrando o princípio da igualdade, é também frontalmente violado, porquanto nenhuma medida desta natureza existe, felizmente, no regime geral de acidentes de trabalho e doenças profissionais, da atividade privada, pelo que os trabalhadores da função pública estão a ser grosseiramente discriminados.

O Provedor de Justiça, acolhendo e reforçando doutamente a nossa posição, requereu, em dezembro de 2016, ao Tribunal Constitucional, que declarasse a inconstitucionalidade daquela norma, com força obrigatória geral, pelo que aguardamos a decisão deste Tribunal.

Entretanto, requeremos aos grupos parlamentares a revogação desse preceito, esperando que a Assembleia da República corresponda urgentemente à nossa pretensão.

Esclarecemos, aliás, que não só requeremos a revogação do citado artigo 41.º como também a aplicação da lei revogatória a todas as situações já concretizadas,

vítimas de tão lamentável preceito, no sentido de que a todos seja prestada a justa reparação que merecem.

Por fim, não podemos deixar de sublinhar o estranho comportamento da Caixa Geral de Aposentações que, apurando a percentagem da desvalorização em causa e respetivo valor indemnizatório, o chamado capital de remição, informa os interessados de que o seu pagamento está suspenso, por força do tal artigo 41.º!

Todavia, enquanto nuns casos não vai além dessa informação, de que está suspenso, noutros avança com a explicação de que será pago na totalidade no momento da aposentação, mas que terá de ser posteriormente devolvido em prestações, a descontar precisamente na pensão de aposentação!

Pasme-se, mas, inacreditavelmente, é isto que se passa, não se vislumbrando qualquer fundamentação legal para tão absurdos procedimentos.

Por isso, reforçando o nosso clamor, continuaremos a lutar, com redobrado vigor, pela revogação do citado preceito, esperando também que o Tribunal Constitucional declare a sua inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, como lhe foi requerido pelo Provedor de Justiça, após iniciativa do STAL.

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Um direito dos trabalhadores uma obrigação das autarquias

A avaliação regular do desempenho é um passo imprescindível para a evolução na carreira, nomeadamente através da progressão. Por isso, os trabalhadores devem exigir às autarquias o cumprimento deste procedimento, de acordo com a lei vigente.

São conhecidas as críticas do STAL ao actual regime de avaliação do desempenho (SIADAP), designadamente no que respeita ao absurdo sistema de quotas que impede à partida a atribuição das classificações mais elevadas (excelente e relevante) a 75 por cento dos trabalhadores.

Insistindo na necessidade urgente de erradicar as injustiças e discricionariedade do processo de avaliação, o STAL alerta que a avaliação é um direito dos trabalhadores e uma obrigação à qual as autarquias não devem nem podem fugir.

Infelizmente sabemos que um número substancial de autarquias não procede à avaliação dos trabalhadores, pondo em causa os seus direitos.

Muitos desvalorizam esta questão com o argumento de que, com ou sem avaliação, as progressões e outros direitos relacionados estão congelados há anos, em particular desde 2011.

Todavia, fruto da luta dos trabalhadores, já se entreabriram as portas para a recuperação do direito à progressão. A Lei do Orçamento de Estado de 2017 anuncia, expressamente, para 2018, a «reposição das progressões na carreira».

O STAL estará atento a que esta promessa seja cumprida. Mas para isso é necessário que os trabalhadores se certifiquem de que têm todas as avaliações em dia, pois é delas que decorre a contagem dos pontos necessários para a progressão.

Corrigir falhas e lacunas

Se houver falhas (anos sem avaliação), devem exigir que as entidades empregadoras as colmatem, através dos procedimentos previstos.

Por exemplo, se já não for possível a avaliação «normal», nos termos do artigo 42.º do SIADAP, terá de efetuar-se mediante a atribuição da última menção, desde que tenha sido obtida ao abrigo do referido regime, isto se os trabalhadores não pretenderem requerer a sua revisão, como ensinam os n.ºs 6 e 7 do citado artigo 42.º.

Mas se nenhuma avaliação tiver sido atribuída ao abrigo do SIADAP, então, na falta dessa referência, resta o recurso à ponderação curricular, prevista no artigo 43.º do mesmo SIADAP.

No entanto, o recurso à ponderação curricular é meramente residual, sendo apenas permitido quando for absolutamente impossível a adoção normal da avaliação, circunstância que tem de ser profusamente fundamentada.

Em todo o caso, voltamos a sublinhar que a avaliação é uma obrigação das entidades empregadoras, cabendo a estas resolver eventuais falhas e lacunas passíveis de lesar os trabalhadores.

(Publicado no «Jornal do STAL» n.º 114)



Qual é a remuneração devida durante o período de férias?

A remuneração devida durante o período de férias continua a ser objecto de litígio, por força de procedimentos ilegais por parte de entidades empregadoras, que lesam os direitos dos trabalhadores.

A lei é absolutamente clara na regulação desta matéria, determinando taxativamente que «a remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, com excepção do subsídio de refeição» (artigo 152.º, n.º 1, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20/6).

Importa desde já sublinhar que este preceito não utiliza expressões como «remuneração base», «salário-base», ou «vencimento da tabela remuneratória», mas sim, pura e simplesmente «remuneração», o que é coisa bem distinta.

Consequentemente, o montante devido é aquele que seria pago se o trabalhador estivesse em exercício efectivo, exceptuando o subsídio de refeição.

Repare-se que a lei, ao excluir expressamente aquele subsídio e só esse, teve necessariamente o propósito de integrar, no montante devido, não só o vencimento base, isto é, o fixado na tabela remuneratória, mas também quaisquer outras prestações que, nesse período, seriam normalmente devidas ao trabalhador, se não estivesse a gozar férias.

Embora a generalidade dos trabalhadores apenas aufera o seu exíguo salário base, há muitos casos em que auferem outras prestações, por exemplo, subsídio de turno ou o

abono para falhas, suplementos que têm de ser obrigatoriamente pagos também no período de férias.

Aliás, foi precisamente a propósito do subsídio de turno e do abono para falhas que os tribunais já se pronunciaram diversas vezes, sempre com um desenlace obviamente favorável às pretensões dos trabalhadores.

Nessa sede, as instâncias judiciais concluíram, doutamente, no sentido que acima referimos, entendendo, sem margem para dúvidas, que durante o período de férias os trabalhadores têm direito à mesma remuneração que receberiam caso se encontrassem realmente ao serviço, incluindo os citados suplementos.

Decisões que, aliás, também não deixaram de afirmar que se o legislador quisesse excluir outros suplementos, para além do subsídio de refeição, tê-lo-ia dito expressamente. Quanto aos trabalhadores vinculados ao Código do Trabalho constatamos que beneficiam de uma norma semelhante à acima referida, determinando o artigo 264.º, n.º 1, que «a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo».

Como vemos, esta é uma matéria que não oferece dúvidas, sendo incompreensível a obstinação de algumas entidades empregadoras que teimam em afrontar a lei, comportamento que não pode deixar de ser repudiado pelos trabalhadores, reclamando os seus legítimos direitos.

(Publicado no «Jornal do STAL» n.º 115)



Publicação da responsabilidade da Direcção Nacional do STAL

Rua D. Luís I, 20-F | 1249-126 Lisboa

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

☎ 210 958 400 📠 210 958 469

Coordenação: M.ª Fátima Amaral

Grafismo: DICPS

Colaboraram neste número:

José Torres e Carlos Nabais