

**ENCONTRO  
NACIONAL**

22 JUNHO  
Fórum Lisboa - 10h

**STAL**

**Defender  
e Valorizar  
os TRABALHADORES  
é afirmar o Poder Local**



## **CRIAÇÃO DE UM NOVO REGIME DE CARREIRAS**

---

### PROPOSTA

---

Com o objetivo estratégico de destruição da Administração Pública e abrindo caminho à entrega a privados de sectores essenciais ao país e às populações, a Lei 12-A/2008, de 27/2, destruiu o vínculo de nomeação, generalizando o regime de contrato de trabalho em funções públicas e arrasou também o regime de carreiras e o sistema retributivo, pervertendo assim grosseiramente o estatuto profissional dos trabalhadores da Administração Pública em geral, incluindo, portanto, a Administração Local.

Essa lei foi o principal instrumento de supressão de direitos, destruindo a estrutura das carreiras, transformando-as, na generalidade, em meras posições completamente esvaziadas, unificadas, o que, no fundo, sonou o direito de promoção, estabelecendo regras de progressão que, na prática, solidificaram o congelamento desta forma de evolução, congelamento que já vinha imposto desde 2005.

A degradação dos direitos dos trabalhadores acentuou-se grosseiramente, sobretudo a partir de 2009, mediante a aplicação dos diplomas regulamentadores daquela famigerada lei, ao que acresceu a supressão de direitos impostos pelas posteriores leis do Orçamento de Estado.

A última actualização remuneratória processou-se em 2009 existindo trabalhadores que não beneficiam de qualquer evolução profissional desde 2001/2002.

O verdadeiro e único objectivo foi a degradação das funções e dos serviços públicos, a redução de salários e direitos, a privatização dos serviços.

É neste contexto que, se avança com um primeiro esboço de estruturação de carreiras partindo da situação estrutural das carreiras existentes até ao final de 2008, propondo, as bases de uma nova estrutura, inspirada na anterior, mas com adaptações que julgamos mais adequadas à actual situação das várias profissões, atento o efectivo congelamento de carreiras e salários desde 2009

inclusive e, reconhecendo que a recuperação deve ser por etapas sucessivas mas com impacto efectivo na qualidade de vida e no reconhecimento das qualificações.

Sublinha-se que não se avança com qualquer proposta relativamente a carreiras que estão a ser objecto de proposta específica, como é o caso, entre outras, das carreiras de:

- Bombeiros profissionais
- Fiscalização
- Informática
- Polícia municipal
- Tráfego fluvial

E que diversas carreiras não foram contempladas neste esboço, por razões que se prendem com a necessidade de se saber como tratá-las, tendo em conta a sua actual situação, decorrente do complexo processo de transição operado pelo D. Lei 121/2008, de 11/7. É o caso, por exemplo, da carreira de assessor autárquico e de diversas carreiras integrantes de um grupo de chefias: Tesoureiro Chefe (Lisboa e Porto); Chefes de Serviço de Cemitério, de Teatro, de Serviços de Turismo, de Armazém, de Serviços de Limpeza, de Transportes Mecânicos e de Encarregados de Movimento (Chefe de Tráfego).

Porém, sem prejuízo da posterior análise específica que se impõe, tendo em conta a sua adequada reformulação estrutural e valorização, consideramos que as regras de progressão, de promoção e de atualização salarial aqui propostas deverão desde já ser aplicadas a todas as carreiras atrás referidas.

Finalmente, sublinha-se a necessidade de uma reflexão profunda sobre a integração de diversas carreiras em grupos diferentes e mais valorizados do que aquele em que estão integradas, como sucede, por exemplo, com diversas profissões constantes do grupo auxiliar (motoristas, condutores de máquinas pesadas, telefonistas, nadadores salvadores, etc., etc.) que se nos afigura deverem passar para o grupo operário ou para o grupo técnico-profissional.

Consequentemente, é árdua a tarefa, sob o ponto de vista técnico e sindical, impondo-se uma vasta participação de todos, no sentido da formulação final de uma proposta consentânea com as justas aspirações dos trabalhadores.

### **ESBOÇO DE PROPOSTA DE NOVA REESTRUTURAÇÃO DE CARREIRAS**

Tomamos como base, como dissemos, a estrutura existente até final de 2008, e um exercício de reestruturação com base num acréscimo remuneratório de cerca de 10%, justificado pela inflação verificada entre 1/1/2010 e 31/12/2016 se situar oficialmente, em cerca de 9,2% e a revogação do SIADAP e conseqüente aplicação de um sistema de avaliação justo, sem quotas e que permita a legítima evolução e valorização dos trabalhadores. Mesmo sem ter em conta a taxa de inflação

verificada, o congelamento de carreiras em 2005 e o posterior congelamento das progressões, só por si, impediram neste período uma valorização dos salários superior a 10%.

## **PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO NAS DIVERSAS CARREIRAS/CATEGORIAS**

Propomos regras comuns a todas as carreiras, sem prejuízo de eventuais adaptações impostas por especificidades muito próprias de determinadas profissões, nos seguintes termos:

### **PROGRESSÃO**

Evolução de uma posição remuneratória para a seguinte, na mesma categoria, após se completarem 3 anos em determinada posição com avaliação de desempenho positiva.

### **PROMOÇÃO**

Passagem de uma categoria para a seguinte, de uma determinada carreira, por concurso, em regra interno condicionado, à semelhança do que esteve legalmente estabelecido, sendo candidatos os trabalhadores que detenham pelo menos 3 anos na respectiva categoria, com avaliação de desempenho positiva.

### **GRUPOS PROFISSIONAIS**

À semelhança do que existia antes de 2009, propõe-se a criação de grupos profissionais, nos quais se integrarão as carreiras e respectivas categorias:

- Grupo Técnico Superior, integrando também o grupo Técnico anteriormente existente;
- Grupo Técnico-Profissional;
- Grupo Administrativo;
- Grupo de Pessoal Operário;
- Grupo Auxiliar.

### **CARREIRA DO GRUPO TÉCNICO SUPERIOR**

Deve agregar todas as profissões que pertenciam ao grupo profissional de Técnico Superior, incluindo também as constantes do então grupo Técnico, por nos parecer não se justificar o seu ressurgimento.

Propomos 3 categorias: Técnico Superior de 2.ª; Técnico Superior de 1.ª e Assessor, em vez das 5 existentes em 2008, tendo em conta as vantagens dessa reformulação, para efeitos de melhor evolução, por progressão e por promoção, visando a justa realização profissional dos trabalhadores.

Tendo em conta as remunerações actuais, constantes da TRU – Tabela Remuneratória Única, consideramos que a reformulação deve iniciar-se por referência à 2.ª posição da TRU, dado que a 1.ª teve carácter meramente transitório, prevendo no total 13 posições, em vez das 14 actuais, distribuídas pelas 3 categorias que propomos.

Assim, valorizando todas as posições em cerca de 10%, propomos que a 1.<sup>a</sup> posição se fixe em €1.322,00 e a última em €3.700,00.

Consequentemente, sem prejuízo da referida distribuição por diversas categorias, a diferença entre cada uma das posições manter-se-ia idêntica à actualmente existente.

### **CARREIRAS DO GRUPO TÉCNICO-PROFISSIONAL**

Integrar neste grupo de carreiras todas as profissões que dele faziam parte, sem prejuízo de, por um lado, excluir determinadas situações que estão a ser objecto de análise específica e, por outro lado, incluir outras profissões manifestamente mal integradas no chamado grupo auxiliar.

A este propósito e sem prejuízo de outras situações, sublinhamos as nossas reivindicações de constituição de uma carreira única de fiscal, nela integrando, mediante determinadas regras, as diversas profissões de fiscalização, incluindo as constantes do grupo auxiliar.

Neste grupo existem profissões muito distintas, com características muito específicas e que, por isso, impõem também uma análise muito específica.

De uma forma muito genérica, baseando-nos apenas na estrutura anterior de “Técnico Profissional – carreiras gerais”, propomos a seguinte reflexão:

Manutenção das categorias de Técnico Profissional de 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup>, Principal, Especialista e Coordenador, sendo os respectivos valores aumentados também em 10%, o que significaria que a remuneração mais baixa (ex-índice 199, € 683,13) passaria a ser, de € 752,00 e a mais elevada de €1700,00;

Outra hipótese, também como mero exercício, sem prejuízo de diversos outros que a adequada reflexão colectiva desta matéria nos proporcionará, seria reduzir o número de categorias e posições remuneratórias, iniciando-se a formulação da tabela numa posição mais elevada.

### **CARREIRAS DO GRUPO ADMINISTRATIVO**

Consideramos aqui os chamados “assistentes administrativos” e o pessoal de tesouraria, para além dos chefes de secção.

Quanto aos assistentes administrativos, a carreira previa 3 categorias, que devem ser mantidas, de assistente administrativo, principal e especialista, começando pelo índice 199 (€ 683,13) e culminando com o índice 337 (€ 1.156,85).

No entanto, a TRU, no que respeita a assistentes técnicos, começa precisamente por aquele valor mas a última posição, a 17, equivale a € 1.304,46, sendo mais um elemento a ponderar na reformulação da tabela.

Assim, valendo-nos sempre de um acréscimo de 10%, o nosso exercício conduzirá a uma primeira posição de € 752,00, correspondendo a última a € 1.435,00, constituindo-se uma tabela harmoniosa com valores a distribuir pelas 3 categorias que pretendemos manter.

Quanto à carreira de tesouraria, previa igualmente 3 categorias – Tesoureiro; Principal e Especialista – iniciando-se pelo índice 222 (€ 762,08) e culminando com o índice 460 (€ 1.579,09) pelo que, sob um processo semelhante ao atrás referido, a tabela deverá integrar 3 categorias, propondo-se € 839,00 para a 1.ª posição e € 1.737,00 para a última.

Neste grupo poderemos integrar ainda o chefe de secção, valendo-nos de um exercício semelhante, tomando como referência os valores fixados na TRU, para coordenador técnico, o que significaria manter as 6 posições constantes da TRU, valorizadas em 10%, pelo que a 1.ª passaria a ser de € 1.125,00 e a última de € 1.832,00.

#### **PESSOAL OPERÁRIO- GRUPOS E CARREIRAS**

O propósito é fazer ressurgir os três grupos de pessoal que foram extintos em 2009, excepto o do pessoal semiqualficado, neles integrando todas as profissões que então estavam previstas, sem prejuízo de outras que se justificarem, em face da reflexão que esta matéria impõe, pelo que sugerimos:

##### **Operário altamente qualificado:**

Manutenção de 2 categorias – Operário e Principal e das respectivas posições remuneratórias, aumentadas em 10%, passando a primeira a ser de € 713,00 e a última de € 1.077,00;

##### **Operário qualificado:**

Mantendo-se as duas categorias, de Operário e de Operário principal, já não podemos tomar como referência os índices de 2009, dado que os 3 primeiros são inferiores ao actual salário mínimo nacional.

Assim, impõe-se que um eventual acréscimo de 10% se aplique a partir do 4.º índice de então 170 = € 583,58, formulando-se uma tabela mais harmoniosa a começar, por exemplo, com pelo menos € 642,00 e a terminar com pelo menos € 960,00 (ex-índice 254 + 10%);

### **Operário semiqualficado:**

Propomos a eliminação deste grupo, integrando-se os respectivos trabalhadores no grupo pessoal operário qualificado, beneficiando assim de um processo de transição e de valorização semelhante ao previsto para esse grupo.

### **CHEFIA DO PESSOAL OPERÁRIO**

Mantendo-se as categorias de Encarregado e Encarregado Geral, propõe-se o seguinte exercício:

#### **Encarregado:**

Constata-se que a TRU tem 7 posições, enquanto que a tabela de 2008 contemplava apenas 4. Porém, como a TRU começa a ser igual ou mais favorável a partir da 4.<sup>a</sup>, sugere-se que se mantenham as últimas 4 posições remuneratórias da TRU, acrescidas de 10%. Dessa reformulação a 1.<sup>a</sup> posição passaria a ser de € 1.092,00 e a última de € 1.263,98.

#### **Encarregado Geral:**

Sendo a TRU globalmente mais favorável, propõe-se que se mantenham as 4 posições aí fixadas, acrescidas de 10%, passando a primeira a valer € 1.157,00 e a última € 1.379,00.

### **GRUPO AUXILIAR**

Este grupo não integra propriamente carreiras, mas sim um vasto conjunto de profissões, com uma única categoria, excepto num ou noutro caso, havendo, no entanto, divergências remuneratórias que, nalguns casos, são relativamente significativas. No entanto, na sua maioria, pelo nível de qualificações exigidas, pensamos que estas profissões deverão vir a ser integradas noutros grupos profissionais, nomeadamente no grupo Técnico profissional e Operário.

Verificando-se um vasto conjunto de remunerações inferiores ao actual salário mínimo nacional é evidente que um eventual acréscimo de 10% terá de relevar essa realidade, construindo-se uma tabela em conformidade, sendo, no entanto, complexa a sua elaboração, dadas as significativas diferenças que se mencionaram.

Avança-se, no entanto, com a sugestão de se ponderar uma tabela minimamente digna, iniciando-se pelo valor de € 600,00.

Encontro Nacional do STAL

22 de Junho de 2017