

Proposta de decreto-lei relativo a suplementos remuneratórios

A participação de Portugal na União Europeia e na área do euro obriga ao cumprimento de requisitos exigentes em matéria orçamental, plasmados no Tratado de Funcionamento da União Europeia, no protocolo e nos regulamentos que desenvolvem o Pacto de Estabilidade e Crescimento e ainda no Tratado sobre Estabilidade, Coordenação e Governação na União Económica e Monetária, que inclui, no Título III, as disposições relativas ao Pacto Orçamental. Estes compromissos europeus estabelecem, em particular, o respeito dos valores máximos de referência de 3 % do Produto Interno Bruto (PIB) para o défice orçamental e de 60 % do PIB para o rácio de dívida pública, bem como a obrigação de assegurar uma situação orçamental equilibrada ou excedentária. No período de transição para estes objetivos, o Estado Português deve ainda definir e executar uma trajetória de consolidação que assegure a convergência do saldo orçamental estrutural para o objetivo de médio prazo, sob pena de ativação de mecanismos de correção automáticos.

Os compromissos de sustentabilidade das finanças públicas estão já incorporados na Lei n.º 91/2001, de 20 de agosto (Lei de Enquadramento Orçamental, através da alteração introduzida pela Lei n.º 37/2013, de 14 de junho, aprovada por partidos que representam uma larga maioria no Parlamento, que de resto também confirmaram a ratificação do Tratado sobre a Estabilidade, Coordenação e Governação na União Económica e Monetária.

O incumprimento dos limites de défice e dívida pode, em consequência do reforço das regras de governação económica na área do euro, determinar a aplicação de sanções pecuniárias aos Estados em incumprimento. Essas sanções pecuniárias podem atingir 0,5 % do PIB e são aplicadas segundo um mecanismo de maioria qualificada invertida, que facilita a adoção pelo Conselho Europeu das sanções propostas pela Comissão Europeia, enquanto guardião dos tratados. Assim, no atual contexto, e mesmo após a conclusão formal do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro, acordado com a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, não só as disposições de correção de desequilíbrios orçamentais se encontram reforçadas, como também, e sobretudo, as disposições na vertente de monitorização e prevenção de novos desequilíbrios se encontram significativamente intensificadas.

Às responsabilidades assumidas no quadro europeu acresce a relevância da sustentabilidade das finanças públicas e da estabilidade financeira para o crescimento económico sustentado. A disciplina orçamental, em particular, assume um papel decisivo neste processo, na medida em que constitui um dos pilares essenciais para uma economia dinâmica e competitiva.

Antes de mais, um orçamento equilibrado é um contributo determinante para a estabilidade

financeira. A sustentabilidade das finanças públicas transmite um sinal de tranquilidade aos credores, no que respeita à capacidade de respeitar os compromissos assumidos. Esta tranquilidade, por sua vez, traduz-se em custos de financiamento mais baixos e mais estáveis. Deste modo, torna-se possível recorrer aos mercados para preencher as necessidades de financiamento e acomodar posteriormente o pagamento dos juros, em circunstâncias mais favoráveis. Este quadro permite evitar aumentos de impostos sistemáticos, contribuindo para a criação de um quadro fiscal mais estável e, conseqüentemente, de um ambiente de negócios mais atrativo, criando ainda condições de previsibilidade para as famílias.

A disciplina orçamental, nomeadamente no que respeita à contenção da despesa pública, permite ainda que o Estado utilize apenas os recursos necessários para concretizar a função de redistribuição de riqueza e para assegurar aos cidadãos a prestação de serviços públicos essenciais, criando assim as bases para uma menor carga fiscal e uma maior libertação de recursos para a economia, em particular para o investimento privado produtivo, que, por sua vez, potencia a criação duradoura de emprego e de novos recursos.

Neste sentido, cumpre assinalar, que é ao Estado, no exercício da função legislativa, que cabe seleccionar os meios mais adequados para assegurar a estabilidade e a disciplina orçamental, nomeadamente por via da receita ou da despesa pública. É ao legislador que compete definir, no quadro constitucional, o interesse geral da coletividade e ordenar as grandes opções e as necessidades coletivas a cumprir, por via de normas gerais e abstratas. Por este motivo se reconhece à função legislativa do Estado uma natureza criadora e um carácter primário e discricionário.

A política remuneratória da Administração Pública carece de clareza nas suas componentes e de instrumentos que permitam aos decisores uma atuação mais informada e mais direccionada à adequada distinção dos trabalhadores, nomeadamente pela complexidade ou exigência das funções exercidas, contribuindo, assim, para um maior rigor, para a promoção da disciplina orçamental e para a necessária aproximação ao setor privado.

Apesar das reformas efetuadas nos últimos anos, até ao levantamento determinado pela Lei n.º 59/2013, de 23 de agosto, não era possível perceber o exato alcance e composição dos suplementos remuneratórios existentes na Administração Pública. O prazo determinado na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro -Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações - (LVCR) para revisão da matéria de suplementos remuneratórios na Administração Pública esgotou-se ainda em 2008, sem que a mesma tivesse sido entretanto concluída. Deste facto resulta um tratamento discriminatório entre os trabalhadores cujas componentes remuneratórias já foram revistas e conformadas nos termos da LVCR e os que mantêm os benefícios remuneratórios não revistos. Neste contexto, o levantamento das componentes adicionais à

remuneração de todas as entidades do setor público, com exceção dos órgãos de soberania de carácter eletivo e respetivos serviços de apoio, permite adotar iniciativas com vista ao aumento da transparência e da equidade da política remuneratória da Administração Pública. O reconhecimento da relevância deste processo conduziu à intensificação dos trabalhos no ano de 2013, tendo as principais conclusões sido publicadas, num relatório preliminar, a 19 de dezembro desse ano.

Neste período foi ainda negociada e aprovada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que reúne, de forma racional, tecnicamente rigorosa e sistematicamente organizada, o essencial do regime laboral destes trabalhadores, e que, em matéria de suplementos remuneratórios, reforçou o seu enquadramento, implicando a respetiva referenciação ao exercício de funções de carácter mais exigente descritas no posto de trabalho, sendo apenas devidos a quem os ocupe e somente durante o exercício efetivo de funções. Deste modo, não existirá, por exemplo, pagamento de suplemento remuneratório nas situações de faltas ao serviço ou de não ocupação efetiva do posto de trabalho motivada por mobilidade. Salienta-se ainda a exigência de lei para a criação de suplementos remuneratórios, o que aumenta a transparência na sua atribuição.

Com o presente decreto-lei, e na sequência do trabalho de recolha e tratamento da informação e do seu aprofundamento, explicitam-se os fundamentos de atribuição dos suplementos remuneratórios, identificando as respetivas obrigações e condições específicas, e prevê-se uma Tabela Única de Suplementos (TUS) que concretiza a revisão e simplificação dos suplementos remuneratórios, tendo por base uma política clara visando harmonizar políticas e valores entre estruturas.

Tal harmonização implica necessariamente a maior abrangência dos princípios previstos no presente decreto-lei. Assim, e ainda que não sejam diretamente abrangidos pelo presente diploma, aos trabalhadores referidos no número 2 do artigo 2.º da LTFP serão aplicáveis os respetivos princípios, nos termos que constem das leis especiais que aprovem os pertinentes regimes.

Para além disso, é intenção do Governo promover a integração nos estatutos dos magistrados dos princípios que enformam o presente decreto-lei.

O presente decreto-lei estabelece ainda prazos e regras para a fundamentação da atribuição de suplementos remuneratórios e para a transição dos suplementos remuneratórios para a TUS, assim como estabelece regras comuns para a gestão e manutenção desta componente remuneratória. Significa isto que, concomitantemente com a integração da remuneração base

de todos os cargos, carreiras e categorias na Tabela Remuneratória Única, também os suplementos remuneratórios que tenham sido criados por lei especial ou cujo abono decorra por conta de outro tipo de ato legislativo ou instrumento jurídico, são objeto de revisão, concretizando um alinhamento ao nível das práticas de gestão entre as componentes remuneratórias. Este aumento de transparência e de equidade na política remuneratória da Administração Pública concorre para a tornar mais racional e competitiva, contribuindo para a motivação e valorização do mérito e competência dos seus trabalhadores.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei identifica as obrigações ou condições específicas que podem fundamentar a atribuição de suplementos remuneratórios aos trabalhadores abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como a forma de determinação do respetivo valor, através da previsão de uma Tabela Única de Suplementos (TUS).

Artigo 2.º

Fundamentos de atribuição de suplementos remuneratórios

1. Constituem fundamento para a atribuição de suplemento remuneratório com carácter permanente, as obrigações ou condições específicas seguintes:
 - a) Disponibilidade permanente para a prestação de trabalho a qualquer hora e em qualquer dia, **sempre que solicitado**;
 - b) Prevenção ou piquete para assegurar o funcionamento ininterrupto do órgão ou serviço;
 - c) Isenção de horário de trabalho;
 - d) Penosidade da atividade ou tarefa realizada originando sobrecarga física ou psíquica ou originada pelo horário em que é prestada a função;
 - e) Risco inerente à natureza das atividades e tarefas concretamente cometidas, de investigação criminal, ou de apoio à investigação criminal, proteção e socorro, informações de segurança, segurança, quer em meio livre, quer em meio institucional, fiscalização e inspeção;

- f) Insalubridade suscetível de degradar o estado de saúde do trabalhador devido aos meios utilizados ou pelas condições climatéricas ou ambientais inerentes à prestação do trabalho;
 - g) Manuseamento ou guarda de valores, numerário, títulos ou documentos representativos de valores ou numerário;
 - h) Alojamento ou residência determinada pelo Estado, sem possibilidade de usufruir de alojamento ou residência facultado pelo Estado;
 - i) Necessidades de representação do cargo ou função.
2. Constituem fundamento para a atribuição de suplemento remuneratório com carácter transitório, as seguintes obrigações temporárias ou condições específicas delimitadas no tempo:
- a) Missão humanitária e de paz;
 - b) Mudança ou alteração temporária do local de trabalho determinada pelo Estado, sem possibilidade de usufruir de alojamento ou residência facultado pelo Estado;
 - c) Trabalho suplementar;
 - d) Trabalho noturno ocasional;
 - e) Funções de coordenação, quando legalmente previstas e não integradas em categoria ou cargo.
3. A atribuição de suplementos remuneratórios só é devida quando as condições específicas ou mais exigentes não tenham sido consideradas, **expressamente**, na fixação da remuneração base da carreira ou cargo.
4. Os suplementos remuneratórios a que se refere o número 1 são **devidos e** pagos em 12 meses.
5. **Salvo disposição legal imperativa em sentido contrário, não é devido o pagamento de suplementos no período correspondente a faltas.**

Artigo 3.º

Valor dos suplementos remuneratórios

1. O valor dos suplementos remuneratórios é fixado em montante pecuniário e apenas excecionalmente em percentagem da remuneração base, não sendo atualizados, em regra, com a progressão na carreira.
2. Os suplementos remuneratórios por trabalho noturno, de turno e por trabalho suplementar são fixados em percentagem da remuneração base mensal.
3. O montante global do suplemento remuneratório deve considerar o conjunto das

obrigações ou condições específicas identificadas para o posto de trabalho, salvo os elementos ocasionais ou não permanentes, de acordo com a graduação definida no diploma que o cria.

4. O número máximo de graus a prever nos termos do número anterior é de cinco.

Artigo 4.º

Tabela única de suplementos

1. A TUS contém a totalidade dos valores pecuniários suscetíveis de ser utilizados na fixação de suplementos remuneratórios.
2. A TUS é aprovada por portaria do Primeiro-Ministro e do membro do Governo responsável pela área das finanças.

Artigo 5.º

Revisão dos suplementos remuneratórios

1. Os suplementos remuneratórios, independentemente de terem origem em lei especial ou serem abonados com base noutra tipo de ato legislativo ou de instrumento jurídico, são revistos no prazo de 60 dias, a contar da data da entrada em vigor do presente decreto-lei, para assegurar a sua conformação com o disposto na LTFP e no presente diploma, devendo, de acordo com o resultado do processo de revisão:
 - a) Ser mantidos, total ou parcialmente, como suplementos remuneratórios, por integração na tipologia de fundamentos definida, determinação do respetivo grau e integração na TUS;
 - b) Ser integrados, total ou parcialmente, na remuneração base;
 - c) Deixar de ser auferidos;
 - d) Ser extintos.
2. Da integração na TUS não pode resultar o aumento dos valores atualmente previstos.
3. A revisão dos suplementos remuneratórios nos termos do número 1 é precedida de comunicação formal, pelos dirigentes máximos dos órgãos e serviços, ao membro do Governo responsável pela área da administração pública, na qual procedem ao respetivo enquadramento e indicam os fundamentos, pressupostos e critérios de atribuição dos suplementos remuneratórios pelos mesmos processados, face ao previsto no presente decreto-lei, após validação do membro do Governo competente, no prazo de 30 dias, a contar da data da entrada em vigor do presente diploma.
4. A ausência da comunicação formal prevista no número 3, total ou parcial, bem como a omissão dos fundamentos, pressupostos e critérios que justificam a manutenção do

correspondente suplemento remuneratório, pode implicar a respetiva eliminação.

5. Compete ao membro do Governo responsável pela área da administração pública compilar e analisar a informação facultada nos termos do número 3 e apresentar uma proposta de atuação, devidamente fundamentada, ao Conselho de Ministros.
6. [A compilação de informação prevista no número anterior é disponibilizada no portal da Direção-Geral da Administração e Emprego Público.](#)
7. [As associações sindicais podem apresentar propostas de inclusão, no prazo de 5 dias após a publicação no portal, indicando os suplementos omissos.](#)
8. Excetua-se do disposto no número 3 os suplementos remuneratórios previstos nos artigos 160.º a 162.º da LTFP.

Artigo 6.º

Revisão dos suplementos remuneratórios

O disposto no número 4 do artigo 159.º da LTFP aplica-se a todos os suplementos remuneratórios, independentemente da respetiva revisão.

Artigo 7.º

Ajudas de custo e deslocações e estadas

O abono de ajudas de custo e de deslocações e estadas são regulados em diplomas próprios, não constituindo suplementos remuneratórios.

Artigo 8.º

Disposição final

O disposto no presente decreto-lei é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho, celebrado no âmbito dos estabelecimentos ou serviços de saúde, integrados no Serviço Nacional de Saúde, com a natureza de entidade pública empresarial.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.