



VALORIZAÇÃO DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

Decreto – Lei 114/2019, DE 20 DE AGOSTO

Síntese
Pela dignidade da fiscalização

Associação Nacional de Fiscais Municipais - ANFM
RUA QUINTA NOSSA SENHORA DO MONTE SIÃO, 1, Código Postal 2840-597 SEIXAL
CONTACTO: associacaoanfm@gmail.com TELEF. 966922145

PELA ALTERAÇÃO/APERFEIÇOAMENTO DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

Sugestões de Introdução de Recomendações para a Carreira Especial de Fiscalização

1. Introdução

A Carreira Especial de Fiscalização, instituída pelo Decreto-Lei nº 114/2019, de 20 de agosto, representou um avanço na organização e valorização dos profissionais da área. No entanto, a dinâmica das funções de fiscalização, a evolução tecnológica e as novas exigências da sociedade exigem uma constante revisão e atualização do regime jurídico desta carreira.

A fiscalização, enquanto atividade essencial para garantir a legalidade e a eficiência da administração pública, exige profissionais bem qualificados e motivados. A valorização da carreira, tanto em termos remuneratórios quanto de reconhecimento profissional, é fundamental para atrair e reter talentos, garantindo a qualidade dos serviços prestados à população.

2. Propostas de alteração/aperfeiçoamento

2.1. Reivindicação de uma remuneração equiparada à carreira especial de técnico de sistemas e tecnologias de informação:

2.1.1. A reivindicação de uma remuneração inicial equiparada à Carreira Especial de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, tem como base uma análise fundamentada em diversos aspetos de paridade entre as carreiras, nomeadamente o grau de complexidade funcional, a formação específica exigida e a necessidade de garantir condições justas e equitativas para carreiras que exigem um elevado nível de especialização e responsabilidade.

2.1.2. Fundamentação da Reivindicação:

2.1.2.1. Grau de Complexidade Funcional 2: Paridade com a Carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação
A Carreira Especial de Fiscalização e a Carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação partilham um grau de complexidade funcional 2, o que implica que ambas exigem uma sólida formação e um conjunto de competências técnicas específicas para o desempenho das suas funções. De acordo com o Decreto-Lei n.º 88/2023, a carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação é remunerada de acordo com a complexidade e especificidade das suas funções, o que também deve ser aplicado à Carreira Especial de Fiscalização.

2.1.2.2. O grau de complexidade funcional 2 reflete a necessidade de autonomia, tomada de decisões complexas e responsabilidade direta na aplicação de normas e procedimentos, algo que é inerente às atividades de fiscalização. Neste contexto, é evidente que a fiscalização desempenha um papel fundamental na manutenção da legalidade, garantia da ordem pública e proteção dos direitos dos cidadãos, devendo ser reconhecida com a mesma valorização remuneratória atribuída a outras carreiras de igual complexidade.

2.1.2.3. Formação específica e elevada capacitação técnica
A Carreira Especial de Fiscalização exige uma formação técnica e jurídica específica, conforme estabelecido no Regulamento do Curso de Formação Específico para Ingresso de Trabalhadores na Carreira Especial de Fiscalização, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 7, de 10 de janeiro de 2019. A formação necessária para ingressar nesta carreira, delegada pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) à Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) (Portaria n.º 236/2020, de 8 de outubro), sublinha a exigência técnica e profissional requerida para os trabalhadores desta carreira.

2.1.2.4. Esta formação inclui componentes essenciais, como a interpretação e aplicação da legislação, procedimentos administrativos e operacionais no terreno, e a gestão de situações de risco e conflito, o que demonstra a necessidade de uma remuneração que reflita o nível de capacitação exigido. A FEFAL, como entidade formadora oficial, promove um curso obrigatório para os fiscais, preparando-os para atuar em contextos de grande complexidade, o que justifica a equiparação salarial a outras carreiras com requisitos de formação específicos.

2.1.3. Responsabilidade e Impacto Social

2.1.3.1. A Carreira Especial de Fiscalização desempenha uma função crítica na fiscalização do cumprimento da legislação em áreas como urbanismo, ambiente, ocupação do espaço público, trânsito nas vias municipais, entre outras. Os profissionais desta carreira lidam diariamente com situações de elevado risco, sendo muitas vezes responsáveis por impor o cumprimento de normas legais e por atuar em nome das autarquias para proteger o bem comum.

2.1.3.2. Esta exposição constante a situações de pressão, muitas vezes enfrentando resistência ao cumprimento da lei, coloca os fiscais numa posição de risco acrescido. A paridade salarial com carreiras de igual complexidade, como a dos Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação, deve refletir este risco adicional e a responsabilidade social que estes profissionais assumem, sendo crucial para manter a sua motivação e garantir a dignidade da função.

2.1.4. Alinhamento com o Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro

2.1.4.1. O Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, reconhece a importância da valorização remuneratória para carreiras de elevada complexidade funcional, como a de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação. Este reconhecimento deve ser igualmente aplicado à Carreira Especial de Fiscalização, que, embora atue em áreas distintas, partilha o mesmo grau de complexidade e a necessidade de formação especializada.

Tabela Remuneratória dos Técnicos de Sistemas e Tecnologias da Informação

ANEXO II

(a que se referem o artigo 7.º, o n.º 4 do artigo 8.º e o n.º 2 do artigo 19.º)

Carreira	Posições e níveis remuneratórios											
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª	10.ª	11.ª	12.ª
Técnico de sistemas e tecnologias de informação.	10	14	17	20	23	26	29	32	35	38	40	42

Tabela Remuneratória da Carreira Especial de Fiscalização

Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro

Categoria de fiscal								
	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Posições remuneratórias	7	8	10	12	13	14	15	16
Níveis remuneratórios								

»

2.2. Criação de Quotas Independentes no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP):

2.2.1. Diferença de Funções e Responsabilidades:

2.2.1.1. Os fiscais desempenham funções de fiscalização direta no terreno, garantindo o cumprimento das normas legais e regulamentares, muitas vezes em situações de conflito ou pressão. Estas funções exigem um nível de responsabilidade e tomada de decisão que vai além das tarefas administrativas típicas dos Assistentes Técnicos.

2.2.1.2. A natureza das funções de fiscalização envolve risco acrescido, com exposição a situações adversas, que não se verificam em carreiras de natureza predominantemente administrativa, ou seja, nas carreiras gerais.

2.2.2. Complexidade Funcional e Formação Especializada:

2.2.2.1. A Carreira Especial de Fiscalização exige uma formação contínua e uma capacitação técnica em áreas específicas, relacionadas com a aplicação das normas legais e com a interpretação jurídica. Esta formação é muitas vezes promovida por instituições como a Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL), destacando a complexidade funcional de grau 2 desta carreira.

2.2.2.2. Em contraste, as carreiras gerais como a dos Assistentes Técnicos, embora igualmente importantes, possuem uma exigência de qualificação e especialização diferente, o que deveria ser refletido no sistema de progressão e quotas.

2.3. Níveis Remuneratórios Intermédios:

2.3.1. Eliminação dos níveis remuneratórios intermédios que se encontram afixados nas folhas de vencimento e que afetam centenas de fiscais no ativo, resultante da transição para a Carreira Especial de Fiscalização e da integração das remunerações na Tabela Remuneratória Única (TRU), é uma medida essencial para corrigir uma situação de injustiça e assegurar uma remuneração condigna e justa para estes profissionais.

2.3.2. A integração na tabela da TRU deveria ter sido uma oportunidade para harmonizar e melhorar as condições remuneratórias, valorizando a importância das funções de fiscalização no cumprimento das normas e na promoção da legalidade. Contudo, ao criar níveis intermédios que limitam a progressão e achatam os salários, esta transição resultou em efeitos negativos para a motivação e a estabilidade destes profissionais.

2.3.3. A eliminação destas posições remuneratórias intermédios é fundamental para:

2.3.3.1. Restabelecer a equidade dentro da Carreira Especial de Fiscalização, garantindo que os fiscais recebam uma compensação proporcional à sua responsabilidade e ao seu desempenho.

2.3.3.2. Aumentar a motivação e a retenção de profissionais qualificados, permitindo uma progressão justa e adequada ao mérito e à experiência.

2.3.3.3. Corrigir o impacto negativo gerado por esta transição, que gerou frustração e descontentamento entre os fiscais, prejudicando o seu compromisso com as funções que desempenham.

2.3.4. A revisão destas posições e a consequente correção das remunerações seria uma medida justa, não apenas para os fiscais diretamente afetados, mas também para garantir que a Carreira Especial de Fiscalização seja devidamente valorizada, promovendo um serviço público eficiente, responsável e de elevada qualidade

2.4. Subsídio de Risco:

2.4.1. É uma medida necessária e urgente, considerando o elevado nível de exposição e vulnerabilidade a que estes trabalhadores estão sujeitos no exercício das suas funções. A fiscalização implica a implementação e monitorização do cumprimento de normas legais e regulamentos em diversos contextos, como urbanismo, ambiente, ocupação do espaço público, higiene e segurança, entre outros. Essas atividades colocam frequentemente os fiscais em situações de risco, dada a sua interação direta com cidadãos e entidades que, em muitos casos, resistem ao cumprimento dos normativos instituídos pelo estado português.

2.4.2. Os fiscais enfrentam uma pressão significativa por parte daqueles que têm interesse em contrariar as normas e, em alguns casos, podem estar sujeitos a comportamentos agressivos, ameaças ou até mesmo violência física. O risco é

ainda mais elevado quando se trata de fiscalizações em zonas de construção, obras de grande dimensão, áreas sensíveis do ponto de vista ambiental ou de saúde pública, onde o fiscal está exposto a condições de trabalho adversas ou perigosas.

- 2.4.3. Além disso, a complexidade das funções desempenhadas pelos fiscais exige uma formação técnica contínua e especializada, não só para garantir a correta aplicação das leis, mas também para saber lidar com as situações de tensão e risco que surgem no dia a dia. A falta de compensação pelo risco inerente a essas funções pode afetar negativamente a motivação e a segurança dos profissionais, contribuindo para a diminuição da eficácia das ações de fiscalização.
- 2.4.4. Por todos estes motivos, a atribuição de um subsídio de risco visa reconhecer e valorizar o trabalho essencial e arriscado dos fiscais, oferecendo-lhes uma proteção adicional e justa que reflete a realidade das suas condições de trabalho. Este subsídio garantiria uma maior estabilidade e motivação aos profissionais, promovendo a continuidade de um serviço público eficaz e comprometido com a legalidade e o bem-estar coletivo.

2.5. Cartão de Identificação:

- 2.5.1. A implementação de um cartão de identificação específico para os profissionais da Carreira Especial de Fiscalização é uma medida essencial para fortalecer a credibilidade e a segurança desses trabalhadores no exercício das suas funções. Este cartão de identificação oficial não só facilita o reconhecimento imediato da autoridade do fiscal por parte dos cidadãos e entidades fiscalizadas, como também oferece uma forma clara e inequívoca de demonstrar a legitimidade da sua atuação.
- 2.5.2. O cartão de identificação serviria como um instrumento indispensável para reforçar a autoridade dos fiscais, especialmente em situações de fiscalização em que a resistência ou a falta de colaboração por parte dos fiscalizados é frequente. Ao apresentar um documento oficial emitido pelas entidades competentes, os profissionais teriam maior facilidade em aceder a locais, solicitar informações e exigir o cumprimento das normas legais e regulamentares.
- 2.5.3. Além de conferir maior credibilidade ao fiscal, o cartão de identificação contribuiria para a sua proteção e segurança, reduzindo a probabilidade de confronto e agressão durante o exercício das suas funções. A clara identificação e distinção dos fiscais, com a correspondente certificação oficial, também evitariam qualquer tentativa de usurpação de funções ou a atuação de indivíduos que se façam passar por autoridades de fiscalização.
- 2.5.4. A transparência e a confiança que o cartão de identificação gera nos cidadãos são igualmente importantes. Este cartão permitiria que os fiscalizados soubessem exatamente com quem estão a lidar, promovendo um ambiente de maior cooperação e respeito mútuo. Seria também uma ferramenta importante para fomentar a perceção pública da fiscalização como uma atividade regulamentada,

respeitada e de interesse comum, que contribui para a segurança, legalidade e bem-estar da sociedade.

- 2.5.5. Em suma, a criação e implementação de um cartão de identificação para os profissionais da Carreira Especial de Fiscalização é uma medida que traria ganhos significativos para a eficiência das ações de fiscalização, para a segurança dos profissionais e para a confiança e colaboração dos cidadãos.

3. Conclusão

- 3.1. A reivindicação de alteração e aperfeiçoamento da Carreira Especial de Fiscalização emerge como uma necessidade urgente e justificada, dada a importância estratégica e o impacto direto que os profissionais desta carreira exercem na aplicação da legislação, manutenção da ordem pública e na **proteção** do interesse coletivo. A carreira de fiscalização é, por natureza, exigente e, frequentemente, sujeita a pressões e riscos, tornando imperativo que seus profissionais contem com um reconhecimento adequado e condições de trabalho justas.

- 3.2. A adequação desta carreira passa por vários eixos fundamentais:

- 3.2.1. Remuneração justa e em **paridade com outras carreiras de grau de complexidade funcional equivalente**, garantindo que o salário reflita a responsabilidade e os desafios da função.
- 3.2.2. **Eliminação dos níveis remuneratórios intermédios**, que têm causado distorções e injustiças no reconhecimento salarial dos fiscais, desmotivando profissionais que estão em pleno exercício de suas funções.
- 3.2.3. **Criação de quotas próprias e independentes das carreiras gerais**, em sede de SIADAP, dado o caráter específico das funções desempenhadas, o que permite que a carreira de fiscalização tenha uma evolução mais condizente com suas responsabilidades e desafios.
- 3.2.4. **Reconhecimento de condições de risco inerentes à função**, por meio da atribuição de um subsídio de risco, que compense adequadamente o ambiente de trabalho e as situações de vulnerabilidade a que estão expostos.
- 3.2.5. **Criação do cartão de identificação e implementação de um cartão de identificação para os profissionais da Carreira Especial de Fiscalização** é uma salvaguarda para profissionais.

3.2.6. Implementação de **critérios específicos e objetivos** baseados nas **competências** e nas **habilitações acadêmicas** na abertura de concurso para a categoria de fiscal coordenador com o intuito de eliminar apreciações subjetivas que promovem um ambiente de trabalho onde impera a desconfiança e a injustiça.

A alteração e aperfeiçoamento da Carreira Especial de Fiscalização não é apenas uma questão de ajustar formalidades, mas sim de promover uma valorização estrutural da função, que trará benefícios tanto para os profissionais, quanto para a qualidade do serviço prestado à sociedade. Fiscais motivados e valorizados resultam em maior eficiência, justiça e proteção ao interesse público, reforçando a importância de investimentos e melhorias contínuas na carreira.

Pela Associação Nacional de Fiscais Municipais,

A Presidente: _____

O Secretário: _____

O Tesoureiro: _____

