



Aos associados da ANACOM:

Foi publicado esta semana em Diário da República o Decreto-Lei de Execução Orçamental, que contém as normas respeitantes às progressões nas carreiras dos trabalhadores das empresas do setor público empresarial e das entidades reguladoras independentes, conforme indicação expressa no n.º 12 do artigo 18.º da Lei de Orçamento de Estado, que refere: **«Aos trabalhadores de pessoas coletivas de direito público dotadas de independência decorrente da sua integração nas áreas de regulação, supervisão ou controlo, bem como aos titulares dos cargos e demais pessoal que, integrando o setor público empresarial, não se encontre abrangido pelo disposto no artigo 23.º, é aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 8, com as necessárias adaptações, a definir no decreto-lei de execução orçamental.»**

Para a atividade dos associados da ANACOM interessa sobretudo o conteúdo do artigo 136.º do referido Decreto-Lei, números 1 a 7:

1 — Nos termos do n.º 12 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado, para os trabalhadores de pessoas coletivas de direito público dotadas de independência decorrente da sua integração nas áreas de regulação, supervisão ou controlo, e para os trabalhadores das empresas do setor público empresarial, são permitidas, nos termos dos números seguintes, a partir de 1 de janeiro de 2018 e não podendo produzir efeitos em data anterior, as valorizações e os acréscimos remuneratórios resultantes dos atos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado.

2 — Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado, consideram-se todas as alterações obrigatórias que decorram dos regulamentos internos vigentes e dos respetivos contratos de trabalho.

3 — Às alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório nos termos do número anterior que resultem do regime em vigor em cada entidade, é aplicável o disposto nos n.ºs 7 e 8 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado.

4 — Aos trabalhadores cuja valorização remuneratória depende de aplicação de um sistema de avaliação de desempenho e cujo desempenho não tenha sido avaliado por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento, o órgão de direção da entidade adota as medidas necessárias para suprir a falta de avaliação.

5 — As medidas referidas no número anterior são comunicadas pelo órgão de direção da entidade a cada trabalhador, com a respetiva fundamentação.

6 — Com exceção das alterações referidas no n.º 2, as demais alterações remuneratórias, independentemente da modalidade, seguem o regime previsto no n.º 9 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado.

7 — *As empresas do setor público empresarial e as entidades reguladoras independentes devem dispor de instrumentos que prevejam mecanismos de valorização remuneratória para os seus trabalhadores.*

Para os efeitos do número 1 do artigo 136.º, as «valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes dos atos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado» são as que resultem de:

«a) Alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão;

b) Promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso.»

Conforme se refere no n.º 2, as alterações serão as que resultem, no caso dos associados da ANACOM, do Acordo de Empresa ao qual está vinculado o contrato de trabalho, nas condições aí descritas.

Isto significa também que, tendo em conta o sistema de progressões constante do Acordo de Empresa, deverá ser definido pela Administração, nos termos do n.º 4, a forma de regularização das avaliações ainda não realizadas.

Quanto à data dos efeitos a que se reportam estas progressões, importa o n.º 2 do artigo, que remete para a norma da Lei do Orçamento de Estado em que se prevê: «*As valorizações remuneratórias resultantes dos atos a que se refere a alínea a) do n.º 1 produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, sendo reconhecidos todos os direitos que o trabalhador detenha, nos termos das regras próprias da sua carreira, que retoma o seu desenvolvimento.*»

Ou seja, em articulação com o n.º 1, conclui-se que todas as progressões que teriam lugar regularmente durante o período da «proibição de valorizações remuneratórias», ocorrerão com efeitos a 1 de janeiro, **«não podendo produzir efeitos em data anterior»**.

Por último, o n.º 2 do artigo 136.º remete também para as disposições da Lei do Orçamento do Estado quanto ao processamento do pagamento dos acréscimos remuneratórios que resultem das progressões que ocorram com efeitos a 1 de janeiro: «*O pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito nos termos do número anterior, é faseado nos seguintes termos:*

a) Em 2018, 25% a 1 de janeiro e 50% a 1 de setembro;

b) Em 2019, 75% a 1 de maio e 100% a 1 de dezembro.»

Daqui resulta que a totalidade das valorizações remuneratórias a receber pelos trabalhadores só será reposta em dezembro de 2019, sem prejuízo de, conforme resulta das normas acima referidas, os pagamentos terem sempre que reportar os seus efeitos às progressões a que o trabalhador teria direito a 1 de janeiro de 2018.