

O descongelamento das mudanças de posicionamento remuneratório e das progressões, termo este que vamos utilizar seguidamente, por facilidade de expressão, está a dar azo a uma multiplicidade de questões controversas cuja solução terá de passar, necessariamente, não só por adequadas interpretações dos correspondentes normativos, mas também pela adoção dos mais relevantes princípios de justiça e de equidade do sistema retributivo.

De facto, só assim poderemos alcançar soluções minimamente justas e que, pelo menos, atenuem a retirada de direitos de que os trabalhadores têm sido vítimas, sobretudo desde 2008, o que mais se acentuou com as posteriores leis orçamentais, especialmente desde 2011.

Em matéria de progressões, a formulação da Lei 114/2017 – Lei do Orçamento de Estado de 2018, adiante designada LOE/2018 - fica longe de corresponder aos nossos anseios, por razões de vária ordem, de que

destacamos a que se prende com a infeliz imposição do pagamento dos acréscimos devidos em 4 fases, distribuídas pelo corrente ano e pelo ano de 2019.

Acrescem outras questões, de que destacamos as seguintes:

- As dificuldades interpretativas resultantes das normas em apreço, nomeadamente quanto à remuneração de referência para efeitos do cálculo de suplementos, o processo de progressão nas primeiras posições, de valor inferior ao salário mínimo nacional e os procedimentos a observar em diversas situações, como as que se reportam às carreiras designadas como “não revistas” e “subsistentes”.
- A inexistência de uma norma que, expressamente, salguarde a avaliação do ano de 2017, por inserir-se no ciclo avaliativo de 2017/2018, só formalmente avaliado em 2019;

É neste contexto que, seguidamente, colocamos algumas questões, a que respondemos com a posição que defendemos, na perspectiva de que este descongelamento possa revestir-se do mínimo de justiça e de dignidade que os trabalhadores merecem.

1) O que é a mudança de posicionamento remuneratório ou progressão?

É a atribuição de um vencimento superior, fixado para a respetiva categoria profissional, existente na chamada Tabela Remuneratória Única (TRU) ou nas escalas indicárias que ainda persistam, situação que, doravante, vamos designar por progressão;

2) Quem tem direito à progressão obrigatória?

Todos os trabalhadores que tenham obtido pelo menos 10 pontos nas avaliações de desempenho relativas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, relevando-se, para o efeito, as avaliações efetuadas desde 2004, ano da instituição do SIADAP;

3) A que data se reporta a progressão?

A progressão tem de ser atribuída desde 1 de janeiro do ano em que se adquirir esse direito;

4) A Lei do Orçamento de Estado de 2018 (LOE/2018) permite mais do que uma progressão obrigatória?

Sim, desde que o trabalhador tenha acumulado mais do que um conjunto de 10 pontos, sem prejuízo de os pontos excedentes a qualquer desses conjuntos serem creditados para futura progressão;

5) A LOE/2018 permite progressões não obrigatórias, ou seja por opção gestionária?

Não, essa possibilidade ainda não foi desbloqueada no corrente ano.

6) Como se prevê na LOE/2018 o pagamento das progressões?

Os acréscimos remuneratórios são pagos da seguinte forma: - Em 2018: - 25% a 1 de janeiro e 50% a 1 de setembro; Em 2019: - 75% a 1 de maio e 100% a 1 de dezembro.

Ex. – Vencimento de 800,00 e acréscimo de 50 euros (números meramente exemplificativos):

Passa a receber: - 812,50 em 1/1/2018; 825,00 em 1/09/2018; 837,50 em 1/5/2019 e 850,00 em 1/12/2019.



7) Qual o vencimento de referência para cálculo de suplementos – p. ex. trabalho suplementar, subsídio de turno, abono para falhas, etc.

Defendemos que deveria ser a totalidade do que é devido, a título da progressão e não apenas o que é pago, faseadamente. Assim, naquele exemplo, as percentagens em causa deveriam calcular-se com base em 850 euros a partir de 1 de janeiro. Pensamos que só assim serão respeitados “todos os direitos que o trabalhador detenha” como estatui o n.º 7 do artigo 18.º da LOE/2018. É uma questão controversa mas lutaremos por esta solução.

8) Está legalmente fixado um impulso salarial mínimo para as progressões?

Sim, quando se trate da primeira progressão, detendo-se um vencimento intermédio entre determinada posição remuneratória e uma outra superior; ter-se-á de atribuir o nível remuneratório existente numa posição dessa categoria que traduza um aumento superior a 28 euros.

9) As carreiras não revistas, incluindo as qualificadas como especiais, corpos especiais e subsistentes têm direito à progressão?

É incontroverso que têm esse direito, tal como as demais, evoluindo de um para outro escalão superior. E defendemos que têm o direito ao atrás referido impulso salarial mínimo de 28 euros, por força do estabelecido no artigo 5.º da Lei 75/2014, de 12/9, ou, pelo menos, por analogia com o estabelecido para as restantes carreiras, sob pena de uma grosseira e gritante discriminação.

10) Como se faz a progressão nas duas primeiras posições remuneratórias, absorvidas pelo salário mínimo nacional?

Defendemos que, todos ganhando o mesmo, isto é o salário mínimo nacional, 580 euros desde 1/1/2018, todos deverão progredir pelo menos para a 4.ª posição, dado que a terceira, de 583,58, não garante o impulso salarial mínimo de 28 euros. Assim defendemos que todos os trabalhadores que tenham direito à progressão, incluindo os da 3.ª posição, deverão passar para a 4.ª posição, garantindo-se sempre que não haja inversão de posições relativas.

Idêntico entendimento deve ser adotado em várias situações de carreiras não revistas e subsistentes, cujos trabalhadores estão colocados em escalões de valor inferior ao salário mínimo nacional, embora recebam este salário.

11) A avaliação do ano de 2017, é considerada para progressão?

Consideramos que a lei deve ser interpretada no sentido do descongelamento das progressões, desde 1/1/2008, relevando-se todos os anos anteriores que estiverem em causa, desde 2004, como atrás dissemos, pelo que a não relevância do ano de 2017 significará a continuidade, nesse ano, da supressão desse direito, o que é manifestamente inaceitável.

Por isso, embora a questão seja controversa, defendemos que se impõe a relevância do ano de 2017, através da atribuição provisória de 1 ponto, a corrigir posteriormente, aquando da avaliação formal desse ano, em 2019, por se integrar no biénio avaliativo de 2017/2018.

Progressões a prestações

O Orçamento de Estado de 2018, permite o descongelamento das posições remuneratórias, embora seja inaceitável o seu faseamento em dois anos.

Entendemos que essa progressão se faz da posição detida para a seguinte, ou seguintes, conforme o número de pontos obtidos pelos trabalhadores, ou, pela mesma razão, do escalão detido para o seguinte ou seguintes.

Nada impede que os trabalhadores tenham direito a mais do que uma progressão, no caso de o número de pontos, obtidos na avaliação de desempenho, ser mais do que um conjunto dos 10 pontos que obrigatoriamente determinam cada progressão.

Por exemplo, tem direito a duas progressões, quem detiver pelo menos 20 pontos, decorrentes das respetivas avaliações de desempenho, qualquer que tenha sido o processo de avaliação (normal, ponderação curricular ou suprimento através da pontuação fixada para cada ano não avaliado).

Recorde-se que impulso salarial mínimo das progressões não pode ser inferior a € 28,00. A este propósito, defendemos que esse impulso salarial mínimo de € 28,00 terá de ser atribuído não só no âmbito das carreiras gerais, como também no âmbito das carreiras subsistentes, não revistas, especiais e corpos especiais.

Continuam proibidas as que poderiam decorrer de “opções gestionárias”.