

2510

Diário da República, 1.ª série—N.º 96—20 de maio de 2019

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Resolução da Assembleia da República n.º 66/2019

Recomenda ao Governo que intervenha em defesa das pequenas empresas de *rent-a-car* e de *transfer* que desenvolvem a sua atividade no Aeroporto de Faro

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, recomendar ao Governo que:

1 — Intervenha no sentido de proteger as pequenas empresas de *rent-a-car* e de *transfer* que desenvolvem a sua atividade no Aeroporto de Faro das práticas abusivas da ANA — Aeroportos de Portugal, S. A., no que diz respeito às taxas cobradas pelo uso dos parques de estacionamento e pela largada e tomada de passageiros.

2 — Intervenha junto da ANA — Aeroportos de Portugal, S. A., no sentido de garantir que as pequenas empresas de *rent-a-car* possam operar em condições adequadas no Aeroporto de Faro, em particular ao nível das instalações.

Aprovada em 12 de abril de 2019.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

112288351

Resolução da Assembleia da República n.º 67/2019

Recomenda ao Governo que adote medidas que permitam a realização de obras na Escola Dr. Isidoro de Sousa em Viana do Alentejo

A Assembleia da República resolve, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, recomendar ao Governo a adoção de medidas que permitam a realização de obras na Escola Dr. Isidoro de Sousa em Viana do Alentejo, nomeadamente:

- a) A remoção das coberturas, decorrentes da existência de amianto;
- b) A beneficiação das condições térmicas dos edifícios;
- c) A criação de espaços de trabalho adequados; e
- d) A requalificação dos espaços comuns.

Aprovada em 26 de abril de 2019.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

112286991

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 65/2019

de 20 de maio

O Programa do XXI Governo Constitucional determina como objetivo primordial aumentar o rendimento disponível das famílias. Para os trabalhadores da Administração Pública, este objetivo concretiza-se nomeadamente através «do descongelamento das carreiras a partir de 2018».

O artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018 operou o descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública. Tal descongelamento foi, entretanto, reafirmado e mantido em vigor pelo artigo 16.º da Lei

do Orçamento do Estado para 2019. O descongelamento está, desta forma, em vigor desde o dia 1 de janeiro do ano passado, processando-se nos termos das regras de desenvolvimento remuneratório aplicáveis a cada carreira.

Questão diversa do descongelamento é a da recuperação do tempo de serviço, cuja não contagem foi determinada pelas sucessivas leis de Orçamento do Estado desde 2011 até 2017. Este é um tema relativamente ao qual o XXI Governo Constitucional não estabeleceu nenhum compromisso no seu Programa. É, portanto, uma questão nova, de elevada complexidade e de significativo impacto financeiro, que exige a ponderação de soluções que não podem reescrever o passado nos termos em que foi explicitamente definido pelo legislador entre 2011 e 2017. Procuraram-se, assim, soluções que garantissem a equidade com as outras carreiras da Administração Pública, a sustentabilidade das carreiras e a compatibilização com os recursos disponíveis.

Neste sentido, o artigo 19.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018 determinou que «a expressão remuneratória do tempo de serviço nas carreiras, cargos ou categorias integradas em corpos especiais, em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito, é considerada em processo negocial com vista a definir o prazo e o modo para a sua concretização, tendo em conta a sustentabilidade e compatibilização com os recursos disponíveis». A Lei do Orçamento do Estado para 2019 contém, no seu artigo 17.º, idêntica disposição normativa.

A sustentabilidade é um fator determinante a considerar, na medida em que a atribuição de relevância ao tempo congelado para efeitos de progressão, sendo um tema novo, cuja discussão não estava prevista, não pode comprometer nem a gestão dos recursos a alocar às diversas políticas públicas nem a gestão dos trabalhadores públicos. É neste quadro que a solução agora aprovada pelo Governo permite mitigar os efeitos dos sete anos de congelamento, sem comprometer a sustentabilidade orçamental.

Tal solução foi já aplicada aos docentes de carreira dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar, e dos ensinos básico e secundário, através do Decreto-Lei n.º 36/2019, de 15 de março. Trata-se, agora, de aplicar o mesmo raciocínio às demais carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito, e cuja contagem do tempo de serviço esteve também congelada entre 2011 e 2017.

O presente decreto-lei reconhece aos trabalhadores destas carreiras o equivalente a 70 % do módulo de tempo padrão para mudança de escalão ou posição remuneratória na respetiva categoria, cargo ou posto, tal como já se previu para os docentes e, inicialmente, para as carreiras gerais. Nestas, um módulo padrão de progressão corresponde a 10 pontos que, em regra, são adquiridos ao longo de 10 anos. Como tal, os sete anos de congelamento, que correspondem a 70 % do módulo de progressão de uma carreira geral, traduzem-se em 70 % dos módulos de progressão de cada uma das carreiras abrangidas pelo presente decreto-lei. Este mesmo racional deve continuar a ser utilizado para aprofundar um quadro de equidade com as carreiras gerais da Administração Pública.

Considerando a natureza pluricategorial das carreiras agora em causa, o figurino de operacionalização do crédito

de tempo, encontrado pela aplicação do racional referido, garante a manutenção da posição relativa dos trabalhadores, preservando a lógica hierárquica do exercício de funções.

Sendo embora um figurino diverso, quanto ao momento da contabilização do tempo de serviço, do aplicado à carreira unicategorial dos docentes dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, a lógica aqui adotada é passível de transposição para esta carreira, pelo que se prevê que o figurino agora aprovado possa ser aplicado também a estes trabalhadores, por opção dos próprios.

Em qualquer caso, importa reter que a medida agora tomada, de recuperação do tempo de serviço dos referidos trabalhadores, que não se encontrava prevista no Programa do XXI Governo Constitucional, terá, necessariamente, um elevado impacto orçamental que é necessário acomodar, a curto e a médio prazo.

Foram observados os procedimentos de negociação coletiva decorrentes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Assim:

Nos termos do artigo 17.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

1 — O presente decreto-lei regula o modelo de recuperação do tempo de serviço, cuja contagem esteve congelada entre 2011 e 2017, nas carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito e que tenham mais de uma categoria.

2 — A contabilização do tempo de serviço aos docentes de carreira dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário obedece ao disposto no Decreto-Lei n.º 36/2019, de 15 de março, sem prejuízo do direito de opção previsto no artigo 5.º

Artigo 2.º

Contabilização do tempo de serviço nas carreiras pluricategoriais

1 — Aos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior são contabilizados, nos termos previstos no anexo ao presente decreto-lei e que dele faz parte integrante, 70 % do módulo de tempo padrão para mudança de escalão ou posição remuneratória na respetiva categoria, cargo ou posto.

2 — A contabilização a que se refere o presente artigo repercute-se no escalão ou posição remuneratória detidos pelos trabalhadores, nos seguintes termos:

- a*) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2019;
- b*) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2020;
- c*) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2021.

3 — Caso essa contabilização seja superior ao necessário para efetuar uma progressão, o tempo referido no

número anterior repercute-se, na parte restante, no escalão ou posição remuneratória seguinte.

Artigo 3.º

Regras específicas

1 — Aos trabalhadores que, tendo em conta o momento em que iniciaram funções, apenas tiveram parte dos sete anos de tempo de serviço entre 2011 e 2017 congelado, contabiliza-se, nos termos previstos no artigo anterior, um período de tempo proporcional ao que tiveram congelado.

2 — Aos trabalhadores que, entre 2011 e 2017, tenham tido alteração do seu escalão ou posicionamento remuneratório, designadamente em resultado de promoção, contabiliza-se, nos termos previstos no artigo anterior, um período de tempo proporcional ao que tiveram congelado no seu escalão ou posicionamento remuneratório atual.

3 — Aos trabalhadores que, após o dia 1 de janeiro de 2018, tenham alteração do seu escalão ou posicionamento remuneratório, em resultado de promoção, não é contabilizado o período de tempo de serviço previsto no artigo anterior.

Artigo 4.º

Cálculo do módulo de tempo padrão

1 — O módulo de tempo padrão calcula-se por categoria, cargo ou posto e corresponde à média do tempo de serviço necessário para mudança de escalão ou posicionamento remuneratório na categoria, cargo ou posto em causa, nos termos previstos no anexo ao presente decreto-lei.

2 — Quando calculado em anos, o módulo de tempo é convertido em anos, meses e dias para efeitos de aplicação do disposto no presente decreto-lei.

Artigo 5.º

Extensão de aplicabilidade

1 — O disposto no n.º 2 do artigo 2.º é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no Decreto-Lei n.º 36/2019, de 15 de março, por opção dos próprios.

2 — O direito de opção é exercido mediante requerimento apresentado até 30 de junho de 2019.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 4 de abril de 2019. — *António Luís Santos da Costa* — *Maria de Fátima de Jesus Fonseca* — *Ana Isabel dos Santos Figueiredo Pinto* — *Eduardo Arménio do Nascimento Cabrita* — *Francisca Eugénia da Silva Dias Van Duijn* — *Tiago Brandão Rodrigues*.

Promulgado em 13 de maio de 2019.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 16 de maio de 2019.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

ANEXO

(a que se referem o n.º 1 do artigo 2.º e o n.º 1 do artigo 4.º)

Magistrados

Carreira	Categoria	Módulo padrão (anos)	70 % do módulo padrão = tempo máximo a contabilizar		
			Anos	Meses	Dias
Magistrados judiciais	Presidente do Supremo Tribunal de Justiça	—	—	—	—
	Juiz conselheiro	—	—	—	—
	Juiz desembargador	5	3	6	0
	Juiz de tribunal de círculo/equiparado	—	—	—	—
Magistrados do Ministério Público	Juiz de direito	3,6	2	6	8
	Procurador-Geral da República	—	—	—	—
	Vice-Procurador-Geral da República	—	—	—	—
	Procurador-Geral-Adjunto	5	3	6	0
	Procurador da República	—	—	—	—
	Delegado/procurador-adjunto	3,6	2	6	8

Nota. — Auditores do Tribunal de Contas com a escala de progressão dos juizes de direito.

Oficiais de justiça

Carreira	Categoria	Módulo padrão (anos)	70 % do módulo padrão = tempo máximo a contabilizar		
			Anos	Meses	Dias
Judicial	Secretário de tribunal superior	3	2	1	6
	Secretário de justiça	3	2	1	6
	Escrivão de direito	3	2	1	6
	Escrivão-adjunto	3	2	1	6
Dos serviços do Ministério Público	Escrivão auxiliar	3	2	1	6
	Técnico de justiça principal	3	2	1	6
	Técnico de justiça-adjunto	3	2	1	6
	Técnico de justiça auxiliar	3	2	1	6

Nota. — Inspetores do Conselho dos Oficiais de Justiça com a escala de progressão dos secretários de tribunal superior.

Militares das Forças Armadas

Carreira	Categoria	Posto	Módulo padrão (anos)	70 % do módulo padrão = tempo máximo a contabilizar			
				Anos	Meses	Dias	
Militares das Forças Armadas	Oficiais	Almirante ou general	—				
		Vice-almirante ou tenente-general	2	1	4	24	
		Contra-almirante ou major-general	2	1	4	24	
		Comodoro ou brigadeiro-general	2	1	4	24	
		Capitão-de-mar-e-guerra ou coronel	2,5	1	9	0	
		Capitão-de-fragata (ou tenente-coronel)	2,67	1	10	13	
		Capitão-tenente ou major	2,67	1	10	13	
		Primeiro-tenente ou capitão	2,75	1	11	5	
		Segundo-tenente ou tenente	2,5	1	9	0	
		Guarda-marinha ou alferes	2	1	4	24	
		Aspirante/aspirante tirocinante	NA				
		Sargentos	Sargento-mor	2	1	4	24
			Sargento-chefe	2,5	1	9	0
			Sargento-ajudante	2,67	1	10	13
	Primeiro-sargento		2,67	1	10	13	
	Segundo-sargento		2	1	4	24	
	Subsargento ou furriel		2,5	1	9	0	
	Segundo subsargento ou Segundo furriel		NA				
	Praças	Cabo-mor (Marinha)	2	1	4	24	
		Cabo ou cabo-de-secção	2,8	1	11	16	
		Primeiro-marinheiro/cabo-adjunto	2,8	1	11	16	
		Segundo-marinheiro ou primeiro-cabo	2	1	4	24	
		Primeiro-grumete ou segundo-cabo	NA				
		Segundo-grumete ou soldado	2,5	1	9	0	

Militares da GNR

Carreira	Categoria	Posto	Módulo padrão (anos)	70 % do módulo padrão = tempo máximo a contabilizar		
				Anos	Meses	Dias
Militares da GNR.....	Oficiais.....	Tenente-general.....	2	1	4	24
		Major-general.....	2	1	4	24
		Brigadeiro-general.....	—	—	—	—
		Coronel.....	2,5	1	9	0
		Tenente-coronel.....	2,75	1	11	5
		Major.....	2,67	1	10	13
		Capitão.....	2,8	1	11	16
		Tenente.....	2,5	1	9	0
		Alferes.....	2,5	1	9	0
		Sargentos.....	Sargento-mor.....	2	1	4
	Sargento-chefe.....		2,67	1	10	13
	Sargento-ajudante.....		2,75	1	11	5
	Primeiro-sargento.....		2,67	1	10	13
	Segundo-sargento.....		2	1	4	24
	Guardas.....		Cabo-mor.....	2	1	4
		Cabo-chefe.....	2,5	1	9	0
		Cabo.....	2,75	1	11	5
		Guarda principal.....	2,8	1	11	16
		Guarda.....	2,86	2	0	0

112306868

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 151/2019

de 20 de maio

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal (AANP) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal (AANP) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de agente de navegação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, 389 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 58,6 % são homens e 41,4 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 371 TCO (81,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou

superiores às remunerações convencionais enquanto para 72 TCO (18,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 56,9 % são homens e 43,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos n.ºs 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção, que é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 17, de 17 de abril de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de