

Relatório de Remunerações

(R.C.M. n.º 18/2014, de 7 de março)

A evolução e o enquadramento profissional do pessoal da APL – Administração do Porto de Lisboa, S.A. (APL, S.A.) é aquele que abrange as administrações portuárias e faz parte integrante do Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias (EPAP), publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 421/99, de 21 de outubro.

Os trabalhadores e trabalhadoras das Administrações Portuárias (AP's), dependendo de serem ou não titulares de cargos de direção e chefia, encontram-se abrangidos/as por duas tabelas salariais aprovadas ministerialmente. Estas são elaboradas tendo em consideração a igualdade de género entre os/as trabalhadores/as das AP's.

Em termos remuneratórios, há a referir que a cada categoria - posição que os trabalhadores e as trabalhadoras ocupam na carreira - está associada uma remuneração de base (com zero diuturnidades) à qual se deve adicionar, individual ou simultaneamente, os seguintes abonos: (i) uma diuturnidade por cada cinco anos de trabalho efetivo na AP's; (ii) subsídio de isenção de horário de trabalho; (iii) e/ou subsídio de turno, de acordo com o regime de trabalho (turnos ou isenção de horário de trabalho) em que o/a trabalhador/a se encontra inserido/a.

No respeitante aos/às titulares de cargos de direção (nível I) e chefias até ao nível V, e de acordo com tabela remuneratória própria, são mensalmente abonados considerando as seguintes rubricas (i) remuneração base; (ii) diuturnidades adquiridas pelo/a trabalhador/a; (iii) subsídio de isenção de horário de trabalho e (iv), na eventualidade de se tratar do cargo de direção (nível I), despesas de representação.

De acordo com o estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, de 15 de dezembro de 2015, quando ocorrer a situação em que o valor da remuneração de base e diuturnidades do/a titular do cargo de direção e chefia seja inferior ao valor da remuneração de base e diuturnidades relativos ao lugar de carreira, o/a mesmo/a titular pode optar pela remuneração base da respetiva carreira, mantendo-se, até ao final da comissão de serviço, o valor de subsídio de isenção de horário de trabalho respeitante ao cargo de direção e chefia.

Relativamente à progressão na carreira do pessoal, esta encontra-se dividida em graus e depende de dois fatores: número de anos de permanência em cada categoria e de uma avaliação de desempenho que, no mínimo, terá de ser classificada com *Bom*. Em algumas carreiras pertencentes aos grupos profissionais 5-B e 6, a classificação mínima para que o/a trabalhador/a possa progredir na carreira é *Favorável*.

O último aumento salarial ocorreu em 2009, correspondendo a uma atualização de 2,5% face ao ano anterior, não se verificando valorizações remuneratórias no período entre 1 de janeiro de 2011 e 30 de junho de 2016, por razões de disciplina orçamental.

Porém, e de acordo com o Despacho Conjunto dos Ministérios das Finanças e do Mar, datado de 31-05-2016, foi autorizada, com efeitos a 1 de julho de 2016, a prática de atos que consubstanciem valorizações remuneratórias, tendo em consideração (i) os valores enunciados na última tabela salarial aprovada ministerialmente; (ii) o aumento salarial não importar quaisquer reforços orçamentais, sendo o seu impacto neutralizado mediante compensação noutras rubricas de despesa.

Na aplicação do referido Despacho, foi tido em conta a inexistência de valorização salarial com efeitos retroativos e de distinção de género.

De salientar que os/as trabalhadores/as do setor deixaram de estar abrangidos/as pelos cortes impostos à força de trabalho das entidades públicas, por Despacho de exceção proferido em junho de 2013.