

| | |
|--------------------|-----------|
| Parecer N.º | DAJ 29/18 |
|--------------------|-----------|

| | |
|-------------|-----------------------|
| Data | 30 de janeiro de 2018 |
|-------------|-----------------------|

| | |
|--------------|------------------|
| Autor | José Manuel Lima |
|--------------|------------------|

| | |
|----------------------------|---|
| Temáticas abordadas | Promoção Progressão na carreira e categoria Trabalhador reclassificado de Chefe de Repartição para técnico superior de 1.ª classe |
|----------------------------|---|

Notas

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de ... de janeiro, da Câmara Municipal de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

1. Cingindo-nos, apenas, às questões concretamente formuladas, e lançando mão dos elementos constantes da informação dos serviços, será pertinente referir que, salvo melhor opinião, subsistem fundamentos bastantes para sustentar, que a reclassificação do trabalhador em causa, terá sido efetuada para a carreira e categoria corretas, não já para o escalão e índice a que tinha direito em 2007.

É que, encontrando-se o mesmo provido em cargo dirigente desde 15/12/1999, e dispondo, ao tempo, o artigo 32.º, n.º 1, da Lei n.º 49/99, de 22 de junho, que “o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes conta, para todos os efeitos legais, designadamente para promoção e *progressão na carreira e categoria em que cada funcionário se encontrar integrado*” (destacámos), não podia o ato administrativo da reclassificação deixar de conferir relevância ao disposto neste preceito, em ordem a determinar o posicionamento do trabalhador na categoria/cargo de origem – chefe de repartição – tendo em vista o seu correto posicionamento na carreira e categoria de técnico superior.

Assim, sem perder de vista que o citado cargo de chefia subsistiu na orgânica da autarquia até 2007, haveria que, previamente à reclassificação ou concomitantemente com ela, e em sede do direito à progressão –

segundo módulos de 3 anos, e de forma automática e oficiosa, como é sabido (artigos 19.º e 20.º do Decreto-lei n.º 353-A/89, de 16 de outubro, ao tempo) – aferir do posicionamento a atribuir.

Ora, atentando no disposto no n.º 4 do artigo 18.º do Decreto-lei n.º 404-A/98, na redação da lei n.º 44/99, de 11 de junho, que a republicou (cfr., artigo 14.º do Decreto-lei n.º 412-A/98, de 30 de dezembro), enquanto o cargo de chefe de repartição fosse mantido a respetiva escala salarial integrava os índices 460, 475, 500 e 545 correspondentes aos escalões 1, 2, 3 e 4.

Significa isto dizer que, encontrando-se provido em cargo dirigente desde 15/12/99 (o exercício em regime de substituição também relevava no âmbito do reconhecimento do direito à carreira – cfr., n.º 4 do artigo 32.º da Lei n.º 49/99), o trabalhador terá completado um módulo de 3 anos em 15/12/2002, o que lhe conferiria o direito, caso cessasse as funções dirigentes, a progredir para o 2.º escalão, índice 475, do cargo de origem.

E, por ter ocorrido a suspensão da progressão nas carreiras, mercê do disposto na Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, tal acarretou a consequência de, até à prolação do ato de reclassificação, o trabalhador não ter completado, neste particular, mais nenhum módulo relevante.

Neste contexto, e tomando como referência o 2.º escalão, índice 475, do cargo de origem, a reclassificação para a categoria de técnico superior

haveria que ter-se efetuado, em 2007, para os mesmos escalão e índice da nova categoria (visto haver coincidência entre ambos), ano a partir do qual haveria que ser equacionada a sua evolução na carreira e categoria de técnico superior de 1.^a classe.

Verificando-se serem os mesmos o escalão e índice das carreiras de origem e de destino, importaria chamar à colação o disposto no artigo 18.º do Decreto-lei n.º 353-A/89, de 16 de outubro, na redação da Lei n.º 44/99, de 11 de junho, que, conjugado com o artigo 32.º da Lei n.º 49/99, de 22 de junho, deveria determinar que o trabalhador, logo após a reclassificação, tivesse direito, caso cessasse funções dirigentes, a ser posicionado na categoria de técnico superior principal, 1.º escalão, índice 510, visto ter completado, em 2005, um segundo módulo de tempo de 3 anos como dirigente, ficando com uma antiguidade residual de 2 anos na categoria, à data da reclassificação.

Pertinente será transcrever, a este propósito, o que, oportunamente, sustentámos acerca do reconhecimento do direito à carreira decorrente da relevância do tempo de exercício de cargos dirigentes.

Colocava-se, então, a questão de saber se a suspensão da contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão, instituída pela Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, e reafirmada e expandida nos seus efeitos pela Lei n.º 53-C/2006, de 29 de dezembro, era aplicável aos funcionários que,

tendo cessado o exercício de cargos dirigentes em 2008, foram reposicionados na carreira de origem.

Ao tempo, sustentávamos, a propósito:

“O direito de acesso na carreira dos funcionários providos em cargos dirigentes encontra-se consagrado no art.º 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na actual redacção, nos seguintes termos:

“1 - O tempo de serviço prestado no exercício de cargos dirigentes conta, para todos os efeitos legais, como prestado no lugar de origem, designadamente para *promoção e progressão* na carreira e na categoria em que o funcionário se encontra integrado.

2 - Quando o tempo de serviço prestado em funções dirigentes corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o funcionário tem direito, findo o exercício de funções dirigentes, ao provimento em categoria superior com dispensa de concurso, a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções” (salientado nosso).

Suscitada a questão controvertida em reunião de coordenação jurídica realizada em 27 de Setembro de 2006, nos termos do Despacho n.º 6695/2000, de S.ª Ex.ª o Ministro Adjunto, publicado na 2.ª série do D.R. de 28 de Março, viria a ser perfilhado o entendimento que, na parte relevante para a economia do presente parecer, seguidamente se transcreve:

Não determinando o n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 43/2005, de 29 de Agosto, a não contagem do tempo de serviço para efeitos de promoção, mas tão-só para efeitos de progressão, o tempo de serviço prestado em funções dirigentes entre 30 de Agosto de 2005 e 31 de Dezembro de 2006 – leia-se 31 de Dezembro de 2007, por força da Lei n.º 53-C/2006, de 29 de Dezembro – conta para efeitos de preenchimento dos módulos de tempo necessários à promoção na carreira prevista no artigo 29.º do Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro), aplicável à administração local por força do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril.”

Daqui decorrerá que, *a contrario*, válida será, também, a conclusão que sustente que o tempo de serviço prestado em funções dirigentes entre 30 de Agosto de 2005 e 31 de Dezembro de 2007 “...**não é contado**, para efeitos de progressão, em todas as **carreiras, cargos e categorias**...” (n.º 1 do art.º 1.º do diploma), no que corresponde a uma formulação normativa bem mais assertiva do que uma simples *suspensão da contagem de tempo de serviço para progressão*.”

Não se estranhará, pois, que, neste contexto, sejamos da opinião de que, reunindo, em 2007, um módulo de 3 anos de exercício de cargo dirigente, lhe assistia o direito, no âmbito do reconhecimento do direito à carreira, de acesso à categoria de técnico superior principal, nos termos descritos.

2. Aqui chegados, colocar-se-ia a questão de saber por que princípios se deveria ter regido o reconhecimento do direito à carreira do trabalhador por se encontrar no exercício de cargo dirigente em 1 de janeiro de 2009.

Ao tempo, e a propósito de casos idênticos, tivemos o ensejo de sustentar o seguinte:

“Da panóplia de alterações legislativas introduzidas no quadro jurídico-normativo regulador do estatuto dos trabalhadores da administração pública, sobressaem, no contexto em apreço, a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro – abreviadamente, LVCR –, na medida em que procedeu à transformação das carreiras técnica e técnica superior, principais áreas de recrutamento dos cargos dirigentes, numa carreira geral de categoria única (vide art.ºs 49.º e 95.º da LVCR) a partir de 1 de Janeiro de 2009, como é sabido, e a Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2009 e cujo art.º 29.º alterou os artigos 2.º, 18.º, 20.º, 21.º, 23.º, 29.º, 31.º e 33.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto.

E se, quanto aos dirigentes futuros, a última alteração referida não deixou de consagrar “o direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respectiva categoria de origem”, correspondendo uma alteração a cada período de três anos de exercício continuado de cargos dirigentes (cfr. o n.º 1 do art.º 29.º), articulada com as mudanças que, de acordo com a lei geral (art.ºs 46.º a 48.º da LVCR)

possam ocorrer na carreira de origem, já quanto aos dirigentes actuais, o n.º 9 do art.º 29.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, instituiu que “as alterações ora efectuadas às normas estatutárias do pessoal dirigente não se aplicam às comissões de serviço que se encontrem em curso, as quais se mantêm nos seus precisos termos, designadamente no que respeita à remuneração” (salientado nosso).

Encontrando-nos, assim, remetidos para o Estatuto do Pessoal Dirigente anteriormente vigente, vemo-nos, deste modo, impelidos a chamar à colação o que sobre o reconhecimento do direito à carreira aquele instituía.

*Ora, após consagrar, no art.º 28.º, um princípio genérico de “salvaguarda de direitos”, a Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, aplicada à administração local pelo Decreto-lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, na redacção do Decreto-lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, estabelecia, no n.º 1 do art.º 29.º, a relevância do tempo de exercício de cargos dirigentes, para todos os efeitos legais, como prestado na carreira e categoria de origem, designadamente, **promoção e progressão**.*

*Mais prescrevia o n.º 2 do preceito que, “quando o tempo de serviço prestado em funções dirigentes corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o funcionário tem direito, findo o exercício de funções dirigentes, ao provimento em **categoria superior** com*

dispensa de concurso, a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.”

*Parece-nos decorrer da conjunção das normas referidas que, após a cessação do desempenho de um cargo dirigente, e em função do tempo desse desempenho – suposto que correspondesse, no mínimo, ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira – haveria que determinar, em primeira linha, a **categoria** do reposicionamento do funcionário e, de seguida, o **escalão** a que, dentro desta, ele tinha direito.*

*Bem pelo contrário, afigura-se-nos que, quando o tempo de desempenho de um cargo dirigente não atingisse esse mínimo, já o mesmo relevaria, apenas, para determinação do **escalão** de reposicionamento na **categoria** originária e, também, para efeitos de reunião do requisito de tempo exigido por lei para admissão a **concurso de acesso ou promoção**.*

*Mas se estas seriam as regras vigentes em sede do reconhecimento do direito à carreira do pessoal dirigente até 31 de Dezembro de 2008, certo é que, a partir de 1 de Janeiro de 2009 – data do início da plena vigência da LVCR – as expressões **acesso ou promoção à categoria superior e progressão** nos escalões deixaram, nesta sede, de fazer sentido, tendo sido genericamente substituídas pela expressão **alteração de posicionamento remuneratório**.*

Dito de outra forma, se o reconhecimento do direito à carreira, nos termos do anterior estatuto, era perfeitamente calculável até 31 de Dezembro de 2008, e concretizável (apenas) se o dirigente, nos termos do n.º 3 do art.º 30.º, reunisse condições para requerer a criação dum lugar de assessor principal, já a partir de 1 de Janeiro de 2009 tal concretização não deixa de se confrontar com sérias dificuldades decorrentes do facto de a carreira de técnico superior ter passado a ser uma carreira unicategorial, dotada de 14 posições remuneratórias (vide o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho).

Em face do exposto, e ante a necessidade de promover a transição destes trabalhadores para o novo sistema de carreiras a partir de 1 de Janeiro, sem desrespeito pelas normas estatutárias do pessoal dirigente aplicáveis, afigura-se-nos ser necessário, em primeira linha, determinar qual a categoria e escalão da carreira de origem a que, por aplicação destas últimas, eles teriam direito em 31 de Dezembro de 2008, em ordem a definir a posição remuneratória correspondente da carreira de técnico superior para que transitariam e, acrescidamente, calcular a antiguidade residual detida nessa mesma posição remuneratória.

Feito este exercício, e em ordem a assegurar o direito à carreira aquando da primeira cessação, após 1 de Janeiro de 2009, da ou das comissões de serviço legitimadoras do exercício do cargo dirigente, só se no afigura possível, em respeito pelas normas estatutárias anteriormente aplicáveis, ou um reposicionamento automático na posição remuneratória que

corresponda ao número de módulos de três anos de exercício do cargo dirigente em causa (*intercale-se, agora, aplicável ao caso em virtude de lhe estar vedado o acesso a categoria superior à de técnico superior principal, por força do disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Lei n.º 44/99*), ou fíccionar esse mesmo reposicionamento na categoria e escalão existentes no anterior sistema de carreiras, procedendo-se seguidamente à transição para a correspondente posição remuneratória, em termos idênticos aos que nortearam a transição, em 1 de Janeiro de 2009, dos titulares de idênticas carreira, categoria e escalão.”

Retomando, em 1 de janeiro de 2009, e enquanto técnico superior principal posicionado no 1.º escalão, índice 510, o trabalhador teria direito a ter transitado para uma posição remuneratória intermédia entre a 4.ª e a 5.ª posições remuneratórias da carreira de técnico superior, sendo que, em linha com o exposto, mormente com o que destacámos no parágrafo anterior, haveria que ser-lhe reconhecido o direito a ser reposicionado na 5.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, em virtude de, ao tempo, já ter completado um segundo módulo de 3 anos de exercício de cargo dirigente, não lhe aproveitando o facto de ter completado este segundo módulo de 3 anos em 2008, visto a progressão nos escalões, após a suspensão, ter passado a reger-se por novas regras, como é sabido, e estar-lhe vedada a promoção, como referimos¹.

1

https://www.dgaep.gov.pt/etab/tabelas/remun/TAB_LVCR_POSICOES_REMUNERATORIAS_Carreiras_Gerais.pdf

3. Sem prescindir, haverá, agora, que determinar em que medida os pontos decorrentes da avaliação de desempenho poderão determinar o seu posicionamento remuneratório, retroagido à data da cessação do cargo dirigente.

Partindo-se do pressuposto de ter direito a um novo posicionamento remuneratório em 2009, nos termos descritos, haverá que considerar-se ter o trabalhador somado 16 pontos em sede de avaliação de desempenho, desde a última alteração de posicionamento remuneratório.

Consequentemente, da conjugação do disposto no artigo 18.º do Orçamento do Estado para 2018, aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, com o disposto no n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o trabalhador terá direito a ser posicionado na 6.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, ficando com um crédito de 6 pontos sobranes que poderão relevar se e quando reunir os requisitos para, à luz do disposto nos artigos 156.º a 158.º da LTFP, puder beneficiar de nova alteração de posicionamento na carreira.