

Título: ACELERADOR DE CARREIRAS - CONSOLIDAÇÃO DE MOBILIDADE NA CATEGORIA - RELEVÂNCIA DE PONTOS

Data: 25-03-2024

Parecer N.º: DAJ-Proc N.º 32/2024

Informação N.º: I03409-2024-USJAAL/DAJAL

Solicitou a Câmara Municipal de ... parecer jurídico a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, I.P. sobre a seguinte questão:

. No biénio 2017/2018, então com 12 pontos, o trabalhador X usufruiu de uma subida remuneratória, não relevando (na altura) para futuras avaliações os pontos sobrantes (ficando com 0 pontos);

. Aquando da avaliação de desempenho nos termos do SIADAP realizada no biénio 2019/2020, foi-lhe atribuída uma avaliação de 3,40 o que corresponder a 2 pontos;

. No biénio 2021/2022 também no âmbito da avaliação de desempenho do SIADAP, obteve 4,80, sendo-lhe atribuídos os respetivos 4 pontos, perfazendo então os 6 pontos;

. A 30 de janeiro de 2023, é colocado em situação de mobilidade na categoria, pelo período de seis meses, para o exercício de funções inerentes à carreira de assistente técnico, categoria de coordenador técnico, passando da posição 2, nível remuneratório 7 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração de 809,13, para a posição 1, nível remuneratório 15 da carreira de assistente técnico, categoria de coordenador técnico a que corresponde a remuneração de euros 1.268,04;

. A mobilidade interna foi definitivamente consolidada a 1 de julho de 2023;

. Em janeiro de 2024 beneficiou da atualização salarial decorrente do Orçamento de Estado em vigor (euros 1.333,35).

No entender do Setor de Recursos Humanos do Município importa saber se a consolidação da mobilidade, operada neste caso em 01-07-2023, com o inerente reposicionamento para o nível 15 da TRU, faz perder os 6 pontos acumulados até agora.

Diga-se que o artº 156º da Lei nº 35/2014 de 20/06, para efeitos de alcançar os pontos necessários à "promoção", exige que as avaliações de desempenho se reportem "às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra" (nºs 2 e 7). Se o trabalhador muda de posicionamento remuneratório, a contagem reinicia-se, salvo o aproveitamento de pontos "sobrantes". É o que resulta da conjugação do disposto nos atuais números 7 e 8 desse mesmo artigo.

Poderá significar isto que os pontos "sobrantes" ou "em excesso" são os únicos suscetíveis de aproveitamento para uma futura alteração do posicionamento remuneratório.

Face ao exposto, questiona-se: é possível, nesta situação concreta, conservar os 6 pontos?

Em ordem ao exposto, cumpre informar:

1. A regra geral em matéria de relevância de avaliações de desempenho para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, era até 31/12/2022, como estava previsto nos nºs 2 e 7 do artigo 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), a de que apenas relevavam as avaliações de desempenho obtidas no posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontrava.

Assim, sempre que o trabalhador alterasse a sua posição remuneratória iniciava-se uma nova contagem de pontos para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório, deixando os eventuais pontos em excesso de ter qualquer validade. Se o trabalhador acumulasse mais do que 10 pontos, os pontos em excesso eram perdidos, ou seja, em caso de alteração de posicionamento remuneratório, os pontos sobrantes não poderiam relevar para efeitos de futura alteração de posicionamento.

Várias foram as exceções a esta regra, promovidas pelas Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro e Lei nº 2/2020, de 31 de março, que respetivamente aprovaram o Orçamento do Estado para 2018, 2019 e 2020.

Tendo prosseguido a regra geral de perda de pontos "sobrantes", "em excesso" ou "remanescentes" das alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, em 2021.

2. Contudo, a regra geral sobre esta matéria veio a ser alterada pelo artigo 19º do Decreto-Lei nº 84-F/2022 - Diário da República nº 241/2022, 1º Suplemento, Série I de 2022-12-16 - que produziu efeitos a partir de 2023-01-01 - cfr. artigo 24º.

Este Decreto-Lei nº 84-F/2022, que aprovou diversas medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas, veio designadamente alterar o artº 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Ou seja, o artigo 156º nº 8 (1) , passou a mencionar que "Para efeito do disposto no número anterior, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório."

Ora, da conjugação deste novo nº 8 com o nº 7 do mesmo artº 156º, cuja redação se manteve, a interpretação que conduzia à perda de pontos "em excesso" nos casos de alteração obrigatória de posição remuneratória, ficou assim prejudicada pelo suporte textual explícito do novo normativo, a partir de 1/1/2023.

A nosso ver, e apesar do legislador ao referir-se aos pontos relevantes para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, apenas ter utilizado a expressão "pontos em excesso", quis abranger todos os pontos que o trabalhador detivesse nessa posição, se fizemos uma interpretação conexa com outra legislação entretanto publicada (2) , que vem admitir tal acumulação.

Estamos em crer que o legislador alterou, a partir da publicação do DL 84-F/2022, o seu entendimento sobre esta questão, tendo passado a permitir que todos os pontos detidos pelos trabalhadores fossem utilizados para uma alteração de posicionamento remuneratório, deixando de existir pontos perdidos.

Atente-se nas seguintes faq's da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP) sobre o chamado "acelerador de carreiras":

"5. O regime de aceleração do desenvolvimento das carreiras aplica-se a trabalhadores que tenham mudado de carreira durante o período de 18 anos de exercício de funções (ver FAQ 2.)?

Sim.

O regime de aceleração do desenvolvimento das carreiras aplica-se ainda que os trabalhadores, no decurso daquele período, tenham exercido funções em carreiras / categorias diferentes.

14. Com as medidas de valorização remuneratória o trabalhador mantém os pontos detidos?

Sim.

Os trabalhadores cuja remuneração seja valorizada pelas medidas implementadas pelo Decreto-Lei nº 84-F/2022, de 16 de dezembro, mantêm os pontos e correspondentes menções qualitativas de avaliação de desempenho para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório.

15. Os trabalhadores abrangidos pelas medidas de valorização remuneratória podem ter alteração de posicionamento remuneratório em 2023, decorrente da avaliação do desempenho?

Sim, se preencherem as condições para o efeito, designadamente se tiverem obtido 10 ou mais pontos."

Nestes termos, somos de parecer que o trabalhador da questão subjudice, pode acumular, na atual categoria os seis pontos detidos.

(1) Ao artº 156º da LTFP, foi aditado um novo nº 8, por este DL 84-F/2022.

(2) Decreto-Lei nº 75/2023 de 29 de agosto.

Relator: Gertrudes Castelo