

Título: POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO DE TÉCNICO SUPERIOR A EXERCER FUNÇÕES DE DIRIGENTE

Data: 13-06-2024

Parecer N.º: DAJ-Proc. nº 28/2024

Informação N.º: I07486-3034-USJAAL/DAJAL

Sobre o assunto mencionado em título, e na sequência do que foi solicitado pelo Município de ... , cumpre a esta Divisão de Apoio Jurídico e à Administração Local (DAJAL), conforme foi superiormente determinado, informar o seguinte:

1. Antes de mais, e para melhor compreensão das questões colocadas, transcreve-se o teor do pedido de parecer, na parte que se considera relevante:

O técnico superior ..., a exercer funções de Chefe da Divisão Administrativa e Financeira desde 1 de janeiro de 2004, ininterruptamente, veio solicitar que se esclareça qual o seu posicionamento remuneratório atual na carreira de origem.

Analisado o processo do mesmo subsistem algumas dúvidas quanto à aplicação dos diversos normativos que se aplicam ao caso em concreto, pelo que vimos pelo presente solicitar a V. Exa. que se esclareça o seguinte:

1. Tendo o referido trabalhador iniciado funções em 29 de maio de 2002 como técnico superior de 2ª classe e iniciado funções como Chefe da Divisão Administrativa e Financeira em 1 de janeiro de 2004, face ao disposto no nº 1 do artigo 29º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, (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), qual deve ser a data a considerar para a promoção para técnico superior de 1ª classe, 29 de maio de 2005 ou 1 de janeiro de 2007;

2. Não tendo o trabalhador sido avaliado na carreira de origem nos anos de 2010 a 2012, tal como não o foram os restantes trabalhadores do Município, e não lhe tendo sido comunicado número de pontos atribuídos, a contar da última alteração de posicionamento remuneratório, tal como dispõe o nº 4 do citado artigo 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2018), poderá o mesmo aquando desta comunicação, se assim o entender, requerer a realização de avaliação por ponderação curricular para o período em que seja atribuído o ponto de suprimento por falta de avaliação, nos termos do nº 5 do artigo 18º acima referido.

Vejamos.

2. À data do início de funções do trabalhador na carreira de técnico superior, encontrava-se em vigor, regulando esta carreira, o Decreto-Lei nº 404-A/98, de 18 de dezembro, com as adaptações do Decreto-Lei nº 412-A/98, de 30 de dezembro, no caso da administração local autárquica, tendo esta carreira a seguinte estrutura, conforme consta do artigo 4º do primeiro diploma, a seguir transcrito:

Artigo 4º

Carreira técnica superior

1 - O recrutamento para as categorias da carreira técnica superior obedece às seguintes regras:

a) Assessor principal, de entre assessores com, pelo menos, três anos de serviço classificados de Muito bom ou cinco anos classificados de Bom;

b) Assessor, de entre técnicos superiores principais com, pelo menos, três anos de serviço classificados de Muito bom ou cinco anos classificados de Bom, mediante concurso de provas públicas, que consistirá na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato;

c) Técnicos superiores principais e de 1ª classe, de entre, respectivamente, técnicos superiores de 1ª classe e de 2ª classe com, pelo menos, três anos nas respectivas categorias classificados de Bom;

d) Técnico superior de 2ª classe, de entre indivíduos habilitados com licenciatura em área de formação adequada ao conteúdo funcional do lugar a prover, aprovados em estágio com classificação não inferior a Bom (14 valores).

2 - A área de recrutamento prevista na alínea c) do número anterior para a categoria de técnico superior principal é alargada aos técnicos especialistas principais com curso superior que não confira o grau de licenciatura, desde que previamente habilitados com formação adequada.

3. Estes dois diplomas foram revogados pelas alíneas aq) e ar) do artigo 116º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que veio estabelecer os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, correntemente conhecida por LVCR.

Seguiu-se-lhe a Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, que veio aprovar e regulamentar o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), tendo entrado em vigor, conforme consta do artigo 23º desta Lei, em 1 de janeiro de 2009.

Da conjugação destes dois diplomas, resultou, em 1 de janeiro de 2009, a transição dos trabalhadores integrados na carreira pluricategorial de técnico superior para a nova carreira unicategorial generalista de técnico superior através de uma lista de transição elaborada por cada serviço para o efeito (vide artigos 49º, 95º, 104º e 109º da LVCR), sendo cada trabalhador colocado em posição remuneratória correspondente à remuneração já detida, ou, não havendo coincidência, em posição remuneratória ad hoc automaticamente criada.

4. Ao pessoal que se encontrava em cargos dirigentes em 31-12-2008, também devia ter sido feita esta transição relativamente à respetiva carreira e categoria de origem, mediante despacho do dirigente máximo do serviço fundamentando as condições de atribuição da categoria e escalão e o tempo sobrance de exercício de funções dirigentes, para os efeitos previstos na lei, o qual devia ter sido referido nas observações à lista nominativa de transição.

O Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD), vigente em 31 de dezembro 2008, constava da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação da Lei nº 51/2005, de 31 de agosto, a qual era aplicável à administração local autárquica por força e com as adaptações constantes do Decreto-Lei nº 93/2004 de 20 de abril, na redação do Decreto-Lei nº 104/2006 de 7 de junho.

Os serviços deviam ter procedido à verificação dos requisitos de tempo de serviço, avaliação de desempenho e tempo de exercício de funções dirigentes, atribuindo a categoria e escalão a que o trabalhador teria direito por aplicação das regras do EPD e da carreira, e efetuar a transição por referência a essa categoria e escalão. Nestes termos, o trabalhador a exercer cargo dirigente inicia ou acumula a contagem de tempo de serviço para futura alteração de posicionamento a partir de 1-1-2009, de acordo com o EPD (1).

5. A Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018 (LOE 2018), deu (re)início ao procedimento de valorizações remuneratórias, nos termos do artigo 18º, que se transcreve na parte que reputamos de mais relevante para a questão ora em análise:

Artigo 18º

Valorizações remuneratórias

1 - Para os titulares dos cargos e demais pessoal identificado no nº 9 do artigo 2º da Lei nº 75/2014, de 12 de setembro, são permitidas, nos termos dos números seguintes, a partir do dia 1 de janeiro de 2018 e não podendo produzir efeitos em data anterior, as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes dos seguintes atos:

a) Alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão;

b) Promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso.

2 - Aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, e sem prejuízo do disposto no artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas situações por este abrangidas, é atribuído um ponto por cada ano não avaliado, ou menção qualitativa equivalente, nos casos em que este seja o tipo de menção aplicável, sem prejuízo de outro regime legal vigente à data.

3 - Aos trabalhadores cujo desempenho tenha sido avaliado com base em sistemas de avaliação de desempenho sem diferenciação do mérito, nomeadamente sistemas caducados, para garantir a equidade entre trabalhadores, é atribuído um ponto por cada ano ou a menção qualitativa equivalente sem prejuízo de outro regime legal vigente à data, desde que garantida a diferenciação de desempenhos.

4 - O número de pontos atribuído ao abrigo dos números anteriores é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

5 - No prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, o trabalhador pode requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável, sendo garantido o princípio da diferenciação dos desempenhos.

(...)

6. Se, no caso em apreço, ao dirigente ainda em funções, nunca foi feita, por ocasião da aplicação do regime a que aludimos, a comunicação prevista no nº 4 do artigo 18º, relativa ao número de pontos atribuídos aos anos de 2010 a 2012 (ainda que devesse ser de um por cada ano), estamos em crer que a mesma deve ser feita agora, corrigindo o lapso, havendo razão para o trabalhador requerer, querendo, que lhe seja aplicada, em substituição daquela pontuação, a ponderação curricular - a nosso ver, não há obstáculo à aplicação do previsto no nº 5 daquele artigo 18º, ainda que se trate de norma ínsita na lei de aprovação do orçamento do Estado para 2018 (LOE 2018) (2).

7. Do exposto, e respondendo às questões colocadas, somos a concluir o seguinte:

a) O tempo de serviço relevante para efetivação do denominado direito à carreira que assiste aos dirigentes, corresponde ao tempo de serviço prestado como dirigente, o que decorre do EPD vigente à data de 31/12/2008, sendo determinante para a transição do dirigente, na sua carreira de origem, para o novo regime instituído pela LVCR, ocorrida em 1/01/2009.

b) Se, no caso em apreço, ao ainda dirigente nunca foi comunicado o número de pontos atribuídos aos anos de 2010 a 2012, para efeitos da valorização remuneratória prevista e regulada no artigo 18º da LOE de 2018, deve a mesma ser feita agora, podendo o trabalhador requerer a ponderação curricular substitutiva, nos termos do nº 5 daquele preceito.

(1) Vide nºs 3 e 4 do artigo 29º da Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2009.

(2) Sustentando, de certa forma, esta nossa posição, chamamos à colação o entendimento expresso pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), nas seguintes perguntas frequentes que então disponibilizou:

9. Qual é o prazo para o serviço comunicar os pontos detidos?

A lei não fixa um prazo determinado, devendo, contudo, os serviços proceder com a celeridade devida, nos termos do CPA. De qualquer modo, as alterações a que haja lugar sempre produzirão efeitos à data determinada pela lei.

10. Em que casos pode ser pedida a ponderação curricular?

Quando o trabalhador esteja nas condições previstas nos n.ºs 2 ou 3 do art. 18º da LOE 2018 e pretenda substituir o(s) ponto (s) atribuído(s) nos termos daquelas normas pelo que resulte da avaliação por ponderação curricular a realizar.

11. Quando deve ser pedida a ponderação curricular?

No prazo de cinco dias úteis após a comunicação dos pontos pelo órgão ou serviço o trabalhador pode requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável, sendo garantido o princípio da diferenciação dos desempenhos.

12. Como se processa a avaliação por ponderação curricular?

Nos termos do sistema de avaliação aplicável, designadamente nos termos do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os trabalhadores abrangidos pelo SIADAP.

Relator: António Carrilho Velez