



Comissão de Coordenação
e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P.

Regime Especial de Aceleração do Desenvolvimento das Carreiras dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público



COESÃO TERRITORIAL

Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público

Requisitos de aplicação do diploma;

Número de pontos necessários para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório;

Produção de efeitos;

Casos práticos.

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 n.ºs 2 e 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 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, em caso de alteração de posicionamento remuneratório, os pontos sobrantes não poderiam relevar para efeitos de futura alteração de posicionamento.

A regra geral sobre esta matéria veio a ser alterada pelo artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022 - Diário da República n.º 241/2022, 1º Suplemento, Série I, de 2022-12-16 - que produziu efeitos a partir de 2023-01-01 – cfr. artigo 24.º.

Este Decreto-Lei n.º 84-F/2022, veio designadamente alterar o art.º 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Ao art.º 156.º da LTFP, foi aditado um novo n.º 8, que agora menciona 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.”

Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto

O DL 75/2023 estabelece um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

Em concreto veio definir uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, através da redução do número de pontos necessários para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório.

A motivação do legislador para a publicação do diploma:

Foi a impossibilidade de fazer repercutir na esfera jurídica dos trabalhadores, na sua plenitude, os efeitos associados à avaliação do desempenho individual, nomeadamente a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório na carreira dos trabalhadores com vínculo de emprego público, o tempo dos períodos de congelamento ocorridos entre 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 e entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017.

Reconhecendo-se, assim, os impactos destes períodos de congelamento no normal desenvolvimento das carreiras, o presente decreto-lei estabelece um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, através da redução do número de pontos necessários para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório.

Importa assim, recordar, que:

- a Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, alterada pela Lei n.º 53-C/2006, de 29 de dezembro, procedeu ao congelamento das progressões nos moldes previstos no Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de dezembro, no período compreendido **entre 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007.**
- **a partir de 1 de janeiro de 2011,** data da entrada em vigor da Lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro, (LOE para 2011) ficou vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciassem valorizações remuneratórias, **situação que se manteve até 1 de janeiro de 2018,** entretanto restaurada face ao disposto no art.º 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (LOE para 2018).

São abrangidos por esta medida especial os trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreira que, à data de entrada em vigor do presente decreto-lei, reúnam os seguintes **requisitos cumulativos**:

Efetuem a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em razão de pontos acumulados nas avaliações do desempenho;

b) Detenham 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre:

i) 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007;

ii) 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017.

O trabalhador deve deter 18 ou mais anos de exercício de funções em 30 de agosto de 2023 (data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto). No caso de não serem detentores dos 18 anos exigidos, em 30 de agosto de 2023, já não se encontram dentro do grupo de trabalhadores habilitados para usufruírem deste acelerador de carreiras – esta é a regra geral.

A redução excecional de dez para seis pontos para a alteração de posicionamento remuneratório é aplicável apenas uma vez a cada trabalhador.

O trabalhador altera o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida.

Os trabalhadores que **já reúnam seis pontos** alteram o seu posicionamento remuneratório **a partir de 1 de janeiro de 2024**.

Os trabalhadores **que só posteriormente venham a reunir os seis pontos** alterarão o seu posicionamento com efeitos a **1 de janeiro do ano em que acumulem esse número de pontos**.

Os trabalhadores **mantém os pontos em excesso** para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório na mesma categoria e carreira.

Aplica-se a trabalhadores que tenham mudado de carreira durante o período de 18 anos de exercício de funções?

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.

Assim, um trabalhador que no período de 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 era Assistente Técnico e no período de 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017 era Técnico Superior, que detenha 18 ou mais anos de exercício de funções, está abrangido pelo disposto no diploma em análise.

O regime de aceleração aplica-se a trabalhadores que não tenham prestado serviço efetivo durante parte dos períodos relevantes (30 de agosto de 2005 a 31 de dezembro de 2007 e de 01 de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2017)

Sim, desde que exista norma legal que considere expressamente essas ausências como serviço efetivo (exemplo: faltas por acidentes de trabalho), ou não sendo assim consideradas, os trabalhadores tenham prestado serviço efetivo em ambos os períodos relevantes e detenham 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras.”

Ou seja, se o trabalhador nos períodos relevantes para este efeito esteve ausente, desde que detenha 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, poderá ser abrangido pelo “acelerador de carreiras” se:

- i) as ausências forem equiparadas a serviço efetivo, ou,
- ii) se essas ausências não forem equiparadas a serviço efetivo os trabalhadores tenham prestado, em parte, serviço efetivo em ambos os períodos relevantes.

Quanto às ausências devidas a incapacidade temporária decorrente de acidente de trabalho, não se coloca qualquer questão já que são equiparadas a serviço efetivo.

Quando às faltas justificadas, previstas no art.º 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou abrangidas pelo disposto no Regime de Contrato em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, (cf. art.º 185.º) ou pelo Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, (cf. art.º 21.º) que não forem equiparadas a serviço efetivo, não prejudicam a aplicação do disposto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, admitindo que o trabalhador tenha prestado serviço efetivo em ambos os períodos relevantes, e detenha 18 ou mais anos de serviço.

Quanto à **licença sem remuneração**, cremos que a resposta dependerá da situação em concreto, pois, poderá tratar-se por exemplo, de **licença sem vencimento de longa duração ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março**, (cf. artigos 78.º e segs.), que abranja o período de 30 de agosto de 2005 a 31 de dezembro de 2007, e sendo assim, o trabalhador não está abrangido pelo disposto no Decreto-Lei n.º 75/2023, já que resultava do art.º 80.º do mencionado diploma, que **a concessão da mesma determinava a abertura de vaga e a suspensão do vínculo com a Administração.**

Da mesma forma, um trabalhador que tenha estado de licença sem remuneração, enquadrado nos art.ºs 234.º e segs do Regime de Contrato em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, ou art.ºs 281.º e segs. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, poderá não estar abrangido **uma vez que a concessão da licença determina a suspensão do contrato e a não contagem do tempo para antiguidade nalguns tipos de licença.**

Relativamente a uma situação de ausência em **mobilidade especial ao abrigo da Lei n.º 53/2006**, de 7 de dezembro. Nos termos do n.º 3 do art.º 28.º da referida Lei, (revogada pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro) “O tempo de permanência em situação de mobilidade especial, para além de considerado para efeitos de aposentação, **é-o para efeitos de antiguidade na função pública, na carreira e na categoria**”, pelo que, em princípio, parece estar salvaguardado o direito a beneficiar do acelerador de carreiras, tudo dependendo do caso em concreto.

Para a contagem dos 18 anos de exercício de funções, releva o tempo de serviço prestado ao abrigo de um contrato individual de trabalho ou de um contrato a termo resolutivo?

O tempo de serviço só pode relevar se existir norma legal que expressamente atribua relevância ao tempo de serviço prestado ao abrigo de um contrato individual de trabalho ou de um contrato a termo resolutivo (contrato a termo certo ou incerto). Nomeadamente no caso dos diplomas de regularização de situações irregulares e precárias.

De fato outra interpretação não seria possível, visto os vínculos de emprego público transitórios não investirem os trabalhadores em carreiras e categorias, nem lhes permitirem a transição de posição remuneratória.

Quanto ao tempo prestado ao abrigo de Contrato Administrativo de Provimento

Os Trabalhadores detentores de contratos desta natureza:

- Satisfaziam Funções Próprias dos Serviços;
- Eram sujeitos ao Regime Jurídico da Função Pública;
- Eram inscritos na Caixa Geral de Aposentações;
- Estavam sujeitos à Direção e Disciplina dos Órgão dos Serviços;
- Eram considerados Agentes Administrativos.1,

Nestes termos, o tempo prestado ao abrigo de Contrato Administrativo de Provimento deve ser considerado para o cômputo dos 18 anos necessários para a aplicação do acelerador de carreiras.



Comissão de Coordenação
e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P.

OBRIGADO.



COESÃO TERRITORIAL