

ASSUNTO:	Do direito a férias de trabalhador em regime de mobilidade que ingressa após procedimento concursal noutra entidade.	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TR_6849/2017	
Data:	16.08.2017	

Pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal foi solicitado um parecer acerca do posicionamento remuneratório de uma trabalhadora do município na sequência de requerimento apresentado pela interessada após cessação da comissão de serviço em cargo dirigente.

Com interesse para emissão do pretendido esclarecimento, em informação anexa ao pedido de parecer refere-se:

“A requerente solicita que seja aplicado o parecer da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público a seguir designada por DGAEP nos anos de 2005 a 2007 de acordo com o documento anexo à sua exposição.

Requer ainda a trabalhadora “... com efeitos retroativos o reposicionamento remuneratório e respetivo nível remuneratório superior ao que possui, dado ter sido extinto em 21 de outubro (sic) setembro de 2010, o cargo de Chefe de Divisão de Estudos e Planeamento que ocupava em comissão de serviço, e cuja posição remuneratória não foi atualizada desde 22/03/2003, e que já era titular da categoria de Assessor Principal”.

A trabalhadora solicita igualmente a aplicação das FAQ’s da DGAEP nos anos 2005 a 2007 de acordo com o quadro seguinte DGAEP anexas ao seu requerimento (...).

De acordo com o requerimento apresentado pela trabalhadora e após consulta dos documentos constantes no processo individual cumpre-me informar o seguinte:

Segundo informação do Departamento de Gestão Administrativa com o assunto: Pessoal dirigente – transições e manutenções a efetuar a partir de 01 de janeiro de 2009, de acordo com o disposto nos artigos 104.º a 109.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), de 01 de outubro de 2010, a trabalhadora encontra-se posicionada no escalão 2, índice 770, da categoria de Assessor Principal, da carreira de Arquiteto, a partir de 22 de abril de 2003.

Consta a informação que “relativamente a estes dirigentes há lugar apenas à determinação do escalão de reposicionamento nas categorias de origem (artigo 19.º do Decreto-Lei nº 353-A/89, de 16 de outubro – fotocópia anexa – fl. 2), uma vez que os mesmos já se encontram na categoria mais elevada das respetivas carreiras.

(...)

De acordo com as FAQ’s da DGAEP que se encontram em anexo à informação interna referida:

“(…)» 10. As alterações ao estatuto do pessoal dirigente, introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2009, aplicam-se às comissões de serviço iniciadas antes daquela data e que se encontrem em curso?

Sim, apenas e na medida em que o tempo de exercício de funções dirigentes não tenha sido tomado em consideração para aplicação do n.º 3 do artigo 29.º da Lei n.º 64-A/2008 (direito à carreira), norma aplicável apenas aos dirigentes não detentores da categoria de topo da carreira.

Neste caso, o tempo de funções dirigentes remanescente, anterior a 1 de Janeiro de 2009, releva para o cômputo do módulo de três anos de exercício continuado de cargos dirigentes, para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório.

Caso se trate de dirigentes já detentores da categoria de topo da carreira, releva apenas o tempo de exercício de funções dirigentes posterior a 1 de Janeiro de 2009.(…)

Contudo, por lapso da Divisão de Gestão de Recursos Humanos na comunicação a todos os trabalhadores erradamente notificou a trabalhadora do número de pontos a atribuir de acordo com o n.º 7 do art.º 113.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro. Sendo que em sua substituição o requerente poderia solicitar adequada ponderação curricular ao abrigo do n.º 9 do art.º 113.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o que sucedeu. (sublinhado nosso)

Por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara, Dr. Pinto Moreira em virtude da ausência de avaliação de desempenho no ano de 2008 foi aplicado o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, sendo possível, para suprir a ausência de avaliação do desempenho por não aplicação efetiva da legislação aplicável, a atribuição de um ponto para esse ano.

A requerente veio nos mesmos moldes solicitar perante o Exmo. Senhor Presidente da Câmara, Dr. Pinto Moreira adequada ponderação curricular ao abrigo dos n.ºs 9 a 11 do artigo 113.º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

O entendimento da Divisão de Gestão de Recursos Humanos no caso apreço é o seguinte:

A requerente é Assessor Principal, escalão 2, índice 770 desde 22/04/2003;

Cessou a comissão de serviço por motivo de reorganização orgânica ocorrida em 21/09/2010;

De acordo com os pareceres da CCDR-N: ID1612018, de 13/05/2014, ID1492911 de 22/11/2013, ID 1461339 de 24/10/2013 e Proc. Nº 1013.01.25.3815 de 12/07/2010 que aqui se dão como reproduzidos nas suas partes essenciais, em virtude da trabalhadora ser detentora da categoria do topo da carreira i.e. (Assessor Principal) apenas será de revelar o tempo de exercício de funções dirigentes a partir de 01/01/2009.

Não deverão ser efetuadas as ponderações curriculares e desse facto dever-se-á comunicar à trabalhadora devido ao teor do presente parecer.

A trabalhadora poderá solicitar nos termos da legislação em vigor ponderações curriculares para os anos de 2009 e 2010 e não para os anos anteriores (2004 a 2008).

Não se poderá igualmente dar cumprimento ao solicitado pela exponente e aplicar as FAQ's da DGAEP para os anos de 2004 a 2007 uma vez que a requerente exerceu sempre cargos de direção intermédia e não de direção superior pelo que não será passível de se aplicar o artigo 17.º do Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio. Igualmente, não se pode proceder a tal solicitação por se encontrar no topo da carreira pelo que somente poderá ser tido em consideração o período a partir de 01/01/2009.”

Cumpre, pois, informar:

I - O direito à carreira

No que se refere ao enquadramento legal do direito à carreira do pessoal dirigente a seguir se reproduz parecer já emitido por esta Divisão de Apoio Jurídico:

“Importa ainda ter em atenção o art.º 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro com a redação que lhe foi introduzida pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2009 - LOE)¹:

“Artigo 29.º

Direito à alteração de posicionamento remuneratório na categoria de origem

1 — O exercício continuado de cargos dirigentes por períodos de três anos, em comissão de serviço, em substituição ou em gestão corrente, confere ao respetivo titular o direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respetiva categoria de origem, correspondendo uma alteração a cada período.

2 — (...)

3 — Quando, no decurso do exercício do cargo dirigente, ocorra uma alteração do posicionamento remuneratório na categoria de origem em função da reunião dos requisitos previstos para o efeito na lei geral, ou alteração de categoria ou de carreira, para efeitos de cômputo dos períodos referidos no n.º 1, releva apenas, sem prejuízo do disposto no número seguinte, o tempo de exercício subsequente a tais alterações.

4 — Quando a alteração de categoria ou de carreira pressuponha a reunião de requisito relativo a tempo de serviço, no cômputo dos períodos referidos no n.º 1, só não releva o tempo de exercício de cargos dirigentes que tenha sido tomado em consideração no procedimento que gerou aquela alteração.

5 — O direito à alteração de posicionamento remuneratório é reconhecido, a requerimento do interessado, por despacho do dirigente máximo do órgão ou do serviço de origem, precedido de confirmação dos respetivos pressupostos pela secretaria-geral ou pelo departamento ministerial competente em matéria de recursos humanos.

6 — A remuneração pelo novo posicionamento remuneratório tem lugar desde a data da cessação do exercício do cargo dirigente.”

De acordo com o n.º 2 do art.º 29º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro o disposto na anterior redação dos artigos 29º e 30º da Lei nº 2/2004 é tomado em consideração para efeitos do reposicionamento remuneratório do

¹ Esta norma foi entretanto revogada pelo n.º 2 do art.º 25.º da Lei n.º 72-A/2010, de 18 de junho.

dirigente na categoria, nos termos do art.º 104º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2, quando ainda não fosse titular da categoria superior da respetiva carreira.

Sobre esta matéria a Direcção-Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP) divulgou a seguinte FAQ:

«10. As alterações ao estatuto do pessoal dirigente, introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2009, aplicam-se às comissões de serviço iniciadas antes daquela data e que se encontrem em curso?»

Sim, apenas e na medida em que o tempo de exercício de funções dirigentes não tenha sido tomado em consideração para aplicação do n.º 3 do artigo 29.º da [Lei n.º 64-A/2008](#) (direito à carreira), norma aplicável apenas aos dirigentes não detentores da categoria de topo da carreira.

Neste caso, o tempo de funções dirigentes remanescente, anterior a 1 de janeiro de 2009, releva para o cômputo do módulo de três anos de exercício continuado de cargos dirigentes, para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório.

Caso se trate de dirigentes já detentores da categoria de topo da carreira, releva apenas o tempo de exercício de funções dirigentes posterior a 1 de janeiro de 2009.»

Ora, de todo o exposto decorre que, os titulares de cargos dirigentes deverão, com efeitos a 1 de janeiro de 2009, ser posicionados na escala salarial da respetiva carreira de origem – em regra, a de técnico superior, que a partir daquela data tem a “configuração” prevista no anexo da Lei n.º 12-A/2008 e no anexo I do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07, erigindo o Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11/07 as regras de transição para as novas carreiras – sendo que, para efeitos desta transição - prevista no art.º 104º da Lei n.º 12-A/2008 – o dirigente será posicionado, à data de 31/12/2008, na categoria que lhe couber, caso não esteja na categoria de topo, por aplicação da redação “antiga” do art.º 29º da Lei n.º 2/2004 ou seja:

-Deve ser contabilizado o tempo de serviço prestado em cargo dirigente prestado até 31/12/2008 e se desse tempo, agregado em módulos de promoção, houver lugar a integração em categoria superior àquela que o dirigente detinha à data em que foi nomeado, será essa a categoria a ter em conta para efeitos de posicionamento remuneratório na “nova” carreira de técnico superior. O tempo remanescente a esta agregação de módulos para posicionamento em categoria (até 31/12/2008) releva para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório a partir de 1/01/2009, salvo se o visado em 31/12/2008 já se encontrar na categoria de topo (assessor principal).

- Caso o dirigente não detenha o tempo necessário para esta “promoção automática” transitará para a tabela remuneratória da carreira técnica superior tendo por base a categoria de origem, i.e, aquela que detinha antes de ser nomeado no cargo dirigente.”

Contudo, o art.º 29º da Lei n.º 2/2004, na versão que lhe foi dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, foi revogado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28/04 (LOE para 2010) mantendo-se, todavia, aplicável aos titulares de cargos dirigentes à data designados (ainda que em substituição ou gestão corrente) até ao fim do respetivo prazo.

2 - A progressão

Importa ainda 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.

O art.º 119.º da Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, veio determinar que a partir de 1 de janeiro de 2008, a progressão nas categorias se operava segundo as regras para alteração do posicionamento remuneratório previstas em lei que, na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 109/2005, de 30 de junho, havia de definir e regular os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exerciam funções públicas, produzindo efeitos a partir daquela data.

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro foi o diploma que estabeleceu este regime, determinando o n.º 4 do art.º 117.º que a partir de 1 de março de 2008, as alterações de posicionamento remuneratório se processavam nos termos previstos nos art.ºs 46.º a 48.º e 113.º desta Lei, considerando-se que as referências legais feitas a escalão e mudança de escalão correspondiam a posição remuneratória e a alteração de posicionamento remuneratório, respetivamente.

Por seu turno, o n.º 7 do art.º 46.º referia expressamente que a alteração do posicionamento remuneratório se reportava a 1 de janeiro do ano em que tinha lugar (na falta de lei especial em contrário).

Aliás esta interpretação já decorria do n.º 3 e do n.º 4 do Ofício Circular n.º 16/GDP/07, de 26.12.07 da DGAEP, nos seguintes termos:

“3. Assim, venho chamar a sua particular atenção para o disposto no art.º 119º (...) da Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2008, que entrará em vigor em 1 de Janeiro de 2008.

4. Em matéria de progressão nas carreiras, resulta de tal disposição legal essencialmente o seguinte:

a) A progressão nas categorias operar-se-á a partir de 1 de janeiro de 2008 (ver n.º 1 da disposição legal...)

b) A progressão ocorrerá ainda nos escalões das atuais carreiras;

c) Contudo, tal progressão obedecerá às regras relativas à alteração de posicionamento remuneratório fixadas na nova lei – a acima referida no n.º 1² - que definirá e regulará os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.”

3 - A avaliação do desempenho

Acresce ainda referir que a Lei n.º 10/2004, de 22 de março veio criar o sistema integrado de avaliação de desempenho da Administração Pública (SIADAP) (revogando o Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 1 de junho), regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio e aplicado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho.

² Corresponde à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Este regime foi revogado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro sendo esta adaptada à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro.

Nesta conformidade, o SIADAP foi implementado nas autarquias locais em 2006 sendo o novo regime instituído pela Lei n.º 66-B/2007 aplicado à avaliação de desempenho que se reporta ao ano de 2010.

Contudo, o art.º 30.º Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro veio admitir a existência de situações em que não ocorreu a aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de desempenho, instituindo um sistema de atribuição de pontos em sua substituição, (anos 2008 e 2009) permitindo a alteração de posicionamento remuneratório de acordo com o n.º 6 do art.º 47.º da LVCR (conjugado com o artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro).

Com efeito, o art.º 113.º da LVCR veio estabelecer um regime transitório para alteração do posicionamento remuneratório em função das avaliações atribuídas (ou da sua inexistência) nos anos de 2004 a 2007 estabelecendo o seguinte:

“1 - Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 6 do artigo 47.º e no n.º 1 do artigo 75.º, as avaliações dos desempenhos ocorridos nos anos de 2004 a 2007, ambos inclusive, relevam nos termos dos números seguintes, desde que cumulativamente:

a) Se refiram às funções exercidas durante a colocação no escalão e índice atuais ou na posição a que corresponda a remuneração base que os trabalhadores venham auferindo;

b) Tenham tido lugar nos termos das Leis n.ºs 10/2004, de 22 de Março, e 15/2006, de 26 de Abril.

2 - Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 47.º, e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a relevância das avaliações do desempenho referida no número anterior obedece às seguintes regras:

a) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja cinco menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de três, dois, um, zero e um negativo, respetivamente do mais para o menos elevado;

b) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja quatro menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de dois, um, zero e um negativo, respetivamente do mais para o menos elevado;

c) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja três menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de dois, um e um negativo, respetivamente do mais para o menos elevado;

d) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja duas menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de um e meio para a menção ou nível correspondente a desempenho positivo e de um negativo para a menção ou nível correspondente a desempenho negativo.

3 - Quando tenha sido obtida menção ou nível de avaliação negativos, são atribuídos pontos nos seguintes termos:

a) Zero pontos quando tenha sido obtida uma única menção ou nível de avaliação negativos;

b) Um ponto negativo por cada menção ou nível de avaliação negativos que acresça à menção ou nível referidos na alínea anterior.

4 - Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado ao abrigo do n.º 2 do artigo 2.º e do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril, não estabelecesse percentagens máximas, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, os três e dois pontos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 2 são atribuídos tendo ainda em conta as seguintes regras:

a) No caso da alínea a), três pontos para as menções ou níveis de avaliação máximos mais elevados, até ao limite de 5 % do total dos trabalhadores, e dois pontos para as restantes menções ou níveis de avaliação máximos, quando os haja, e para os imediatamente inferiores aos máximos, até ao limite de 20 % do total dos trabalhadores;

b) No caso das alíneas b) e c), dois pontos para as menções ou níveis de avaliação máximos mais elevados, até ao limite de 25 % do total dos trabalhadores.

5 - Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado não permitisse a diferenciação prevista no número anterior, designadamente por não existirem classificações quantitativas, o número de pontos a atribuir obedece ao disposto na alínea d) do n.º 2.

6 - Quando os sistemas específicos de avaliação de desempenho preveem periodicidade de avaliação não anual, cada classificação ou menção de avaliação atribuída repercute-se em cada um dos anos decorridos no período avaliado.

7 - O número de pontos a atribuir aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é o de um por cada ano não avaliado.

8 - O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

9 - Em substituição dos pontos atribuídos nos termos da alínea d) do n.º 2 e dos n.ºs 5 a 7, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aplicado com as necessárias adaptações, por avaliador designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

(...)

Em Março de 2009 a DGAL informou esta Comissão de Coordenação Regional acerca do teor do parecer transmitido aos municípios e freguesias, no qual constava o seguinte:

“Tendo em vista a melhor compreensão do regime legal relativo à relevância das avaliações de desempenho na alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores da administração local previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), sem prejuízo e, em complemento das orientações jurídicas anteriores, vêm a DGAEP e a DGAL informar o seguinte:

1. A relevância do trabalho prestado, desde o ano de 2004, pelos trabalhadores da administração local que não foram objeto de avaliação encontra-se salvaguardada, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, pelo n.º 7 do artigo 113.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

A estes trabalhadores que não foram objeto de avaliação do desempenho desde 2004, deverá o órgão competente da autarquia atribuir um ponto por cada ano não avaliado.

2. Aos trabalhadores a quem tenha sido atribuída avaliação nos anos 2004 e 2005, de acordo com o regime previsto no Decreto-Regulamentar n.º 44/88, de 16 de Dezembro, nos termos da Lei 15/2006, de 26 de Abril, o órgão competente da autarquia deverá atribuir dois pontos aos trabalhadores com as menções ou níveis de avaliação máximos mais elevados (Muito Bom), até ao limite de 25 % do total dos trabalhadores, conforme alínea b) do n.º 4 do artigo 113.º da Lei n.º 12- A/2008, de 27 de Fevereiro.

Aos restantes 75% dos trabalhadores dever-lhes-á ser atribuído um, zero ou um ponto negativo de acordo com as regras gerais previstas no art.º 113.º.”

Assim sendo, em 2008, teriam direito à alteração obrigatória da posição remuneratória (art.º 47.º da LVCR) os trabalhadores que entre 2004 e 2007 tivesse alcançado, no escalão em que se encontravam 10 pontos.

Importa ainda referir conforme esclarece a DGAEP em FAQ que, no cálculo do número de pontos para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, contam-se os correspondentes à avaliação referente ao ano em que o trabalhador alterou o seu posicionamento remuneratório.

4. O caso presente

Segundo a informação que nos é remetida, em parte atrás transcrita, foi dado cumprimento ao disposto no art.º 113.º da LVCR pelo que foi notificada a trabalhadora do número de pontos que lhe foram atribuídos sendo que a mesma solicitou a alteração da avaliação através de ponderação curricular nos termos da mesma norma.

A trabalhadora encontrava-se posicionada no escalão 2, índice 770 da categoria de assessor principal desde 22 de abril de 2003.

Nesta conformidade, apesar de no âmbito do direito à carreira estatuído na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, ter transitado ao abrigo da LVCR (art.º 104.º) sem “aproveitar” o tempo de serviço decorrido de 2004 a 2008, já que se encontrava na categoria superior da carreira, poderia reunir as condições para a alteração obrigatória da posição remuneratória ao abrigo do n.º 6 do art.º 47.º da LVCR sendo que isso estaria dependente do número de pontos que detinha (art.º 113.º).

Em conclusão:

1. A trabalhadora em 31 de dezembro de 2008 detinha a categoria de assessor principal (escalão 2, índice

770 - desde 22/03/2003).

2. Em 31 de dezembro de 2008 como já era detentora da categoria superior da carreira onde estava inserida o tempo não contado até essa data não pôde ser tomado em consideração para efeitos de reposicionamento remuneratório no âmbito do direito à carreira como dirigente.
3. Contudo, se em resultado da aplicação do estatuído nos art.ºs 47.º e 113.º da LVCR, a trabalhadora totalizasse 10 pontos teria direito a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, nos termos dos mencionados artigos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.