

ASSUNTO:	Dirigente - direito à carreira - licença sem remuneração	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TR_2549/2022	
Data:	a 22-02-2022	

Pelo Senhor Presidente da Câmara, foi solicitado parecer relativamente ao posicionamento na carreira, à data de reingresso no serviço, após licença sem remuneração fundada em circunstância de interesse público, de um técnico superior do município, referindo-se o seguinte:

“O trabalhador em análise, técnico superior, ingressou na carreira no dia 1 de janeiro de 2004, como estagiário, tendo tomado posse, no lugar de técnico superior de 2.ª classe, em 3 de março de 2005. Em 1 de maio de 2006, foi nomeado, em regime de substituição, como dirigente intermédio de 2.ª classe (Chefe de Divisão), tendo, em 5 de junho de 2007, tomado posse no mesmo lugar de Chefe de Divisão. Situação que se manteve até 31 de janeiro de 2016, altura que solicitou licença sem remuneração, fundada em razões de interesse público.

O trabalhador regressou de licença em 1 de outubro de 2021, tendo sido posicionado na carreira/categoria de técnico superior na 5.ª posição remuneratória.

O trabalhador, desde o início da carreira, somente foi avaliado no ano de 2004, com a classificação de BOM (Decreto Regulamentar n.º 45/88, de 16-12, aplicando à administração local o Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 01-06.

O nosso raciocínio foi o seguinte:

Em 31 de dezembro de 2006, completa 3 anos de tempo de serviço, como técnico superior de 2.ª classe, tempo necessário para a promoção a técnico superior de 1.ª classe, não tendo sido aberto procedimento concursal para o efeito.

Com a publicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, foram revogados os Decretos-leis n.ºs 404-A/1998 e 412-A/98, de 18 e 30 de dezembro, respetivamente.

Em 1 de janeiro de 2009 procedeu-se à transição dos trabalhadores, para as novas carreiras estabelecidas na Lei n.º 12-A/2008. Esta transição também era aplicável aos titulares de cargos dirigentes quando detivessem um provimento em carreira designada de origem que, neste caso, era a de técnico superior.

Assim, o dirigente, naquela data, seria posicionado, à data de 31/12/2008, na categoria que lhe couber, caso não estivesse na carreira de topo, por aplicação da redação “antiga” do artigo 29.º da Lei n.º 2/2004.

Nestes termos, como em 31 de dezembro de 2008, o trabalhador em questão, detinha, 4 anos, na categoria de técnico superior de 2.ª classe (Escala 1 – índice 400 «1.579,09 €»), foi reposicionado na categoria de 1.ª classe (Escala 1; Índice 460 – 1.579,09 €).

(...)

Como os 3 anos de tempo de serviço como técnico de 2.ª classe, completavam-se no dia 31 de dezembro de 2006, em 31 de dezembro de 2009, completava outro módulo de 3 anos, necessários para a promoção/progressão na carreira, isto é, em 1 de janeiro de 2010, era posicionado na categoria de principal.

Como, com a entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a carreira de técnico superior ficou desprovida de categorias, o trabalhador não beneficiaria da respetiva promoção à categoria de principal, beneficiando, no entanto, do tempo remanescente, do posicionamento aquando da lista de transição, contaria para efeitos de posicionamento na carreira.

(...)

Nestes termos, ao trabalhador, para efeitos de posicionamento remuneratório, seria contado o tempo de serviço, a partir de 1 de janeiro de 2010, completando em 31 de dezembro de 2019, 10 anos de serviço efetivo, módulo de tempo necessário para a alteração do posicionamento remuneratório (o que aconteceu)

Assim, em 1 de outubro de 2021, o técnico superior, em questão, foi posicionado na 5.ª posição remuneratória, nível remuneratório 27.

Subsistindo dúvidas se o posicionamento do referido técnico está correto, pedimos o vosso parecer sobre o referido.”

Cumpre, pois, informar:

I

A Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro¹, aprovou o novo Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública, o qual foi adaptado à Administração Local através do Decreto-Lei nº 93/2004, de 20 de abril (alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 104/2006, de 7 de junho, e 305/2009, de 23 de outubro) e entretanto revogado pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto².

¹ Alterada pelos seguintes diplomas: Lei nº 51/2005, de 30 de Agosto, Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro, Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro, que republica, Lei nº 68/2013, de 29 de Agosto e Lei n.º 128/2015, de 3 de Setembro.

² Entretanto alterada pelos seguintes diplomas: Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro

Segundo o disposto na Lei n.º 2/2004 na versão em vigor em 2006, quando o dirigente cessasse definitivamente as respetivas funções, o funcionário teria direito a, eventualmente, ser posicionado em categoria superior à que detinha, com dispensa de concurso, em função do tempo ininterruptamente prestado como dirigente, agregado em módulos de promoção.

O princípio geral era enunciado no n.º 1 do art.º 29º do citado diploma legal, mencionando-se que o tempo prestado no exercício de cargos dirigentes relevava para todos os efeitos, designadamente, para promoção e progressão na carreira/categoria de origem do funcionário.

Acrescentava o n.º 2 da mesma norma que se o tempo de exercício correspondesse ao módulo de tempo necessário para promoção o funcionário teria direito, findo o exercício de funções dirigentes, ao provimento em categoria superior, independentemente de concurso, a determinar em função do exercício continuado naquelas funções.

II

Porém, o art.º 29.º da Lei n.º 2/2004 veio a sofrer alteração e foi revogado como adiante se explicará.

Assim, 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 n.º 2/2004 de 15 de janeiro, era tomado em consideração para efeitos do reposicionamento remuneratório do dirigente na categoria, quando o mesmo 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.»

e Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

Importa assim, ter em atenção o disposto no 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)³:

“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.

(...)

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.”

Todavia, o art.º 29º da Lei nº 2/2004, na versão que lhe foi dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, foi revogado pela Lei nº 3-B/2010, de 28 de abril (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.

Também, sobre esta revogação, a DGAEP emitiu a seguinte FAQ:

“ Direito à alteração de posicionamento remuneratório (alteração da LOE 2010)

“ 1. Quais os dirigentes que mantêm o direito à alteração de posicionamento remuneratório na categoria de origem?

Todos os titulares de cargos dirigentes de direção superior e de direção intermédia designados até 28 de Abril de 2010, ainda que em substituição ou gestão corrente, até ao fim do respetivo prazo, não incluindo as posteriores renovações, que possam ocorrer para o mesmo cargo. O direito à alteração de posicionamento remuneratório, previsto no artigo 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na

³ 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.

redação conferida pelo artigo 29.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, foi revogado (cf. n.º 2 do artigo 25.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Maio (LOE 2010) a partir de 29 de Abril, data da entrada em vigor desta lei.”

Contudo, a partir da data de 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 sendo que o tempo de serviço prestado a partir desse ano deixou de ser contado para efeitos de mudanças de posição remuneratória nomeadamente, nos casos em que esta apenas dependia do decurso de determinado período de prestação de serviço.

Sobre esta matéria na decisão do Processo nº 34/2016-A do Centro de Arbitragem Administrativa⁴ pode ler-se:

“A LOE 2010, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, veio revogar o art. 29º do EPD. Foi, no entanto, consagrado um regime transitório segundo o qual o revogado artigo «mantém – se aplicável aos titulares dos cargos dirigentes actualmente designados, ainda que em substituição ou em gestão corrente, até ao fim do respectivo prazo, nele não incluindo eventuais renovações posteriores.» Não tivesse existido qualquer nova alteração à lei, aplicando-se, como se devia, este regime transitório à Demandante, não existiria qualquer dúvida de que a mesma teria o Direito que aqui reclama.

Mas, eis que o legislador da LOE 2011, Lei nº 55-A/2010, de 31.12, no seu artigo 24º, com a epígrafe «Proibição de valorizações remuneratórias», vem no seu nº 1 estatuir:

«1 – É vedada a prática de quaisquer actos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 19.º».

Entre os titulares de cargos ali previstos estão os de cargos dirigentes.

Antecipando a pergunta sobre o que se entende por «quaisquer actos que consubstanciem valorizações remuneratórias», o nº 2 responde:

«2 – O disposto no número anterior abrange as valorizações e outros acréscimos remuneratórios, designadamente os resultantes dos seguintes actos:

a) Alterações de posicionamento remuneratório, progressões, promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos;

b) (...).»

Daqui resulta claro que as alterações de posicionamento remuneratório, progressão e promoção estão abrangidos pelo regime instituído na LOE 2011.

(...)

⁴ Disponível em

https://caad.org.pt/administrativo/decisoões/decisao.php?listOrder=Sorter_processo&listDir=ASC&listPage=4&id=87

Na verdade, o n.º 9 do art.º 24.º da lei em apreço parece consagrar um regime diverso: «O tempo de serviço prestado em 2011 pelo pessoal referido no n.º 1 não é contado para efeitos de promoção e progressão, em todas as carreiras, cargos e, ou, categorias, incluindo as integradas em corpos especiais, bem como para efeitos de mudanças de posição remuneratória ou categoria nos casos em que estas apenas dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito.».

Aqui, é bem evidente que o legislador da LOE 2011, nas situações em que os direitos à progressão, promoção e alteração de posição remuneratória resultem apenas de contagem de tempo de serviço, entendeu não apenas congelar, como fez nos números anteriores (exceptuando o n.º 6), mas impedir a própria contagem do tempo, ou seja negou, em 2011, ao tempo de serviço qualquer relevância.”

No mesmo sentido, no Acórdão 928/19.4BELSB de 27-07-2020 do Tribunal Central Administrativo Sul menciona-se:

“Nos termos do citado normativo, os titulares de cargos dirigentes tinham direito à alteração de posicionamento remuneratório na categoria de origem caso exercessem, continuamente, pelo período de 3 anos, funções dirigentes, sendo que aos dirigentes integrados em carreiras especiais exigia-se, ainda, a verificação de outros requisitos fixados em lei especial – cf. art.º 29.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 2/2004, de 15/01, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30/08 e Lei n.º 64-A/2008, de 31/12

Entretanto, a Lei n.º 3-B/2010, de 28/04, revogou aquele preceito, mas a situação dos Recorrentes ficou salvaguardada pelo art.º 25.º, n.º 3, deste diploma (cf. também n.º 2).

Por seu turno, o art.º 24.º, n.º 9, da Lei n.º 55/B/2010, de 31/12 e o 20.º, n.º 5, da Lei n.º 64-B/2011, de 30/12, determinaram a não contagem do tempo de serviço prestado em 2011 e em 2012, para efeitos de mudança de posição remuneratória, quando tal mudança dependesse apenas do decurso de determinado período de prestação de serviço, legalmente estabelecido para tal efeito.

Consequentemente, por força da suspensão na contagem do tempo de serviço, os AA. e Recorrentes não preenchiam o requisito relativo ao período de 3 anos de exercício de funções dirigentes em 28/02/2013 e em 16/01/2023, as datas em que foram proferidos os despachos do Director Nacional do SEF a reconhecer-lhes o direito de alteração do posicionamento remuneratório.” – (realce acrescentado).

III

No caso em apreço verifica-se o seguinte:

O trabalhador exerceu funções ininterruptamente, como Chefe de Divisão de uma determinada unidade orgânica, a partir de 1 de maio de 2006.

No seu lugar de origem detinha a categoria de técnico superior de 2.ª classe.

Ora à data em que o trabalhador foi nomeado em regime de substituição no lugar de Chefe de Divisão estava em vigor o art.º 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto.

Conforme atrás se mencionou, de acordo com esta norma, o trabalhador teria direito ao provimento em categoria superior quando o tempo de serviço prestado em funções dirigentes correspondesse ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira.

Em 31 de dezembro de 2008 o trabalhador em causa, Chefe de Divisão desde 1 de maio de 2006, não tinha ainda concluído um módulo de tempo necessário ao provimento em categoria superior, (3 anos pelo menos, classificados de “Bom”⁵).

Assim, estamos em crer que deveria ter transitado, nos termos do art.º 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), em 31/12/2008, como técnico superior de 2.ª classe, 1.º escalão.

Porém, considerando que não era detentor da categoria superior da respetiva carreira, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 29º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, podia contabilizar o tempo de exercício de funções dirigentes anterior a 1 de janeiro de 2009 para efeitos do cômputo do módulo de três anos de exercício continuado de cargos dirigentes, conforme redação do art.º 29.º da Lei n.º 2/2004 com a redação dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro.

Assim, considerando a sua transição nos termos do art.º 104.º da LVCR, entre a 2.ª e a 3.ª posições remuneratórias de técnico superior de 2.ª classe, entre os níveis remuneratórios 15 e 19, poderá seguidamente avançar para a posição remuneratória 19, já que em 1 de maio de 2009 completa o módulo de três anos a que se refere a citada disposição.

A partir da mencionada data já não vai poder beneficiar do direito à carreira ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente tendo em atenção a revogação do art.º 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril.

Realça-se ainda que a partir da data de entrada em vigor da Lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro, ficou vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciassem valorizações remuneratórias, sendo que o tempo de serviço prestado a partir desse ano deixou de ser contado para efeitos de mudanças de posição remuneratória nomeadamente, nos casos em que esta apenas dependia do decurso de determinado período de prestação de serviço.

IV

No entanto, acresce que para além do direito à carreira consagrado no estatuto do pessoal dirigente, haverá que atender às regras gerais relativas à alteração obrigatória da posição remuneratória previstas no n.º 7 do art.º 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Note-se que o trabalhador exerceu funções até 31 de janeiro de 2016 altura em que iniciou licença sem remuneração que, segundo refere a entidade consulente foi “*fundada em razões de interesse público*”, tendo regressado em outubro de 2021.

A concessão da licença sem remuneração, segundo o disposto no n.º 1 do art.º 281.º determina a suspensão do contrato de trabalho em funções públicas, com os efeitos gerais mencionados nos números 1 e 3 do art.º 277.º, ou seja:

- Mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho;
- Não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Conforme resulta do n.º 3 do art.º 281.º da LTFP “*Nas licenças previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença.*”

Ora um dos efeitos que se contêm no n.º 1 do art.º 177.º é o direito à remuneração a qual depende do efetivo exercício de funções ou, a situações de ausência a ele equiparadas.

Salienta-se ainda que quando o n.º 3 do art.º 281.º se refere a “antiguidade” esta reporta-se ao direito a que lhe seja contado o tempo para efeitos de aposentação ou reforma.

Com efeito, decorria já do disposto no art.º 235.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas⁶ que o trabalhador podia requerer que lhe fosse contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença.

⁵ Cf. art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 404-A/98 de 18 de Dezembro

⁶ Aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro a qual foi revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O legislador na LTFP apenas tornou claro que a contagem de tempo para efeitos de reforma ou aposentação decorre diretamente da lei, não carecendo o trabalhador de a solicitar.

V

Assim, para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, haverá que atender ao tempo decorrido de 2009 (ano em alterou de posição remuneratória) a 31 de janeiro de 2016, data em que passou à situação de licença sem vencimento.

As alterações obrigatórias da posição remuneratória foram suspensas em 1 de janeiro de 2012 conforme disposições da Lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro e leis que aprovaram os orçamentos de Estado para os anos seguintes, e retomadas a partir da data de entrada em vigor da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, nos termos ali consagrados e nos diplomas posteriores.

É também referido pela entidade consulente que *“O trabalhador, desde o início da carreira, somente foi avaliado no ano de 2004, com a classificação de BOM (Decreto Regulamentar n.º 45/88, de 16-12, aplicando à administração local o Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 01-06.”*

Nesta conformidade, torna-se necessário conhecer a avaliação de desempenho relativa aos anos 2010, 2011 e 2012 e dos biénios 2013/2014 e 2015/2016.

Ora nesse lapso de tempo o trabalhador esteve sempre em comissão de serviço, no exercício de funções dirigentes como Chefe de Divisão.

Como é consabido, os trabalhadores que se encontram a exercer cargos dirigentes podem arrastar, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. – cf. n.º 6 do artigo 42.º⁷.

Contudo, se estes trabalhadores não tiverem avaliação que releve nos termos do referido diploma, ou tendo, pretendam a sua alteração, devem solicitar a avaliação por ponderação do respetivo currículo profissional nos termos do art.ºs 42.º n.º 7 e 43º do referido diploma.

⁷ Segundo o art.º 85.º da Lei 66-B/2008, de 28/12, releva, nos casos previstos nos n.ºs 5 e 6 do art.º 42.º, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos seguintes termos:

- do SIADAP aprovado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;
- dos sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º da mesma lei, que estabeleçam percentagens de diferenciação em observância do princípio de diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15.º do mesmo diploma legal;
- do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

Considerando que no caso em análise o dirigente não detém qualquer avaliação que lhe tenha sido atribuída ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nem se enquadra no disposto nas situações a que se refere o art.º 85.º do mesmo diploma, resta a avaliação por ponderação curricular ao abrigo do n.º 7 do art.º 42.º e art.º 43.º relativamente aos anos em referência, atrás mencionados.

VI

Em conclusão:

- Em 31 de dezembro de 2008 o trabalhador em causa, Chefe de Divisão desde 1 de maio de 2006, não tinha ainda concluído um módulo de tempo necessário ao provimento em categoria superior, (3 anos).
- Assim, estamos em crer que deveria ter transitado, nos termos do art.º 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), em 31/12/2008, como técnico superior de 2.ª classe, 1.º escalão.
- Porém, considerando que não era detentor da categoria superior da respetiva carreira, pode contabilizar o tempo de exercício de funções dirigentes anterior a 1 de janeiro de 2009, para efeitos do cômputo do módulo de três anos de exercício continuado de cargos dirigentes, conforme disposto no art.º 29.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, com a redação dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro.
- Nestes termos, considerando a sua transição entre a 2.ª e a 3.ª posições remuneratórias de técnico superior de 2.ª classe, entre os níveis remuneratórios 15 e 19, poderá seguidamente avançar para a posição remuneratória 19, já que em 1 de maio de 2009 completa o módulo de três anos a que se refere a citada disposição.
- A partir desse ano (2009) já não vai poder beneficiar do direito à carreira ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente tendo em atenção: i) a revogação do art.º 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril e, ii) A determinação de não contagem de tempo de serviço para efeitos de mudança de posição remuneratória, quando tal mudança dependesse apenas do decurso de determinado período de prestação de serviço, legalmente estabelecido para tal efeito, operada pela Lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro e diplomas posteriores.

- A concessão da licença sem remuneração determina a suspensão do contrato de trabalho em funções públicas mantendo-se apenas os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- As regras relativas à alteração obrigatória da posição remuneratória foram suspensas a partir de 1 de janeiro de 2012 e retomadas com a entrada em vigor da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.
- Os trabalhadores que se encontram a exercer cargos dirigentes podem fazer relevar, para efeitos de alteração da posição remuneratória na respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- Contudo, se estes trabalhadores não tiverem avaliação que releve nos termos do referido diploma, ou tendo, pretendam a sua alteração, devem solicitar a avaliação por ponderação do respetivo currículo profissional
- Considerando que no caso em análise o dirigente não detém qualquer avaliação que lhe tenha sido atribuída ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nem se enquadra no disposto nas situações a que se refere o art.º 85.º do mesmo diploma, resta a avaliação por ponderação curricular relativamente aos anos em referência – 2009 a 2016 – e o eventual reposicionamento remuneratório em função dos pontos que resultarem dessa avaliação.