



ASSUNTO:	- Artigo 18.º/2/3 da LOE 2019; avaliações de desempenho que relevam para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TL_1589/2019
Data:	13-02-2019

Solicita o Município consulente o seguinte esclarecimento jurídico:

«A trabalhadora X, desde 9 de novembro de 2012, em situação de mobilidade intercarreiras, ao abrigo do art.º 93.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, do grau de complexidade 2 para grau de complexidade 3, assim, de Assistente Técnico para Técnico Superior, com uma remuneração mensal correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 11 da Tabela remuneratória única, 995,53 €, obteve nos últimos 2 biénios, 2013-2014 e 2015-2016, na sua avaliação de desempenho, as classificações qualitativas de “Relevante” e “Adequado”, respetivamente, somando 6 pontos à data da consolidação da mobilidade, de acordo com o art.º 100.º da LTFP, que se operou a 13 de março de 2017, de acordo com o art.º 99.º-A da LTFP, mantendo a trabalhadora o mesmo vencimento, isto é, 995,53 €.

Com a entrada em vigor do Orçamento de Estado para 2019, n.º 2 e 3 do art.º 18.º Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e para efeitos de aplicação do artigo 99.º-A da LTFP, nas situações de consolidação de mobilidade intercarreiras, na carreira técnica superior são aplicáveis as regras mínimas de posicionamento remuneratório resultante de procedimento concursal.

Aos trabalhadores que consolidaram a mobilidade intercarreiras na carreira de técnico superior durante o ano de 2017, são aplicáveis as regras definidas no número anterior com efeitos a 1 de janeiro de 2018.

Assim, a trabalhadora passou a vencer pela 2.ª posição remuneratória, posição 15 da tabela remuneratória única, isto é, 1201,48 €, com efeitos a 1 de janeiro de 2018.

Dado que houve uma alteração da posição remuneratória, surge a dúvida se a mesma trabalhadora deverá transportar os 6 pontos adquiridos no âmbito da avaliação de desempenho (ver n.º 7 do art.º 156.º da LTFP)».

Neste sentido, cumpre-nos emitir a pronúncia requerida, salientando-se, antes de mais, que se presume ter havido um lapso de escrita no pedido de consulta no que respeita ao montante pecuniário correspondente ao nível II da tabela remuneratória única: onde se lê «995,53 €» deve ler-se 995,51 € (cfr. Portaria n.º 1553-C/2008, de 31.12).

I – Enquadramento Jurídico

Dispõe o artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹:

«Artigo 156.º

Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

(...)

7- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, (...) quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, (...)» (sublinhado acrescentado).

Transcrevemos Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar² que, em anotação ao referido artigo 156.º da LTFP, referem:

«(...) as menções em causa têm todas de ser obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório, o que significa que se o trabalhador mudar de posição remuneratória (seja na mesma categoria, seja por promoção à categoria superior, no caso de carreiras pluricategoriais, seja por mudança de carreira) deixará de beneficiar das menções que anteriormente lhe haviam sido atribuídas, as quais se tornam irrelevantes para efeito de futuras alterações de posicionamento remuneratório, voltando a estar obrigado a fazer as menções (...) na nova posição remuneratória».

¹ Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20.06, com as alterações dadas pelas Leis n.º 82-B/2014, de 31.12, n.º 84/2015, de 7.08, n.º 18/2016, de 20.06, n.º 42/2016, de 28.12, n.º 25/2017, de 30.05, n.º 70/2017, de 14.08, n.º 73/2017, de 16.08, n.º 49/2018, de 14.08, n.º 71/2018, de 31.12, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14.01.

² “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, 1.º Volume, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 470.

Também no conjunto de perguntas frequentes da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)^{3/4} se pode ler:

«VI - Carreiras e Remunerações

I. Que avaliações de desempenho relevam para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório?

Relevam as avaliações do desempenho obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório, como resulta dos n.ºs 2 e 7 do artigo 156.º da LTFP, e já resultava também dos n.ºs 1 e 5 do artigo 47.º da LVCR.

Assim, se um trabalhador muda de posição remuneratória (quer em resultado de alteração de posicionamento remuneratório propriamente dita, quer por qualquer outra razão - por exemplo, por concurso ou por mudança de carreira), inicia-se um novo período de aferição das avaliações relevantes para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório».

³ Disponível em: https://www.dgaep.gov.pt/pdc/pdf/lftp_desc_2018.pdf.

⁴ Note-se que, uma vez que houve alteração do posicionamento remuneratório, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, nunca seria aplicável a situação de exceção prevista nas FAQ's 17 e 17.1 da DGAEP, divulgadas no âmbito do processo de descongelamento de carreiras da LOE 2018 (https://www.dgaep.gov.pt/pdc/pdf/faqs_desc_2018.pdf), que se transcrevem:

«17. A partir de quando se contam os pontos?

Os pontos são contados a partir da última alteração de posicionamento remuneratório do trabalhador, nos termos n.ºs 2 e 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), independentemente da razão da alteração (procedimento concursal; consolidação da mobilidade; transição de carreira).

17.1. E quando da última alteração de posicionamento remuneratório não tenha resultado qualquer acréscimo remuneratório?

Nesse caso, atendendo aos condicionamentos impostos no período de congelamento, designadamente quanto à determinação do posicionamento remuneratório constante do artigo 42.º da LOE 2015, mantido em vigor pelas LOE 2016 e 2017, os pontos detidos pelo trabalhador na anterior posição remuneratória deverão ser, excecionalmente, considerados».

Por outro lado, nos termos dos artigos 41.º e 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12^{5/6}, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), na sua redação atual:

«Artigo 41.º

Periodicidade

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter bienal, sem prejuízo do disposto na presente lei para a avaliação a efetuar em modelos adaptados do SIADAP.

2- A avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores».

«Artigo 42.º

Requisitos funcionais para avaliação

(...)

2- No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.

3- O serviço efectivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto directo pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.

(...))».

⁵ Por força do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4.09, «[a] Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplica-se, com as adaptações constantes d[esse] decreto regulamentar (...) [aos] trabalhadores dos municípios (...)».

⁶ Em vigor com as alterações dadas pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31.12, n.º 55-A/2010, de 31.12, e n.º 66-B/2012, de 31.12. Realça-se que o n.º 6 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012 de 31.12, determina que «[a]s alterações introduzidas não prejudicam os sistemas SIADAP adaptados, com exceção dos que disponham de ciclos avaliativos anuais, os quais passam a bienais».

II – Conclusão

Tendo, por força do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º do Orçamento do Estado para 2019, aprovado pela Lei n.º 71/2018, de 31.12 (LOE 2019)⁷, a trabalhadora alterado a sua posição remuneratória, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, iniciou-se a partir dessa data um novo período de aferição das avaliações relevantes para efeitos de futura alteração obrigatória do posicionamento remuneratório⁸.

⁷ Que dispõem:

**«Artigo 18.º
Remuneração da mobilidade**

(...)

2- Para efeitos de aplicação do artigo 99.º-A da LTFP, nas situações de consolidação de mobilidade intercarreiras, na carreira técnica superior e na carreira especial de inspeção, são aplicáveis as regras mínimas de posicionamento remuneratório resultante de procedimento concursal.

3- Aos trabalhadores que consolidaram a mobilidade intercarreiras na carreira de técnico superior e na carreira especial de inspeção durante o ano de 2017, são aplicáveis as regras definidas no número anterior com efeitos a 1 de janeiro de 2018».

⁸ Atendendo a que, no biénio 2017/2018, a trabalhadora teve, na carreira unicategorial de técnico superior, o tempo de exercício de funções suficiente para preencher o requisito mínimo de contacto funcional (pelo menos um ano), deve este ciclo em avaliação relevar para efeitos de futura alteração obrigatória do posicionamento remuneratório.