

ASSUNTO:	- Mobilidade intercarreiras; avaliação do desempenho; remuneração.	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TL_315/2019	
Data:	10-01-2019	

Solicita o Município consulente o seguinte esclarecimento jurídico:

*«Aproximando-se mais um final de período avaliativo referente ao biénio 2017/2018, deparou-se a secção de recursos humanos com uma dúvida que a seguir se expõe:*

*1. Encontrando-se um trabalhador em mobilidade de Assistente Técnico para Técnico Superior, deve, para efeito de definição de quotas de relevante, integrar a carreira de assistente técnico ou Técnico superior?*

*Alguns já se encontram em mobilidade desde 2010, outros iniciaram a mobilidade em março do ano 2018.*

*a. As avaliações refletem-se na carreira de origem ou na carreira em que se encontra em mobilidade?*

*2. No termos do disposto no n.º 3, do art.º 153º da LGTFP quando a primeira posição remuneratória da categoria correspondente à função que o trabalhador vai exercer for superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular, a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular. Mas não esclarece quando a remuneração é igual. A questão é: qual a remuneração que deve auferir, se a posição remuneratória de assistente técnico for igual à 1ª posição remuneratória de Técnico superior, mantém a remuneração ou passa para a 2ª posição remuneratória?».*

Neste sentido, cumpre-nos emitir a pronúncia requerida:

## I – Enquadramento Jurídico

I. Em resposta à **primeira questão**, tendo em consideração o disposto no n.º 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, na sua atual redação<sup>1</sup>, as “quotas” incidem sobre os trabalhadores referidos nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º<sup>2</sup> e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas carreiras.

Por outro lado, no que respeita à avaliação do desempenho em situação de mobilidade, dispõe o artigo 100.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)<sup>3</sup>:

### «Artigo 100.º

#### **Avaliação do desempenho e tempo de serviço em situação de mobilidade**

*A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir».*

---

<sup>1</sup> Que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), 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.

<sup>2</sup> Que dispõe:

### «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 efetivo 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.

4- No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

5- No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.

6- No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da presente lei ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º

7- Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço».

<sup>3</sup> Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20.06, e alterada 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, e 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.

Em anotação a este artigo referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>4</sup>:

*«Decorre deste preceito, em primeiro lugar, que durante o período temporal em que o trabalhador se encontra em mobilidade deve ser objecto de avaliação do desempenho, nos termos legais (...).*

*Assim, o trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias será avaliado pelo serviço ou unidade orgânica onde se encontre a prestar trabalho (que na mobilidade geográfica será sempre o de destino) e em função da qualidade do trabalho executado em tais categorias ou carreiras e não pelo que seria exigido à luz da categoria ou carreira de origem.*

*(...)*

*Em segundo lugar, resulta igualmente desta norma que a menção obtida na avaliação de desempenho e o tempo de exercício de funções em mobilidade serão considerados como tendo sido obtidos e prestados:*

*— na categoria, carreira ou actividade de origem, se o trabalhador a ela voltou no final do período de mobilidade;*

*— na categoria, carreira ou actividade em que esteve na situação de mobilidade, se no final desta, e sem que tenha havido quebra ou interrupção de funções, foi nomeado definitivamente ou contratado por tempo indeterminado para tal categoria ou carreira.*

*Deste modo, no final da mobilidade, se esta se consolidar, as avaliações de desempenho alcançadas relevarão como tendo sido prestadas na actividade, categoria ou carreira em que ocorreu a consolidação, relevando na situação jurídico-funcional de origem quando não se verifique essa consolidação ou sempre que, sem quebra ou interrupção de funções, não se tenha sido provido por tempo indeterminado no posto de trabalho cujas funções se desempenharam em regime de mobilidade.*

*Significa isto que o objectivo do legislador foi o de evitar que o trabalhador tenha qualquer prejuízo funcional por se encontrar em situação de mobilidade, pelo que temos por seguro que, apesar de se encontrar em mobilidade, manterá o trabalhador direito a beneficiar, por exemplo, das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório (...) a que, de acordo com a avaliação obtida, teria direito se não estivesse em situação de mobilidade, as quais se reflectirão necessariamente na remuneração a auferir no serviço de destino».*

---

<sup>4</sup> “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, I.º Volume, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 368 e 369.

No mesmo sentido, pode ler-se no conjunto de perguntas frequentes divulgado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)<sup>5</sup> a propósito da aplicação do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29.12 (Lei do Orçamento do Estado para 2018 – LOE2018) e no âmbito das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório:

**«29.5. Como relevam as avaliações de desempenho obtidas na pendência da mobilidade intercarreiras?»**

*Nos termos do art. 100º da LTFP, a relevância da avaliação de desempenho obtida na pendência da mobilidade, depende, em primeiro lugar, de esta ter sido consolidada ou não. Caso não tenha havido consolidação, releva sempre na categoria ou carreira de origem.*

**29.6. E caso tenha havido consolidação?**

*Nesse caso, depende, de acordo com as regras do SIADAP, de a avaliação dever ser feita por referência às funções exercidas em mobilidade.*

*Ex: Um assistente operacional em mobilidade como assistente técnico, que, no primeiro ciclo avaliativo nessa situação, não reúne o tempo de exercício de funções em mobilidade suficiente para preencher o requisito mínimo de contacto funcional, será avaliado como assistente operacional, não relevando esta avaliação na categoria na qual irá operar a consolidação. O ciclo seguinte em mobilidade já poderá relevar».*

Ora, em relação ao "tempo de exercício de funções em mobilidade suficiente para preencher o requisito mínimo de contacto funcional", deve atender-se ao disposto nos artigos 41.º e 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, na redação atual<sup>6/7</sup>:

---

<sup>5</sup> Acessível em: [https://www.dgaep.gov.pt/pdc/pdf/faqs\\_desc\\_2018.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/pdc/pdf/faqs_desc_2018.pdf).

<sup>6</sup> 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».

<sup>7</sup> Note-se que na versão original da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, os artigos 41.º e 42.º dispunham:

**«Artigo 41.º**

**Periodicidade**

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

*2- A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.*

**Artigo 42.º**

**Requisitos funcionais para avaliação**

*1- No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.*

**«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 efetivo 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.*

*(...))».*

Assim:

---

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

*3- O serviço efetivo 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.*

*4- No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do ano civil anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efectiva e justa avaliação.*

*5- No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou estando na situação prevista no n.º 3 não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.*

*6- No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respectiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da presente lei ou das suas adaptações.*

*7- Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação anual, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço».*

*Estas disposições vigoraram até 1 de janeiro de 2013, data da entrada em vigor da Lei n.º 66-B/2012, de 31.12, que conferiu nova redação a estes artigos.*

— Caso não haja consolidação da mobilidade, a avaliação de desempenho obtida na pendência da mobilidade releva sempre na categoria ou carreira de origem.

— No caso de haver consolidação, importa salientar que, o(s) trabalhador(es) têm de reunir no primeiro ciclo avaliativo em mobilidade intercarreiras o tempo de exercício de funções suficiente para preencher o requisito mínimo de contacto funcional, sendo que, caso não reúnam esse tempo, a avaliação desse período, por não reportar às funções exercidas em mobilidade, não releva na carreira na qual irá operar a consolidação (sendo que o ciclo seguinte em mobilidade já relevará).

Assim, no caso em apreciação, atendendo a que não houve ainda consolidação da mobilidade intercarreiras, a avaliação de desempenho do(s) trabalhador(es) em referência, obtida na pendência da mobilidade, releva sempre na carreira de origem, pelo que deve(m) integrar as "quotas" definidas para essa carreira/categoria de origem (assistente técnico).

2. Em relação à **segunda questão**, em matéria remuneratória, dispõe o artigo 153.º da LTFP:

**«Artigo 153.º**

**Remuneração em caso de mobilidade**

1- O trabalhador em mobilidade na categoria, em órgão ou serviço diferente ou cuja situação jurídico-funcional de origem seja a de colocado em situação de requalificação, pode ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra posicionado na categoria ou, em caso de inexistência desta, pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única.

2- O trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias nunca pode auferir uma remuneração inferior à que corresponde à categoria de que é titular.

3- No caso referido no número anterior, quando a primeira posição remuneratória da categoria correspondente à função que o trabalhador vai exercer for superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular, a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular.

4- Não se verificando a hipótese prevista no número anterior, pode o trabalhador ser remunerado nos termos do n.º 1.

5- Exceto em caso de acordo em sentido diferente entre os órgãos ou serviços, o trabalhador em mobilidade

*interna é remunerado pelo órgão ou serviço de destino».*

Como se pode ler no conjunto de perguntas frequentes da DGAEP<sup>8</sup>:

**«VII – Mobilidade**

(...)

**II. A mobilidade de um trabalhador em qualquer das modalidades dá lugar à remuneração correspondentes às novas funções que vai exercer?**

(...)

**C. Mobilidade intercarreiras ou intercategorias**

*O trabalhador nunca pode auferir remuneração inferior à que corresponde à categoria de que é titular.*

*(Artigo 153.º, n.º 2 da LTFP)*

**CI. Se a 1.ª posição remuneratória da carreira / categoria de destino for superior à 1.ª posição remuneratória da carreira / categoria de que o trabalhador é titular**

*O trabalhador é remunerado por referência à estrutura remuneratória da carreira / categoria cujas funções vai exercer (categoria de destino) se a 1.ª posição remuneratória desta categoria for superior à 1.ª posição remuneratória da carreira de que é titular.*

*Verificando-se esta situação, a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo da tabela remuneratória da carreira / categoria de destino, tendo por referência o nível remuneratório correspondente à posição remuneratória da categoria de que é titular.*

*(Artigo 153.º, n.ºs 2 e 3 da LTFP)*

*(...))».*

E de novo acompanhando Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>9</sup>:

*«Com efeito, na mobilidade entre carreiras ou categorias está assegurado que o trabalhador nunca auferirá remuneração inferior à categoria ou carreira de origem, mesmo quando tal mobilidade se processe para uma carreira ou categoria inferior.*

<sup>8</sup> Acessível em:

<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=45000000>.

<sup>9</sup> Ob. cit., pp. 463 e 464.

*Porém, se à primeira posição remuneratória da categoria ou carreira de destino corresponder um nível remuneratório superior ao da primeira posição remuneratória da categoria ou carreira de origem, o trabalhador colocado em mobilidade terá direito a auferir a remuneração correspondente ao nível remuneratório superior mais próximo daquele pelo qual é remunerado na categoria de origem.*

*Embora a redacção da lei não prime pela clareza, temos por certo que ao referir-se ao “...nível remuneratório superior mais próximo...” o legislador está a reportar-se ao nível remuneratório da categoria de destino e não da categoria de origem, pelo que o que se pretende é que o trabalhador em mobilidade intercarreiras ou intercategorias passe a receber pelo nível remuneratório da categoria cujas funções exerce que seja o mais próximo do nível em que está posicionado na categoria de origem.*

*(...)*

*Temos, por isso, como certo que ao intercalar o termo “superior” entre “o nível remuneratório” e o “mais próximo”, o legislador está-se a referir ao nível remuneratório superior da carreira de destino (e se se quisesse referir apenas ao nível remuneratório seguinte da tabela remuneratória não teria empregue o termo “superior”), pelo que os trabalhadores em mobilidade intercarreiras terão direito a auferir a remuneração correspondente ao nível remuneratório da carreira de destino que seja imediatamente superior ao nível em que se encontrem posicionados na sua carreira de origem».*

Esclarece-se que, no caso em apreciação, a primeira posição remuneratória da carreira/categoria correspondente à função que o trabalhador exerce em regime de mobilidade intercarreiras (técnico superior) é superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular (assistente técnico). Assim, por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 153.º da LTFP, a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório **superior** mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular, ou seja, passa para a 2.ª posição remuneratória, nível 15, da carreira unicategorial de técnico superior.

## **II – Conclusões**

I. Encontrando-se o(s) trabalhador(es) a exercer funções em regime de mobilidade intercarreiras não consolidada, a avaliação obtida na pendência da mobilidade releva na carreira/categoria de origem, pelo que este(s) trabalhador(es) integra(m) as "quotas" (referidas no n.º 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007) dessa carreira/categoria de origem.

2. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 153.º da LTFP, a remuneração do trabalhador em referência é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular, ou seja, passa para a 2.ª posição remuneratória, nível 15, da carreira unicategorial de técnico superior.