

ASSUNTO:	Acelerador de carreiras
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TR_13259/2023
Data:	29-11-2023

Pelo Senhor Chefe de Divisão de Recursos Humanos foi solicitado esclarecimento acerca do seguinte:

“Solicitamos parecer jurídico no que respeita à lei relativa ao aceleração das carreiras, nomeadamente perante as diversas analogias e atualizações de FAQ’S que têm sido publicadas pela DGAEP.

Neste caso questionamos o seguinte:

- Se 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 se é abrangido por este Decreto-Lei.*
- Se um trabalhador que no período de 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007, bem como de 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017, esteve ausente [faltas, baixa médica de longa duração, faltas por acidentes de trabalho] é abrangido por este Decreto-Lei.*
- Se um trabalhador que no período de 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007, bem como de 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017, esteve ausente [licença sem remuneração ou mobilidade especial (Lei n.º 53/2006)] é abrangido por este Decreto-Lei.”*

Cumprе, pois, informar:

I

O Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, conforme se esclarece no respetivo preâmbulo, consagrou um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

O mecanismo agora consagrado tem a ver com o facto de 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, o “tempo de serviço” não ter sido contado para efeitos de alteração de posição remuneratória, não sendo possível fazer repercutir na esfera jurídica dos trabalhadores, na sua plenitude, os efeitos associados à avaliação do desempenho individual.

Tendo em atenção os impactos destes períodos de congelamento no normal desenvolvimento das carreiras, este diploma vem então estabelecer 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.

O art.º 119.º da Lei n.º 67-A/2007, de 31 de dezembro, (LOE para 2008) 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 processariam nos termos previstos nos art.ºs 46.º a 48.º e 113.º desta Lei.

Porém, 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).

II

Nos termos do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, são abrangidos pelo regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aqueles que reúnam os seguintes requisitos **cumulativos**:

“a) 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.”

Quanto à primeira situação que nos é colocada, “se 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 é abrangido por este Decreto-Lei” a resposta é dada pela DGAEP nas respetivas FAQ:

[“ 5. O regime de aceleração do desenvolvimento das carreiras aplica-se a trabalhadores que tenham mudado de carreira durante o período de 18 anos de exercício de funções \(ver FAQ 2.\)?”](#)

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.

Questiona-se ainda se estão abrangidos pelas determinações do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, trabalhador que:

- no período de 30 de agosto de 2005 a 31 de dezembro de 2007, bem como de 1 de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2017, esteve ausente [faltas, baixa médica de longa duração, faltas por acidentes de trabalho];
- no período de 30 de agosto de 2005 a 31 de dezembro de 2007, bem como de 1 de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2017, esteve ausente [licença sem remuneração ou mobilidade especial (Lei n.º 53/2006)].

Ora estamos em crer que a resposta a estas questões terá a ver com os efeitos que as referidas ausências provocavam na relação jurídica de emprego nas datas em referência.

Com efeito, a DGAEP nas respetivas FAQ esclarece:

“ 8. 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.” (destacado acrescentado)

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.

Questiona-se, em concreto, as seguintes ausências: faltas, baixa médica de longa duração, faltas por acidentes de trabalho, licença sem remuneração.

Importa recordar, conforme afirmam Pires de Lima e Antunes Varela, *Noções Fundamentais do Direito Civil*, vol. 1º, 6ª ed., pág. 145, que *“interpretar, em matéria de leis, quer dizer não só descobrir o sentido que está por detrás da expressão, como também, dentro das várias significações que estão cobertas pela expressão, eleger a verdadeira e decisiva.”*

E, perante as regras de interpretação da lei que resultam do art.º 9.º do Código Civil, a regra é a de que onde a lei não distingue não pode o intérprete distinguir.

Ora a norma em causa impõe como condições a necessidade de contar 18 ou mais anos de serviço abrangendo os dois períodos a que fizemos referência, não condicionando o direito ao benefício da medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras, a qualquer outra condição.

Assim, tendo em atenção, o atrás exposto quanto às ausências devidas a incapacidade temporária decorrente de acidente de trabalho, não se coloca qualquer questão já que são equiparadas a serviço efetivo.

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.

Sugere-se solicitar à DGAEP um esclarecimento acerca destes casos.

Questiona-se ainda, relativamente a uma situação de ausência em mobilidade especial ao abrigo do 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.