

PARECER JURÍDICO N.º 20 / CCDR-LVT / 2012

Validade • Válido

JURISTA

ANA CRISTINA AZINHEIRO

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- *A autarquia procedeu à abertura de um procedimento concursal para recrutamento de um técnico superior, tendo sido selecionado um técnico de informática, nível 2, cuja remuneração é de 1 270, 14 Euros.*
- *No anúncio do procedimento, a posição remuneratória de referência é a 2ª posição, nível 15 da carreira de técnico superior, a que corresponde uma remuneração de 1201,48 Euros.*
- *Considerando que o candidato selecionado no procedimento concursal se encontra em mobilidade intercarreiras a auferir 1407,45 Euros; a autarquia questiona se em que posição remuneratória deve o mesmo ser posicionado, a da carreira de origem ou a que foi acordada e paga para a mobilidade?*

(Gestão dos recursos humanos; Recrutamento; Posicionamento remuneratório)

PARECER

A mobilidade encontra-se prevista no artigo 60º e segs da [Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro](#) (LVCR) podendo, a mobilidade interna, pode revestir as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias.

A mobilidade intercarreiras opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular e inerentes a carreira de grau de complexidade funcional igual, superior ou inferior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.

A mobilidade intercarreiras depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

Os aspetos remuneratórios da mobilidade intercarreiras encontram-se expressamente previstos no 62º da LVCR, que passamos a transcrever:

“Artigo 62º

Remuneração

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 mobilidade especial, pode ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria ou, em caso de inexistência, pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única.

2 - O trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias em caso algum é afetado na remuneração correspondente à categoria de que é titular.

3 - No caso referido no número anterior, 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 que se encontre previsto na categoria cujas funções vai exercer, desde que a primeira posição remuneratória desta categoria corresponda a nível remuneratório superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela 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.”

Verifica-se porém que, com a entrada em vigor da [Lei nº 55-A/2010, de 31 de Dezembro](#), por via do disposto na alínea d) do nº2 do seu artigo 24º (preceito ainda aplicável por via do artigo 20º da [Lei nº 64-B/2011](#)), foi vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias.

São abrangidas nesse âmbito, designadamente, as valorizações e outros acréscimos remuneratórios resultantes do pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria de origem, nas situações de mobilidade interna, em qualquer das suas modalidades, iniciadas após a entrada em vigor da LOE 2011.

Suspendeu-se por esta via a aplicação, a novas situações, do regime de remuneração dos trabalhadores em mobilidade prevista nos

PARECER JURÍDICO N.º 20 / CCDR-LVT / 2012

n.os 1 a 4 do artigo 62.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pelas [Leis n.os 64 -A/2008, de 31 de Dezembro](#), e [3 -B/2010, de 28 de Abril](#), bem como a dispensa do acordo do trabalhador a que se refere o n.º 2 do artigo 61.º da LVCR nos casos em que à categoria, cujas funções vai exercer, correspondesse uma remuneração superior.

Ora, ainda que a mobilidade tivesse sido iniciada em data anterior à suspensão (decretada por via da LOE 2011), a remuneração superior auferida pelo trabalhador vigoraria apenas a título transitório, isto é, durante o período de tempo em que se encontrasse em situação de mobilidade.

Não podemos ainda deixar de considerar aplicáveis, à cessação da mobilidade e no que concerne à proibição da prática de atos que se traduzam em valorizações remuneratórias, os princípios atualmente em vigor constantes da LOE 2012.

De notar que, atualmente, mesmo situações de mobilidade passível de consolidação (mobilidade interna na categoria), a lei prevê, expressamente, a obrigatoriedade de manutenção do posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem (vide nº 4 do artigo 64º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro na redação da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro, com início de vigência em 1 de Janeiro de 2012);

É nesse sentido que concordamos com o entendimento da autarquia consulente de que o posicionamento remuneratório a efetuar ao trabalhador, na sequência de procedimento concursal, não poder originar uma remuneração superior àquela que detinha na carreira de origem (técnico de informática grau 1), em conformidade com o disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 26º da Lei nº 55-A/2010, de 31/12, aplicado ao ano de 2012 " ex vi" artigo 20º da Lei nº 64-B/2011, de 30/12.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, entendemos que o posicionamento remuneratório a efetuar ao trabalhador não pode originar uma remuneração superior à que este detinha na sua carreira de origem.

LEGISLAÇÃO

- Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro
- Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro
- Lei n 64-B/2011, de 30 de dezembro
- Lei n.º 64 -A/2008, de 31 de dezembro
- Lei nº 3-B/2010, de 28 de abril