

PARECER JURÍDICO N.º 39 / CCDD-LVT / 2011

Validade • Válido

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- A trabalhadora apresentou um requerimento a solicitar a alteração do seu posicionamento remuneratório, em virtude da cessão de funções de dirigente em 02.09.2010.
- A autarquia informa que:
 - Em 16.08.2004, a referida trabalhadora foi nomeada Arquitecta Principal, na sequência de um concurso interno;
 - Em 01.04.2005, foi nomeada Chefe da Divisão, em regime de substituição;
 - Em 01.04.2006, foi nomeada Chefe da Divisão, em comissão de serviço;
 - Em 01.01.2009, por força da opção gestionária excepcional, e com base na menção obtida de Muito Bom (4,3), foi alterada a posição remuneratória para a imediatamente seguinte àquela em que a trabalhadora se encontrava (de 26 para 27);
 - Em 02.09.2010, a comissão de serviço de Chefe da Divisão cessou, em virtude da mesma ter sido extinta na sequência da reestruturação dos serviços municipais, que produziu efeitos a partir de 02.09.
 - Acresce que, atento o exposto no requerimento apresentado pela trabalhadora, a comissão de serviço de Chefe da Divisão, foi-lhe renovada em 01.04.2008.

(Gestão dos recursos humanos; Avaliação de desempenho; Posicionamento remuneratório)

PARECER

O direito à carreira dos titulares dos cargos de dirigentes, previsto no art. 29.º da [Lei 2/2004, de 15 de Janeiro](#), republicada pela [Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto](#) (aplicável aos dirigentes das autarquias locais atenta a remissão constante no n.º 1, do art. 1.º do [Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril](#)) tem sido alterado ao longo dos tempos, ora atento o facto de a trabalhadora ter iniciado a comissão de serviço como Chefe da Divisão em 2005, só a cessando em 2010, cumpre transcrever as diferentes redações da referida norma:

- ❖ Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto:

"Artigo 29.º

Direito de acesso na carreira

1 – O tempo de serviço prestado no exercício de cargos dirigentes conta, para todos os efeitos legais, como prestado no lugar de origem, designadamente para promoção e progressão na carreira e na categoria em que o funcionário se encontra integrado.

2 – Quando o tempo de serviço prestado em funções dirigentes corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o funcionário tem direito, findo o exercício de funções dirigentes, ao provimento em categoria superior com dispensa de concurso, a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

3 – A aplicação do disposto no número anterior aos titulares de cargos de dirigentes integrados em corpos especiais ou em carreiras de regime especial depende da verificação de todos os requisitos fixados nas respectivas leis reguladoras para o acesso na carreira.

4 – O tempo de serviço prestado em regime de substituição e de gestão corrente, nos termos da presente lei, conta para efeitos do disposto no n.º 2.

5 – No caso de ter ocorrido mudança de categoria ou de carreira na pendência do exercício do cargo dirigente, para efeitos do cômputo do tempo de serviço referido no n.º 2 não releva o tempo prestado em funções dirigentes que tenha sido contado no procedimento que gerou a mudança de categoria ou de carreira.

6 – Os funcionários que beneficiem do disposto no n.º 2 têm direito à remuneração pela nova categoria e escalão desde a data da cessação do exercício de funções dirigentes."

PARECER JURÍDICO N.º e / CCDR-LVT / 2011

❖ Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro:*"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 respectivo titular o direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respectiva categoria de origem, correspondendo uma alteração a cada período.

2 — A aplicação do disposto no número anterior a dirigentes integrados em carreiras especiais depende da verificação de outros requisitos, fixados na lei especial que estruture a respectiva carreira, que não sejam relacionados com o tempo de permanência nas posições remuneratórias e ou com a avaliação do desempenho correspondente.

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.

4 — Quando a alteração de categoria ou de carreira pressuponha a reunião de requisito relativo a tempo de serviço, no cômputo dos períodos referidos no n.º 1, só não releva o tempo de exercício de cargos dirigentes que tenha sido tomado em consideração no procedimento que gerou aquela alteração.

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 respectivos 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."

Acresce que, o que se encontra previsto na anterior redação do art. 29.º (Lei 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto), é tomado em consideração, para efeitos do reposicionamento remuneratório do dirigente na categoria, nos termos do art. 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, quando ainda não fosse titular da categoria superior da respetiva carreira (cfr. n.ºs 3 e 4, do artigo 23.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro).

Sendo que, o tempo de exercício de cargo de dirigente que não possa ser tomado em consideração, por razão diferente da de o dirigente ser titular da categoria superior da respetiva carreira, é contado para efeitos do disposto no art. 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Nestes termos, o exercício do cargo de dirigente, por períodos de 3 (três) anos, confere ao seu titular o direito à alteração de posicionamento remuneratório na categoria de origem.

Pelo que, a trabalhadora em questão, atentas as disposições legais *supra* transcritas, por ter exercido o cargo de Chefe da Divisão desde 01.04.2005 até 31.03.2008, adquiriu o direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respetiva categoria de origem.

Direito este que é reconhecido, a requerimento do interessado, tendo lugar a remuneração pelo novo posicionamento remuneratório logo desde a data da cessação do exercício do cargo dirigente.

Sucede, contudo que, o referido art. 29.º foi revogado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, tendo-se mantido, contudo, 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."*

Perante o exposto, concluímos, no que respeita à primeira comissão de serviço da técnica superior, para o exercício do cargo de Chefe da Divisão, que, ao fim dos três anos de exercício destas funções, 31.03.2008, a trabalhadora adquiriu o direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respetiva categoria de origem.

Contudo, o mesmo já não se poderá dizer relativamente à renovação da comissão de serviço, senão vejamos.

A renovação da comissão de serviço iniciou-se em 01.04.2008 e terminou em 02.09.2010, pelo que, a trabalhadora não exerceu as funções de Chefe da Divisão, por mais um período de três anos.

Por este motivo, a trabalhadora não tem direito a uma nova alteração da posição remuneratória.

As conclusões ora expostas apoiam-se no entendimento da Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), vertido nas

PARECER JURÍDICO N.º e / CCDR-LVT / 2011

FAQ'S relativas ao Estatuto do Pessoal Dirigente que se transcrevem:

"1. Quais os requisitos exigidos para a alteração de posicionamento remuneratório ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente?"

O exercício continuado de cargos dirigentes por períodos de 3 anos, em comissão de serviço, em substituição ou em gestão corrente, confere ao respectivo titular o direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes à da respectiva carreira/categoria de origem.

2. A aplicação do direito à alteração de posicionamento remuneratório depende de avaliação de desempenho?"

Não. A aplicação deste direito, não depende de avaliação de desempenho correspondente."

3. A quantas alterações de posicionamento dá direito o exercício continuado de cargos dirigentes por um período de 3 anos?"

A cada período de três anos corresponde uma alteração."

No entanto cumpre referir que, atentos os documentos enviados pela autarquia e a informação neles constante, a alteração de posicionamento remuneratório ocorreu por opção gestionária, baseada na menção obtida de Muito Bom, e não pelo facto de ter exercido funções de Chefe da Divisão, pelo período de 3 anos, sendo certo que, por este motivo, tinha direito à alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respetiva categoria de origem.

Embora, não sendo por nós conhecido o fundamento para a atribuição à trabalhadora de tal classificação, não podemos deixar de mencionar que atento o previsto nos arts. 46.º e 47.º, da LVCR e no art. 8.º, do [Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro](#), a alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária depende:

1. Da posse, por parte do trabalhador, dos seguintes conjuntos de menções qualitativas de avaliação: 2 menções máximas, 3 menções imediatamente inferiores às máximas ou 5 menções imediatamente inferiores a estas últimas ou,
2. Da decisão do órgão executivo, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, ainda que os requisitos *supra* mencionados não se encontrem reunidos, de alterar para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador que tenha obtido, na última avaliação de desempenho, a menção máxima ou imediatamente inferior.

Atento o exposto, entendemos que estamos aqui perante duas formas distintas de alteração do posicionamento remuneratório:

1. O direito que um trabalhador, que ocupa um cargo de dirigente, adquire por efeito do decurso de um período de 3 anos no exercício dessas funções;
2. A figura da alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, sustentada no procedimento de avaliação de desempenho dos trabalhadores.

Tendo a trabalhadora adquirido, pelas duas vias, o direito a alteração do seu posicionamento remuneratório, a primeira em 01.01.2009, em virtude da obtenção da classificação de Muito Bom, a segunda, pelo exercício das funções de Chefe da Divisão, de 01.04.2005 a 31.03.2008.

Ora, em nosso entender os instrumentos legais referidos, têm aplicabilidade autónoma e independente um do outro.

Dito isto, cumpre deixar claro que, tendo havido, em 01.01.2009, uma alteração do posicionamento remuneratório na categoria de origem da trabalhadora, por opção gestionária, a funcionária do Município só poderia beneficiar de uma nova alteração para a ou as posições remuneratórias imediatamente seguintes da respetiva categoria de origem, se tivesse exercido o cargo de dirigente por um período de três anos, a contar da referida data (cfr. n.º 3 do art. 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro), facto que não ocorreu.

Ademais, com a publicação da [Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro](#) (LOE para 2011), foi vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal, entre outros, das autarquias locais, designadamente, as alterações de posicionamento remuneratório, progressões, promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos (cfr. n.º 1 e alínea a), do n.º 2, do art. 24.º).

Ainda que, nos termos do n.º 3, do referido art. 24.º, não tenha ficado prejudicada *"... a aplicação do regime da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, assim como das respectivas adaptações nos casos em que tal se verifique, sendo que os resultados da avaliação dos desempenhos susceptíveis de originar alterações do posicionamento remuneratório ao abrigo 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, podem ser consideradas após a cessação da vigência do presente artigo, nos seguintes termos:*

- a) *Mantêm-se todos os efeitos associados à avaliação dos desempenhos, nomeadamente a contabilização dos pontos a*

PARECER JURÍDICO N.º e / CCDR-LVT / 2011

que se refere o n.º 6 do artigo 47.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 contabilização dos vários tipos de menções a ter em conta para efeitos de mudança de posição remuneratória e ou atribuição de prémios de desempenho;

- b) *As alterações de posicionamento remuneratório que venham a ocorrer após 31 de Dezembro de 2011 não podem produzir efeitos em data anterior àquela;*
- c) *Estando em causa alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, a efectuar ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 47.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, quando o trabalhador tenha, entretanto, acumulado mais do que os 10 pontos, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, nos termos da mesma disposição legal.*

Entendimento acolhido também pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), em concertação prévia entre a Administração Central e a Associação de Municípios Portugueses, na resposta 8., constante do documento "**FAQ relativas à Lei do Orçamento do Estado para 2011 nas matérias mais relevantes para a administração local**", disponível em www.portalautarquico.pt, que se transcreve:

"8. O n.º 1 do artigo 24.º implica que um trabalhador que reuniu os requisitos para a alteração do posicionamento em data anterior a 01/01/2011, mas ao qual só foi reconhecido esse direito em 2011 (por omissão/negligência do órgão competente não chegou a ser emitido o despacho), só poderá beneficiar dessa alteração em data posterior a 31.12.2011?"

Em 2011 estão proibidas as alterações de posicionamento remuneratório independentemente do momento em que se reuniram os requisitos para a sua concretização. No caso de ela vir a ocorrer após a vigência da Lei do OE 2011, ela não pode produzir efeitos anteriores a 31 de Dezembro de 2011."

CONCLUSÃO

1. O exercício do cargo de dirigente, por períodos de três anos, conferia ao seu titular o direito à alteração de posicionamento remuneratório na categoria de origem, correspondendo cada período de três anos à alteração de uma posição remuneratória.
2. A trabalhadora por ter exercido, na primeira comissão de serviço, o cargo de Chefe da Divisão, de 01.04.2005 a 31.03.2008, ou seja, pelo período de três anos, adquiriu o direito à alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte da respetiva categoria de origem.
3. Todavia, o mesmo não se poderá dizer relativamente à segunda comissão de serviço, que se iniciou em 01.04.2008 e terminou em 02.09.2010, já que esta teve uma duração inferior a três anos.
4. Cumpre mencionar que o referido direito à alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte da respetiva categoria de origem é reconhecido a requerimento do interessado, o que, no caso concreto, aconteceu em 19.11.2010.
5. Sucede, no entanto que, em 01.01.2009, ocorreu uma alteração da posição remuneratória na categoria de origem da trabalhadora, por opção gestionária, baseada na menção obtida de Muito Bom.
6. Atento o exposto, concluímos que a trabalhadora adquiriu o direito de alteração do seu posicionamento remuneratório por duas vias: a primeira em 01.01.2009, em virtude da obtenção da classificação de Muito Bom, a segunda, pelo exercício das funções de Chefe da Divisão, de 01.04.2005 a 31.03.2008.
7. Embora os supracitados institutos tenham aplicabilidade autónoma e independente, o certo é que, tendo havido, em 01.01.2009, uma alteração do posicionamento remuneratório na categoria de origem da trabalhadora, por opção gestionária, a funcionária do Município só poderia beneficiar de uma nova alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte da respetiva categoria de origem, se tivesse exercido o cargo de dirigente por um período de três anos, a contar da referida data, facto que não ocorreu.
8. Acresce que, atento o disposto no art. 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro (LOE para 2011), a alteração de posicionamento remuneratório, no ano de 2011, está vedada.

PARECER JURÍDICO N.º e / CCDR-LVT / 2011**LEGISLAÇÃO**

- Lei 2/2004, de 15 de Janeiro
- Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto
- Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril)
- Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro:
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro
- Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril
- Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro