

## PARECER JURÍDICO N.º 9/2024

Validade	<input checked="" type="radio"/> Válido	JURISTA	Ana Catarina Silvestre
ASSUNTO	Recursos Humanos. Acelerador de carreiras.		
QUESTÃO	<input checked="" type="checkbox"/> Acelerador de Carreiras		

## PARECER

## I - Apresentação

1. Em referência ao assunto em epígrafe, solicita o Presidente da Câmara Municipal, a emissão de parecer jurídico a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, I.P. sobre o regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto.
2. Para melhor compreensão enumeram-se as questões apresentadas à medida que forem prestados os respetivos esclarecimentos.

## II - Apreciação

Nota introdutória:

1. O regime de aceleração de carreiras, constante do Decreto-Lei n.º 75/2023, surge após o reconhecimento pelo governo dos impactos resultantes dos períodos de congelamento, ocorridos entre 30/12/2005 e 31/12/2007 e entre 01/01/2011 e 31/12/2017, durante os quais não foi possível fazer repercutir na esfera jurídica dos trabalhadores, na sua plenitude, os efeitos associados à avaliação do desempenho individual, nomeadamente a alteração do posicionamento remuneratório na carreira dos trabalhadores com vínculo de emprego público;
2. O regime de aceleração de carreiras abrange os trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreira que, a 30/08/2023, reúnam os seguintes requisitos cumulativos:
  - Detenham 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras (ou seja, aplica-se ainda que os trabalhadores possam ter durante este período exercido funções em carreiras/categorias diferentes);
  - Tenham exercido funções nos períodos compreendidos de 30/08/2005 a 31/12/2007 e de 01/01/2011 a 31/12/2017.
  - Estejam sujeitos a alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório resultantes de pontos acumulados nas suas avaliações do desempenho.
3. A redução excecional do número de pontos necessário para a alteração de posicionamento remuneratório (de 10 para 6 pontos), é aplicável apenas uma vez para cada trabalhador.
4. Na contagem de tempo de serviço para efeitos de aplicação do disposto na alínea b) do art.º 2 do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, há que verificar que tipos de contratos são admitidos.
5. Refere a FAQ n.º 6 da DGAEP, sobre este diploma legal que o tempo prestado ao abrigo de contrato individual de trabalho ou de contrato a termo resolutivo apenas revelará para a contagem dos 18 anos de serviço, caso exista um normativo legal que expressamente o determine;<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vide in <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=10400000>

## PARECER JURÍDICO N.º 9/2024

6. Ou seja, para que o tempo prestado ao abrigo de um contrato de trabalho individual de trabalho (que é regulado pelo Código de Trabalho), ou ao abrigo de um contrato de trabalho em funções públicas a termo (seja certo ou incerto) seja considerado, terá de existir uma norma legal que expressamente o determine<sup>2</sup>.
7. Relativamente aos contratos de provimento administrativo, apesar de a lei nada expressamente dizer, ter-se-á de concluir que o serviço prestado ao seu abrigo deverá ser contabilizado.
8. Com efeito, determinava o art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 07 de dezembro, que o contrato administrativo de provimento se traduzia num acordo bilateral pelo qual uma pessoa não integrada nos quadros assegura, a título transitório e com carácter de subordinação, o exercício próprio do serviço público com sujeição ao regime jurídico da função pública.
9. Ou seja, o trabalhador detentor deste tipo de vínculo, estava sujeito ao Regime Jurídico da Administração Pública, satisfazendo funções próprias do serviço em que se achava inserido e estando sujeito à direção e disciplina dos órgãos dos serviços.
10. O contrato administrativo de provimento conferia, ainda, ao trabalhador a qualidade de agente administrativo<sup>3</sup> – Cf. art.º 14.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 427/89, de 07 de dezembro -, estando o trabalhador inscrito na Caixa Geral de Aposentações.
11. De acordo com as FAQ 8 da DGAEP<sup>4</sup>, o regime de aceleração de carreiras aplica-se mesmo a trabalhadores que não tenham prestado serviço efetivo<sup>5</sup> durante os períodos relevantes, anteriormente mencionados, desde que:
  - *exista norma legal que considere expressamente essas ausências como serviço efetivo, como por exemplo as 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.*
  - *Quanto às ausências devidas a faltas justificadas, previstas no art.º 134º da LTFP, ou abrangidas pelo art.º 185.º do Regime de Contrato em Funções Públicas (aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11.11), ou pelo art.º 21.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31.03, aquelas que sejam consideradas como equiparadas a serviço efetivo, entrarão na contagem.”*
12. No que respeita aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, há ainda que considerar o art.º 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o qual estatuiu na sua redação inicial, no seu n.º 6, que “As faltas por doença descontam na antiguidade para efeitos da carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil”. Este artigo foi alterado pela Lei n.º 25/2017 (art.º 12.º), que entrou em vigor no dia 01/06/2017, procedendo à revogação do mencionado n.º 6.
13. Ou seja, as faltas dadas até dia 30/05/2017, desde que enquadráveis nos requisitos no n.º 6 do art.º 15.º, descontavam na antiguidade, o que já não sucede com as faltas dadas a partir de 01/06/2017 (por revogação do n.º 6 do art.º 15.º).<sup>6</sup>
14. Contudo, mesmo as faltas que não forem equiparadas a serviço efetivo, não prejudicam a aplicação do mecanismo do acelerador de carreiras, desde que o trabalhador tenha prestado serviço efetivo em ambos os períodos relevantes e detenha 18 ou mais anos de serviço a 30/08/2023.
15. Há que ressaltar, no entanto, que as faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência, sempre se encontraram excecionadas da aplicação do n.º 6 e, por essa razão, entram na contabilização do tempo de serviço efetivo.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Veja-se por exemplo os Decretos-Leis n.ºs 81-A/96, de 21 de junho e 195/97, de 31 de julho, que aprovaram medidas de regularização de vínculos precários na administração pública.

<sup>3</sup> Independentemente do diploma legal que autorizasse a celebração do contrato de provimento.

<sup>4</sup> Vide nota 1.

<sup>5</sup> Nos termos estatuidos na al. f) do art.º 4.º do SIADAP - aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual -, entende-se por serviço efetivo, o trabalho realmente prestado pelo trabalhador.

<sup>6</sup> Verificando-se uma sucessão de leis, há-que atender ao previsto no art.º 12.º do Código Civil, designadamente no n.º 1 que dispõe que “A lei só dispõe para o futuro; ainda que, lhe seja atribuída eficácia retroativa, presume-se que ficam ressalvados os efeitos já produzidos pelos factos que a lei se destina a regular.”

<sup>7</sup> Cfr. n.º 7 do art.º 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

## PARECER JURÍDICO N.º 9/2024

**Questão 1:** “Um trabalhador que detenha 18 ou mais anos de exercício de funções integrado em carreira ou carreiras e tenha prestado serviço efetivo, em parte, dos períodos relevantes, pode ser abrangido pelo acelerador?”

Sim. Os períodos em que o trabalhador não tenha prestado serviço efetivo não prejudicam a aplicação do mecanismo do acelerador de carreiras, desde que o trabalhador tenha prestado serviço efetivo em ambos os períodos relevantes e detenha 18 ou mais anos de serviço a 30/08/2023.

**Questão 2:** “Um trabalhador que detenha 18 ou mais anos de exercício de funções integrado em carreira ou carreiras e tenha estado de licença sem remuneração, ao abrigo do artigo 79.º do DL 100/99, de 31 de março, abrangendo parte de um dos períodos relevantes (01/11/2007 a 31/12/2007), pode ser abrangido pelo acelerador?”

O tempo de licença sem remuneração deve ser considerado para efeitos da contagem de tempo de serviço para efeitos de aplicação do disposto na alínea b) do art.º 2 do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, nas situações em que o período de licença é tido para efeitos de contagem da antiguidade.

Caso não seja essa a situação, e o período de licença não for tido em consideração para efeitos de contagem da antiguidade, ele não será tido em conta, mas não prejudicará a aplicação do mecanismo do acelerador de carreiras, desde que o trabalhador tenha prestado serviço efetivo em ambos os períodos relevantes, e detenha 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras.

Na situação de licença concedida ao abrigo do art.º 79.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, integrado na subsecção relativa à licença sem remuneração de longa duração, e atendendo ao estatuído no n.º 2 do art.º 80.º<sup>8</sup> do mesmo diploma, o período desta não contará em termos de antiguidade, não sendo assim contabilizado para efeitos dos 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, previsto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto.

**Questão 3:** “Um trabalhador com deficiência, abrangido pelo regime de proteção social convergente, em exercício de funções. Com vários períodos de ausência prolongada por motivos de doença, pode esse tempo contar para o computo dos 18 anos de exercício de funções? E se essas ausências foram comprovadas por declaração médica ao abrigo da deficiência de que o trabalhador é portador, poderá contar?”

Remetemos para o exposto nos pontos 12 a 15 da nota introdutória, que aqui se dão por reproduzidos.

Face ao constante nos mesmos há que concluir que apenas as ausências por doença, dadas por trabalhador com deficiência, que sejam devidamente comprovadas como sendo decorrentes da própria deficiência, serão contabilizadas como tempo efetivo, o mesmo não sucedendo quanto às restantes.

**Questão 4:** “Um trabalhador que tenha estado de licença parental para assistência a filho, ao abrigo do artigo 43.º do Código do Trabalho (Lei 35/2004, de 29 de julho), pode esse tempo contar para o computo dos 18 anos de exercício de funções?”

Como já mencionado no ponto 11 da nota introdutória, o regime de aceleração de carreiras aplica-se mesmo a trabalhadores que não tenham prestado serviço efetivo durante os períodos relevantes, já mencionados, desde que exista norma legal que considere expressamente essas ausências como serviço efetivo.

Nos termos da alínea f) do n.º 1 do art.º 4.º da LTFP, “*é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de: (...) Parentalidade (...)*”

O art.º 43.º do Código do Trabalho regulamenta a situação de licença parental exclusiva do pai, prevendo, designadamente um período obrigatório de 28 dias que, em determinadas circunstâncias, poderá ser acrescido.

<sup>8</sup> Nos termos do n.º 2 do art.º 80.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, “*A licença sem vencimento de longa duração implica perda total da remuneração e o desconto na antiguidade para efeitos de carreira (...)*”.

## PARECER JURÍDICO N.º 9/2024

Determina o n.º 1 do art.º 65.º do mesmo diploma, que “não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) *Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;*
- b) *Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;*
- c) *Licença por interrupção de gravidez;*
- d) *Licença parental, em qualquer das modalidades;*
- e) *Licença por adoção;*
- f) *Licença parental complementar em qualquer das modalidades;*
- g) *Falta para assistência a filho;*
- h) *Falta para assistência a neto;*
- i) *Dispensa de prestação de trabalho no serviço nocturno;*
- j) *Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;*
- k) *Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;*
- l) *Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.”* (sublinhado nosso)

Face ao exposto, ter-se-á de concluir que o período em que o trabalhador esteve de licença parental, ao abrigo do art.º 43.º do Código do Trabalho, deverá ser contabilizado para efeitos dos 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras.

**Questão 5:** “Um trabalhador que tenha estado a contrato de trabalho a termo resolutivo certo ao abrigo da alínea i) do n.º 1 do artigo 9.º da Lei 23/2004, de 22 de junho, pode esse tempo de serviço prestado ser contabilizado para a contagem dos 18 ou mais anos de exercício de funções integrado em carreira ou carreiras?”

Como mencionado na nota introdutória – pontos 4 a 6 – o tempo prestado ao abrigo de contrato a termo resolutivo apenas revelará para a contagem dos 18 anos de serviço, caso exista um normativo legal que expressamente o determine. Na questão formulada, o município consulente refere expressamente a situação de contrato celebrado ao abrigo da Lei n.º 23/2004, o qual determina no n.º 2 do art.º 2.º que “O contrato de trabalho com pessoas colectivas públicas não confere a qualidade de funcionário público ou agente administrativo, ainda que estes tenham um quadro de pessoal em regime de direito público”. (sublinhado nosso)

Face ao exposto, ter-se-á de concluir que o tempo prestado ao abrigo do mencionado contrato não poderá ser contabilizado para efeitos dos 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras.

**Questão 6:** “Um trabalhador que tenha celebrado um “contrato administrativo de provimento”, em 26/02/2002 a 30/06/2007, enquadrado no âmbito do DL 344/99, de 26 de agosto, seguido por um “contrato individual de trabalho por tempo indeterminado”, celebrado em 01/07/2007, ao abrigo do disposto no Código do Trabalho (...). Tendo o referido contrato sido rescindido pelo trabalhador a 30/04/2008, para ingresso a 05/05/2008, na Câmara Municipal do Cadaval, através de contrato administrativo de provimento, na sequência de procedimento concursal externo de ingresso, na carreira de Técnico de 2.ª Classe. Pode esse tempo ser contado para efeitos do computo dos 18 anos de exercício de funções integrado em carreiras ou carreiras.”

Remete-se para os pontos 4 a 10 da nota introdutória, que aqui se dão por reproduzidos.

Face ao teor dos mesmos há-que concluir que apenas o tempo prestado ao abrigo de contrato de provimento poderá ser contabilizado, o mesmo não sucedendo quanto ao período em que o trabalhador exerceu as suas funções ao abrigo do contrato individual de trabalho (por falta de base legal que expressamente o determine).

## PARECER JURÍDICO N.º 9/2024

**Questão 7:** “Um trabalhador que tenha alterado o seu posicionamento remuneratório a 1 de janeiro de 2024, na categoria de assistente operacional, em função da antiguidade detida (30 anos), por aplicação do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, pode utilizar os 6 pontos acumulados em avaliações de desempenho, para efeitos do acelerador de carreiras?”

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, aprova medidas de valorização remuneratória dos trabalhadores em funções públicas, estabelecendo uma revisão à tabela remuneratória única.

Prevê a alínea b) do n.º 1 do art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que em função da antiguidade, ocorra a alteração (automática) do posicionamento remuneratório na categoria de assistente operacional da carreira geral de assistente operacional, que em 2024 detenha 30 ou mais anos de serviço, a 31 de dezembro de 2022<sup>9</sup>.

Dispõe o n.º 1 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022 que, “*Com a aplicação do disposto no presente decreto-lei o trabalhador mantém os pontos e correspondentes menções qualitativas de avaliação do desempenho para efeitos da futura alteração de posicionamento remuneratório*”.

Face a esta cláusula de salvaguarda criada pelo legislador, um trabalhador que altere a sua posição remuneratória em virtude da antiguidade (nos termos do mencionado art.º 11.º), manterá a sua pontuação para futura alteração de posicionamento remuneratório, incluindo para efeitos da medida do acelerador de carreiras, previsto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto.

Assim, pode suceder a hipótese de um trabalhador a 1 de janeiro de 2024, subir um posicionamento remuneratório, por aplicação do art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, e de seguida, subir outro posicionamento remuneratório, por aplicação do Decreto-Lei n.º 75/2023. Ambas as subidas são de aplicação automática, uma vez se encontrem preenchidos os respetivos requisitos.

**Questão 8:** “Um trabalhador da carreira e categoria de especialista de informática que através de procedimento concursal para mudança de nível, tenha alterado o nível/posicionamento remuneratório em 2023, conserva os pontos acumulados em avaliações de desempenho ou perde os pontos, iniciando novo período de aferição de avaliações de desempenho? Caso mantenha os pontos, se pode utilizar os 6 pontos para efeitos do acelerador de carreiras”

Não informando o município consulente a data concreta em que a alteração do posicionamento remuneratório tenha ocorrido, face à informação prestada, assume-se que vigorava o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março<sup>10</sup>, que previa o regime das carreiras informáticas, que consubstanciavam uma das carreiras não revistas.

O Decreto-Lei n.º 97/2001 foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro<sup>11</sup>, diploma que veio estabelecer o regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação.

De acordo com o art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, o trabalhador que se encontra integrado na carreira e categoria de especialista de informática, transita para a carreira especial de especialista de sistemas de tecnologias de informação.

As regras de transição encontram-se elencadas no art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 88/2023, o qual estatui no seu n.º 5 que “(...) os pontos obtidos e correspondentes menções qualitativas, no âmbito do processo de avaliação de desempenho anterior ao processo de transição para as carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação (...), relevam nas novas carreiras para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório”. São, no entanto, excecionadas as situações enunciadas no n.º 6 do mesmo artigo, relevando para o caso concreto, a prevista na alínea a) que prevê a situação dos trabalhadores da carreira de especialista de informática do grau 1, nível 1, escalão 1.

<sup>9</sup> Considera-se que o legislador pretendia dizer “31 de dezembro de 2023”, atendendo a que a valorização remuneratória para os trabalhadores que detenham 30 anos ou mais de antiguidade, a 31 de dezembro de 2022, já se encontra tratada na alínea a) do n.º 1 do art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022.

<sup>10</sup> Cf. art.º 24.º alínea a) do DL n.º 88/2023, segundo a qual é revogado “O Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, sem prejuízo da manutenção das disposições legais referentes às funções específicas mencionadas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1 do artigo 15.º e à categoria subsistente de técnico de informática-adjunto prevista no artigo 16.º”.

<sup>11</sup> Entrou em vigor no dia 01/11/2023.

## PARECER JURÍDICO N.º 9/2024

Mantendo-se os pontos remanescentes, relevarão os mesmos para futura alteração de posicionamento remuneratório, incluindo aquela que se encontra definida na medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

**Questão 9:** Um trabalhador que tenha alterado o posicionamento remuneratório em 1 de janeiro de 2023, por efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório decorrente das avaliações de desempenho (SIADAP), e que tenha pontos remanescentes, podem esses pontos remanescentes ser utilizados para efeitos do acelerador de carreiras?

A regra geral de alteração de posicionamento remuneratório encontra-se prevista no art.º 156.º da LTFP, preceito legal que foi objeto de alteração pelo art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2002. Esta alteração veio introduzir o n.º 8 ao art.º 156.º, o qual prevê que “(,,,) quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.”<sup>12</sup>

Este mecanismo é igualmente consagrado no n.º 2 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 75/2023, pois prevê que quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que seis pontos, os pontos em excesso igualmente relevam para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório.

Face ao exposto, os pontos remanescentes são mantidos e relevam para futura alteração de posicionamento remuneratório, incluindo aquela que se encontra definida na medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

### CONCLUSÕES

- Os períodos em que o trabalhador não tenha prestado serviço efetivo não prejudicam a aplicação do mecanismo do acelerador de carreiras, desde que o trabalhador tenha prestado serviço efetivo em ambos os períodos relevantes e detenha 18 ou mais anos de serviço a 30/08/2023.
- O tempo de licença sem remuneração deve ser considerado para efeitos da contagem de tempo de serviço para efeitos de aplicação do disposto na alínea b) do art.º 2 do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, nas situações em que o período de licença é tido para efeitos de contagem da antiguidade. Caso não seja essa a situação, e o período de licença não for tido em consideração para efeitos de contagem da antiguidade, ele não será tido em conta, mas não prejudicará a aplicação do mecanismo do acelerador de carreiras, desde que o trabalhador tenha prestado serviço efetivo em ambos os períodos relevantes, e detenha 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras.
- No que respeita aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente, atendendo ao art.º 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, as faltas dadas até dia 30/05/2017, desde que enquadráveis nos requisitos no n.º 6 do art.º 15.º, descontavam na antiguidade, o que já não sucede com as faltas dadas a partir de 01/06/2017 (por revogação do n.º 6 do art.º 15.º, ao abrigo da Lei 25/2017). Contudo, mesmo as faltas que não forem equiparadas a serviço efetivo, não prejudicam a aplicação do mecanismo do acelerador de carreiras, desde que o trabalhador tenha prestado serviço efetivo em ambos os períodos relevantes e detenha 18 ou mais anos de serviço a 30/08/2023. Há que ressaltar,

<sup>12</sup> De assinalar que esta regra se mantém na redação do art.º 156.º da LTFP na versão conferida pelo art.º 2 do Decreto-Lei n.º 12/2024, e que entrará em vigor a partir de 01/01/2025.

## PARECER JURÍDICO N.º 9/2024

no entanto, que as faltas por doença dadas por pessoas com deficiência, quando decorrentes da própria deficiência, sempre se encontraram excecionadas da aplicação do n.º 6 e, por essa razão, entram na contabilização do tempo de serviço efetivo.

- O regime de aceleração de carreiras aplica-se mesmo a trabalhadores que não tenham prestado serviço efetivo durante os períodos relevantes, já mencionados, desde que exista norma legal que considere expressamente essas ausências como serviço efetivo. É o caso do período em que o trabalhador esteve de licença parental, ao abrigo do art.º 43.º do Código do Trabalho, deverá ser contabilizado para efeitos dos 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras.
- O tempo de serviço prestado ao abrigo de um contrato de provimento administrativo deverá ser contabilizado, para efeitos do acelerador de carreiras. Com efeito, determinava o art.º 15.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 07 de dezembro, que o contrato administrativo de provimento se traduzia num acordo bilateral pelo qual uma pessoa não integrada nos quadros assegura, a título transitório e com carácter de subordinação, o exercício próprio do serviço público com sujeição ao regime jurídico da função pública. O contrato administrativo de provimento conferia, ainda, ao trabalhador a qualidade de agente administrativo – Cf. art.º 14.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 427/89, de 07 de dezembro -, estando o trabalhador inscrito na Caixa Geral de Aposentações.
- Um trabalhador que altere a sua posição remuneratória em virtude da antiguidade, nos termos do n.º 1 do art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, manterá a sua pontuação para futura alteração de posicionamento remuneratório, incluindo para efeitos da medida do acelerador de carreiras, previsto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto. – Cf. n.º 1 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022.
- A regra geral de alteração de posicionamento remuneratório encontra-se prevista no art.º 156.º da LTFP, preceito legal que foi objeto de alteração pelo art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2002. Esta alteração veio introduzir o n.º 8 ao art.º 156.º, o qual prevê que “(,,,) quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam *para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.*” Face ao exposto, os pontos remanescentes são mantidos e relevam para futura alteração de posicionamento remuneratório, incluindo aquela que se encontra definida na medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

## LEGISLAÇÃO

- Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto.
- Decreto-Lei n.º 427/89, de 07 de dezembro.
- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

## PARECER JURÍDICO N.º 9/2024

- Lei geral do trabalho em funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março
- Código do Trabalho, constante da Lei 35/2004, de 29 de julho, na redação atual.
- Lei 23/2004, de 22 de junho
- Decreto-Lei n.º 84.º-F/2022, de 16 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro