

ASSUNTO:	Alteração de posicionamento remuneratório. Pontos sobranes.	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_3587/2021	
Data:	12.03.2021	

Pela Ex^a Senhora Diretora de Departamento de Administração Geral e Financeira foi solicitado parecer acerca da seguinte situação:

“A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDRN), no Flash Jurídico/abril de 2020, enviado por email datado de 7 de abril de 2020, dá nota, das principais medidas e das alterações legislativas introduzidas pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020), no âmbito das autarquias locais:

Normal desenvolvimento das carreiras (artigo 17.º)

Como novidade é estabelecido que, a partir do ano de 2020, é retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade.

Para tal, é previsto que os pontos ainda não utilizados, que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, sejam considerados para futuro. (sublinhado nosso).

Neste sentido, atenta à nota da CCDRN, relativamente ao preconizado no artigo 17.º - Normal desenvolvimento das carreiras, da LOE para 2020, em concreto, questionamos:

Exemplo: Em 01-01-2019 o trabalhador é titular da categoria de técnico superior, encontrando-se posicionado na 4.ª posição remuneratória, sendo detentor dessa categoria e posição remuneratória desde 1 de janeiro de 2010.

2010 - adequado - 1 ponto

2011 - adequado - 1 ponto

2012 - adequado - 1 ponto

2013/2014 - adequado - 2 pontos

2015/2016 - adequado - 2 pontos

2017/2018 - relevante - 4 pontos

Total de pontos – 11

Altera o seu posicionamento para a 5.ª posição remuneratória da categoria de técnico superior, com efeitos a 1 de janeiro de 2019, ficando com um saldo de 1 ponto, na posição remuneratória para que altera (5.ª), relevando este ponto para futura alteração do posicionamento remuneratório?

Ou,

Altera o seu posicionamento para a 5.ª posição remuneratória da categoria de técnico superior, com efeitos a 1 de janeiro de 2019, iniciando-se um novo período de aferição das avaliações relevantes para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório?”

Cumpra, pois, informar:

O n.º 7 do artigo 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹ determina, como regra geral, que “[h]á lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra (...)”.

No entanto, o n.º 6 do artigo 18º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2018 – LOE 2018), excecionalmente, estabeleceu que “[n]as alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório a efetuar após a entrada em vigor da presente lei, quando o trabalhador tenha acumulado até 31 de dezembro de 2017 mais do que os pontos legalmente exigidos para aquele efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório (...)”.

A propósito da conciliação destas duas determinações legais, referiu esta Direção de Serviços na INF_DSAJAL_TL_3229/2019, de 03.04.2019 que a disposição legal que acabamos de transcrever “é uma norma orçamental, por sua natureza limitada ao respetivo período anual de referência, para além de ser norma

¹ Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, DL n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 82/2019 de 2 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020).

excecional que visou atenuar os efeitos do congelamento até então vigente.”

Nesse mesmo parecer conclui-se que “de acordo com a exceção (prevista no n.º 6 do artigo 18.º da LOE 2018) à regra enunciada no parágrafo anterior, os “pontos sobrantes” a 01.01.2018 relevam para efeitos da primeira modificação remuneratória que ocorrer após a entrada em vigor dessa Lei Orçamental e não para as subsequentes.”

Ora, a Lei n.º 71/2019, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2019 – LOE 2019) não contém norma excecional idêntica àquela, não sendo permitida a contabilização dos pontos em excesso, por ausência de disposição legal nesse sentido.

Isto significa que, na sequência de uma alteração de posicionamento remuneratório ocorrida em 2019, os pontos sobrantes não relevam para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório.

Por último, o art.º 17º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Lei do Orçamento do Estado para 2020 – LOE 2020) determina:

“Artigo 17.º

Normal desenvolvimento das carreiras

1 - A partir do ano de 2020 é retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade.

2 - Para efeitos do número anterior, são considerados os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias.

(...).”²

A propósito do disposto neste normativo, referiu-se, de facto, no Flash Jurídico de abril de 2020 que “a partir do ano de 2020, é retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade.

Para tal, é previsto que os pontos ainda não utilizados, que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, sejam considerados para futuro.”

² Negritos nossos.

Tendo em consideração o exposto, na situação apresentada, caso se verifiquem todos os requisitos legais, parece-nos que o trabalhador **que detinha 11 pontos**, podia utilizar 10 desses pontos para alterar o seu posicionamento remuneratório para a 5ª posição remuneratória da carreira e categoria de técnico superior, **com efeitos a 1 de janeiro de 2019**, mas não podia acumular o ponto sobranete para a próxima alteração de posicionamento remuneratório. De facto, além do que já referimos supra, para que esse ponto pudesse ser considerado, ao abrigo do n.º 2 do art.º 17º da LOE 2020, teria de se tratar de um ponto não utilizado que o trabalhador tivesse acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias (2011-2017), o que não é o caso.

Com efeito:

- A Avaliação de desempenho reporta-se a um biénio, sendo que as disposições excepcionais previstas nas leis do orçamento vigoram para o respetivo ano.
- Assim, o período de proibição de valorizações remuneratórias terminou em 2017, ou seja, no decorrer de um ciclo de avaliação (2017/2018).
- Na prática, os pontos que poderão ser “aproveitados” em futuras alterações de posicionamento remuneratório são os que resultam das avaliações de desempenho atribuídas entre 2011 e o biénio 2015/2016, já que o ano de 2017 é avaliado conjuntamente com o de 2018, não sendo possível cindir o biénio.

No caso presente, inicia-se, assim, um novo período de aferição das avaliações relevantes para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório, à luz da regra geral³ prevista no art.º 156^{o4} da LTFP, na sua atual redação.

³ Dado que foi reposto o “normal desenvolvimento das carreiras”, pelo n.º 1 do art.º 17º da LOE para 2020.

⁴ Acerca da aplicação deste normativo, a DGAEP, nas perguntas frequentes relevantes - disponíveis em https://www.dgaep.gov.pt/pdc/pdf/lftp_desc_2018.pdf - relacionadas com “Carreiras e Remunerações” defende o seguinte:

» *1. Que avaliações de desempenho relevam para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório?*

Relevam as avaliações do desempenho obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório, como resulta dos n.ºs 2 e 7 do artigo 156.º da LTFP, e já resultava também dos n.ºs 1 e 5 do artigo 47.º da LVCR.

Assim, se um trabalhador muda de posição remuneratória (quer em resultado de alteração de posicionamento remuneratório propriamente dita, quer por qualquer outra razão - por exemplo, por concurso ou por mudança de carreira), inicia-se um novo período de aferição das avaliações relevantes para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório.

Atualizado em : 26/oct/2020”