Título: ARTIGO 18º DA LOE 2018. REPOSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO. MOBILIDADE INTERCARREIRAS.

Data: 25-07-2018

Parecer N.º: DAJ-PROC. 48/2018

Informação N.º: I00631-2018

Solicitou o Município de a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional a emissão de parecer jurídico sobre o assunto mencionado em título, pelo que, na sequência do superiormente determinado, cumpre à Divisão de Apoio Jurídico proceder à sua emissão.

Analisado o pedido apresentado, constata-se que se pretende saber como proceder ao reposicionamento remuneratório decorrente da aplicação do artigo 18º da LOE de 2018 a uma trabalhadora inserida na carreira de assistente técnico, que totaliza 13 pontos (e que se encontrava à data de 1-01-2018 na posição remuneratória entre a 4 e a 5, e entre o nível 9 e o nível 10, a que corresponde uma remuneração de ? 923,42), a qual foi, entretanto, sujeita a uma situação de mobilidade interna intercarreiras, para a carreira de técnico superior, em 26-01-2018,

Informando:

1. Dispõe o artigo 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018 (LOE 2018), na parte que nos interessa, o seguinte:

Artigo 18º

Valorizações remuneratórias

1- Para os titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, são permitidas, nos termos dos números seguintes, a partir do dia 1 de janeiro de 2018 e não podendo produzir efeitos em data anterior, as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes dos seguintes atos:

a) Alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão;
b) Promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso.

2 - Aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, e sem prejuízo do disposto no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas situações por este abrangidas, é atribuído um ponto por cada ano não avaliado, ou menção qualitativa equivalente, nos casos em que este seja o tipo de menção aplicável, sem prejuízo de outro regime legal vigente à data.

3 - Aos trabalhadores cujo desempenho tenha sido avaliado com base em sistemas de avaliação de desempenho sem diferenciação do mérito, nomeadamente sistemas caducados, para garantir a equidade entre trabalhadores, é atribuído um ponto por cada ano ou a menção qualitativa equivalente sem prejuízo de outro regime legal vigente à data, desde que garantida a diferenciação de desempenhos.

4 - O número de pontos atribuído ao abrigo dos números anteriores é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

5 - No prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, o trabalhador pode requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável, sendo garantido o princípio da diferenciação dos desempenhos.

6 - Nas 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.

7 - As valorizações remuneratórias resultantes dos atos a que se retire a alínea a) do n.º 1 produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, sendo reconhecidos todos os direitos que o trabalhador detenha, nos termos das

regras próprias da sua carreira, que retoma o seu desenvolvimento.

8 - O pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito nos termos do número anterior, é faseado nos seguintes termos:

a) Em 2018, 25 % a 1 de janeiro e 50 % a 1 de setembro;

b) Em 2019, 75 % a 1 de maio e 100 % a 1 de dezembro.

(...)

13 - Os atos praticados em violação do disposto no presente artigo são nulos e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade civil, financeira e disciplinar.

14 - Para efeitos da efetivação da responsabilidade financeira a que se refere o número anterior, consideram-se pagamentos indevidos as despesas realizadas em violação do disposto no presente artigo.

2. Na sequência da entrada em vigor deste preceito orçamental, e com vista a auxiliar a interpretação e aplicação do regime de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório agora instituído, veio a ser disponibilizado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), um conjunto de Perguntas Frequentes (FAQ) sobre o processo de Descongelamento de Carreiras, que pode ser consultado no sítio da Internet desta entidade.(1)

Com relevo para a situação em análise, destacamos as seguintes FAQ:

29.3. Os trabalhadores que se encontrem em situação de mobilidade intercarreiras e, por força do descongelamento, vejam alterada a sua posição remuneratória na carreira e categoria de origem, devem também alterar a sua remuneração na situação de mobilidade?

Nos termos do art. 153º da LTFP, a remuneração na situação de mobilidade intercarreiras tem em consideração a remuneração auferida na categoria de origem. Assim, quando ocorra uma alteração na posição de origem esta deve ser considerada para determinação da remuneração auferida na situação de mobilidade. Contudo, sendo faseado o pagamento do acréscimo resultante da alteração de posição remuneratória na carreira de origem, o valor a ter em consideração é aquele que, em cada momento, resultar da aplicação daquele faseamento.

29.4. E os trabalhadores que venham a iniciar uma situação de mobilidade intercarreiras na pendência do faseamento?

Neste caso a determinação do posicionamento deve ter igualmente em conta que nos termos do art. 153º da LTFP, a remuneração na situação de mobilidade intercarreiras tem em consideração a remuneração auferida na categoria de origem. Assim, sendo faseado o pagamento do acréscimo resultante da alteração de posição remuneratória na carreira de origem, o valor a ter em consideração é aquele que, em cada momento, resultar da aplicação daquele faseamento (ver também pergunta 29.3).

3. Por sua vez, dispõe o artigo 153º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprova-da em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho:(2)

Artigo 153.º

Remuneração em caso de mobilidade

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

2 - O trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias nunca pode auferir uma remuneração inferior à que corresponde à categoria de que é titular.

3 - No caso referido no número anterior, quando a primeira posição remuneratória da categoria correspondente à função que o trabalhador vai exercer for superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular, 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.

4 - Não se verificando a hipótese prevista no número anterior, pode o trabalhador ser remunerado nos termos do n.º 1.

5 - Exceto em caso de acordo em sentido diferente entre os órgãos ou serviços, o trabalhador em mobilidade interna é remunerado pelo órgão ou serviço de destino.

4. Vendo a situação que nos foi apresentada, verifica-se que a mobilidade tem início depois de 1 de janeiro de 2018, pelo que, com efeitos a esta data, cremos que o Município aplicou o artigo 18º da LOE 2018 de forma correta, tendo a trabalhadora visto a sua posição remuneratória alterada para a posição seguinte à que detinha na categoria de assistente técnico, com o pagamento faseado legalmente previsto no nº 9 do citado artigo 18º até à data em que se iniciou a mobilidade intercarreiras (26-01-2018), quando passou, por força da aplicação das regras do artigo 153º da LTFP, a auferir a remuneração que foi entendido atribuir-lhe na carreira de destino.

5. Assim sendo, de acordo com o regime legal aplicável à situação, e considerando a interpretação decorrente das FAQ da DGAEP acima transcritas, somos a manifestar a nossa concordância com a posição assumida pelo Município e enunciada no ofício sob consulta.

(1) No endereço https://www.dgaep.gov.pt/pdc/pdf/faqs_desc_2018.pdf.

(2) Esta lei tem a redação dada pela Declaração de Retificação nº 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis nºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de Junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto.

Relator: António Carrilho Velez