

Título: CARREIRA PESSOAL INFORMÁTICA. ALTERAÇÃO DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO - ARTIGOS 156º a 158º DA LTFP

Data: 20-06-2024

Parecer N.º: DAJ-Proc Nº 119/2023

Informação N.º: I07883-2024-USJAAL/DAJ

Solicitou a Câmara Municipal de ... parecer jurídico a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional I.P. sobre a seguinte questão:

"... .."

Considerando as avaliações obtidas até ao biénio de 2019/2020, e verificadas as condições acima mencionadas, os trabalhadores das carreiras de informática mudaram de nível, em 1 de julho de 2022, na sequência de procedimento concursal desenvolvido no âmbito do regime jurídico próprio.

Face ao exposto, e considerando as regras de alteração de posicionamento remuneratório previstas nos artigos 156º a 158º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, solicita-se o vosso parecer sobre a questão seguinte:

Tendo em conta que os trabalhadores das carreiras de informática mudaram de nível em 1 de julho de 2022, a avaliação do seu desempenho, referente àquele biénio de 2021/2022, poderá ser utilizada para futura alteração de posicionamento remuneratório?

"... .."

Em ordem ao exposto, cumpre informar:

1. A regra geral em matéria de relevância de avaliações de desempenho para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório era até 31/12/2022, como estava previsto nos n.ºs 2 e 7 do artigo 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), a de que apenas relevavam as avaliações de desempenho obtidas no posicionamento remuneratório onde o trabalhador se encontrava.

O mesmo sucedia quando, por procedimento concursal, o trabalhador transitava para novo posicionamento remuneratório, iniciava nova contagem de pontos para alteração de posicionamento remuneratório.

Assim, sempre que o trabalhador alterasse a sua posição remuneratória iniciava-se uma nova contagem de pontos para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório, deixando os eventuais pontos em excesso de ter qualquer validade. Se o trabalhador acumulasse mais do que 10 pontos, os pontos em excesso eram perdidos, ou seja, em caso de alteração de posicionamento remuneratório, os pontos sobrantes não poderiam relevar para efeitos de futura alteração de posicionamento.

2. Contudo, nos termos previstos na Lei do Orçamento de Estado de 2018 os pontos sobrantes decorrentes da alteração de posicionamento remuneratório verificada em 2018, com o "descongelamento", foram acumuláveis aos pontos que se viessem a obter em avaliações de desempenho posteriores, relevando para efeito da próxima alteração de posicionamento remuneratório.

A Exceção a esta regra da perda dos pontos em excesso, eram os pontos adquiridos e ainda não utilizados que o trabalhador tivesse acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, ou seja, só eram acumuláveis os pontos que o trabalhador tivesse obtido até 31 de dezembro de 2017, conforme disposto em leis do orçamento, os outros pontos seriam perdidos por aplicação da regra geral do nº 7 do artigo 156º da LTFP.

3. A regra geral sobre esta matéria veio a ser alterada pelo artigo 19º do Decreto-Lei nº 84-F/2022 - Diário da República nº 241/2022, 1º Suplemento, Série I de 2022-12-16, que produziu efeitos a partir de 2023-01-01.

Ou seja, o artigo 156º nº 8, passou a mencionar que "Para efeito do disposto no número anterior, 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."

4. Na situação em análise os trabalhadores através de procedimento concursal transitaram para novo nível na sua carreira, e para novo posicionamento remuneratório em 1/7/2022, tendo em 1/1/2023 produzido efeitos a avaliação do desempenho destes trabalhadores relativa ao biénio 2021-2022, coloca-se a questão sobre se estes pontos vão produzir efeitos no nível anterior (e já não servem para nada) ou se devem produzir efeitos no nível atual dos trabalhadores.

Consultámos as faq's da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) (1), tendo destacado a que a seguir se transcreve, que apesar de não referir diretamente à questão em análise, pode ajudar na sua interpretação.

"VI - Carreiras e Remunerações

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

Relevam as avaliações do desempenho obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório.

Contudo, a partir do ano de 2023, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os 10 pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso são contabilizados para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório na mesma categoria e carreira.

O exposto aplica-se já aos pontos resultantes do ciclo avaliativo 2021-2022."

5. Nestes termos, e concordando com a interpretação da DGAEP, somos de parecer que, a avaliação do desempenho dos trabalhadores do caso em análise, referente ao biénio de 2021-2022, poderá ser utilizada para futura alteração de posicionamento remuneratório, atenta a alteração legislativa efetuada pelo artigo 19º do Decreto-Lei nº 84-F/2022 de 16 de dezembro, que produz efeitos a partir do ano 2023, o mesmo sucedendo com a produção dos efeitos da avaliação do desempenho daquele biénio que se produzem em 1-1-2023.

(1) Podem ser consultadas em:

<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=45000000>

Relator: Gertrudes Castelo