Título: POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO APÓS CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO. SUCESSÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO PÚBLICO.

Data: 03-09-2026 **Parecer N.º:** DAJAL-PROC. 107/20126

Informação N.º: I09302-2026

I. Introdução

Solicita o Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de Mora a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional parecer jurídico relativamente ao posicionamento remuneratório de uma trabalhadora que, após ter exercido funções ao abrigo de diferentes vínculos de emprego público, celebrou, em 15 de junho de 2021, contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com aquele Município, na carreira e categoria de assistente técnico.

De acordo com os elementos constantes da informação remetida, a situação jurídico-funcional da trabalhadora conheceu, sucessivamente, três momentos distintos.

Até 31 de março de 2019, a trabalhadora era titular de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado no Instituto da Segurança Social, I. P., na carreira e categoria de assistente técnico, estando posicionada entre os níveis remuneratórios 9 e 10 da Tabela Remuneratória Única. Aquele vínculo cessou por denúncia da trabalhadora. ? Cfr. informação do Município.

Em 1 de abril de 2019, na sequência de procedimento concursal comum, celebrou com o Município de Mora contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de assistente técnico, tendo sido ?negociada? a 6.ª posição remuneratória, correspondente ao nível remuneratório 11 da Tabela Remuneratória Única.
? Vide, informação do Município e contrato de trabalho anexo.

Posteriormente, em 15 de junho de 2021, na sequência de novo procedimento concursal comum, celebrou com o Município contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo sido posicionada na 1.ª posição remuneratória da carreira e categoria de assistente técnico, correspondente ao nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única. ? Cfr. contrato de trabalho anexo.

Em exposição apresentada em 13 de março de 2026, a trabalhadora requereu a retificação do seu posicionamento remuneratório, sustentando, em síntese, que ?a transição de vínculo para contrato por tempo indeterminado na mesma carreira e categoria não deve implicar o retrocesso no posicionamento remuneratório já consolidado por via da experiência e avaliações de desempenho?, requerendo, em consequência, o seu posicionamento no nível remuneratório 11 e o pagamento das correspondentes diferenças remuneratórias com efeitos retroativos.

Invoca, para o efeito, a continuidade do exercício de funções, a experiência profissional e as avaliações de desempenho anteriormente obtidas, bem como jurisprudência que, segundo refere, reconheceria a relevância do tempo de serviço prestado ao abrigo de contrato a termo para efeitos de posicionamento remuneratório após a celebração de contrato por tempo indeterminado.
? Vide, exposição da trabalhadora junta ao ofício do Município.

Neste contexto, pretende o Município saber, por um lado, se, aquando da celebração do contrato por tempo indeterminado, estava obrigado a assegurar à trabalhadora a remuneração que esta vinha auferindo ao abrigo do anterior contrato a termo resolutivo e, por outro, quais os efeitos que, no caso concreto, poderão decorrer do princípio da continuidade do exercício de funções

públicas consagrado no artigo 11.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
Considerando o exposto, em face das concretas dúvidas suscitadas, cumpre, ao abrigo da competência conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 17.º dos Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., aprovados pela Portaria n.º 238/2026/1, de 29 de maio, emitir o presente parecer jurídico, o que se faz nos termos e com os fundamentos seguintes.

II. APRECIANDO

2.1. Da natureza dos diferentes vínculos de emprego público e da integração em carreira

Antes de mais, a apreciação da situação exige que se distingam devidamente os diferentes vínculos de emprego público de que a trabalhadora foi sucessivamente titular, uma vez que a identidade das funções exercidas não permite, por si só, equiparar os efeitos jurídicos decorrentes de vínculos de natureza distinta.

Nos termos do artigo 7.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n. º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o vínculo de emprego público constitui-se, em regra, por contrato de trabalho em funções públicas.

Por sua vez, nos termos do n. º4 do artigo 6.º da LTFP, o vínculo de emprego público pode ser constituído por tempo indeterminado ou a termo resolutivo.

Não obstante ambas as modalidades titularem uma relação de emprego público, existem diferenças relevantes quanto ao regime jurídico que lhes é aplicável, designadamente em matéria de carreira.

Com efeito, dispõe expressamente o n.º 6 do artigo 56.º da LTFP que ?não são aplicáveis ao vínculo de trabalho em funções públicas a termo resolutivo as normas relativas a carreiras, mobilidade e colocação em situação de requalificação?. (sublinhado nosso)

Em consonância, os n.ºs 1 e 2 do artigo 79.º da LTFP, com a epígrafe ?Funções desempenhadas?, determinam que:
?1 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado exercem as suas funções integrados em carreiras.
2 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo exercem as suas funções por referência a uma categoria integrada numa carreira.?

Daqui decorre uma clara distinção entre a situação dos trabalhadores vinculados por tempo indeterminado e a daqueles que exercem funções mediante vínculo a termo resolutivo (certo ou incerto): os primeiros exercem funções integrados em carreiras, enquanto os segundos as exercem apenas por referência a uma categoria integrada numa carreira.

Conforme referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar(1), em anotação ao citado artigo:

?Os trabalhadores titulares de um vínculo precário (nomeação transitória e contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo) não são integrados em qualquer carreira, o que bem se compreende por apenas exercerem funções transitoriamente. Porém, e até por na maioria das vezes o vínculo celebrado se destinar a substituir trabalhadores integrados em carreira, muito naturalmente as funções que são chamados a executar são as funções correspondentes a uma dada categoria de uma determinada carreira, o que explica que no n. º2 se determine que exercem funções por referência a uma categoria integrada em carreira. Aliás, impondo o art. 67.º um tratamento igualitário para o trabalhador titular de um vínculo precário, é natural que, por princípio, tal trabalhador exerça funções por referência a uma dada categoria, sem prejuízo de quando a necessidade que justifica o recurso ao estabelecimento de um vínculo precário implicar

o exercício de funções não recondutíveis às de qualquer categoria a referência aqui imposta não tenha aplicabilidade.

Em qualquer dos casos, o trabalhador precário não integrará qualquer carreira, pelo que nem todas as disposições da presente lei lhes serão aplicáveis.?

O que fica exposto assume particular relevância na situação em apreço.

Na verdade, durante o período compreendido entre 1 de abril de 2019 e 14 de junho de 2021, a trabalhadora não se encontrava integrada na carreira de assistente técnico. Exercia funções correspondentes a essa carreira e categoria, mas fazia-o ao abrigo de um vínculo a termo resolutivo, ao qual, por determinação expressa do n.º 6 do artigo 56.º da LTFP, não eram aplicáveis as normas relativas a carreiras.

Consequentemente, embora a remuneração acordada no âmbito daquele contrato correspondesse ao montante previsto para a 6.ª posição remuneratória da categoria de assistente técnico, não pode daí concluir-se que a trabalhadora se encontrava, em rigor, posicionada na 6.ª posição remuneratória daquela carreira.

Efetivamente, tal facto não é suscetível de afastar o regime legal decorrente dos artigos 56.º, n.º 6, e 79.º, n.º 2, da LTFP. Assim, tratando-se de contrato a termo, a trabalhadora não se encontrava integrada na carreira, exercendo as respetivas funções apenas por referência à categoria de assistente técnico. A utilização daquela correspondência remuneratória não lhe conferia, por conseguinte, a titularidade de uma posição remuneratória na carreira.

Aliás, a este respeito, salientam os referidos autores(2) que:

?(?) por princípio, aos trabalhadores contratados a termo resolutivo é vedada a possibilidade de negociarem a remuneração, não podendo deixar de ser remunerados pela primeira posição remuneratória ou pela posição remuneratória mínima que por lei seja assegurada ao pessoal que faz idênticas funções e está provido na carreira.

Admitimos, contudo, que, excecionalmente, quando ocorrerem motivos ponderosos e objetivos que justifiquem uma solução diferente, o empregador público possa negociar com o contratado a termo a remuneração a pagar pelo trabalho, (?)?

Deste modo, a correspondência remuneratória não se confunde, neste contexto, com o posicionamento numa carreira.

De igual modo, ainda que o artigo 2.º, n.º 4, alínea c), da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), estenda o seu âmbito de aplicação aos ?trabalhadores da Administração Pública com vínculo de emprego público?, prevendo o artigo 52.º, n.º1, alínea e), como efeito da avaliação a ?alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável? , a alteração de posicionamento remuneratório pressupõe a integração do trabalhador numa carreira.

Conforme conclui o Acórdão do TCAN, de 11/11/2022, proferido no Processo n.º 00170/21.4BEMDL3:

?I-A avaliação do desempenho, assente em critérios que visam reconhecer o mérito do desempenho profissional de cada trabalhador, releva na carreira, designadamente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório (art.52.º, n. º1, al.e) da LVCR e 91.º da LGTFP).
II- A alteração de posicionamento remuneratório pressupõe a integração do trabalhador numa carreira, o que não ocorre na contratação a termo (Art.º 56.º, n. º6 da LGTFP).

III- Nas situações em que os trabalhadores contratados a termo venham a celebrar contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, apenas relevam para alteração do posicionamento remuneratório, as avaliações obtidas na situação jurídico-funcional de contratados por tempo indeterminado.?

Também, a título meramente exemplificativo, o Acórdão do TCAN, de 14/10/2022, proferido no Processo n.º 00408/21.8BEPNF4, conclui:

?I-O SIADAP é aplicável a todos os trabalhadores ao serviço da Administração Pública, aplicandose aos trabalhadores vinculados mediante contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo.
II-A avaliação do desempenho, assente em critérios que visam reconhecer o mérito do desempenho profissional de cada trabalhador, releva na carreira, designadamente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório (art.52.º, n.º 1, al. e) da LVCR e 91.º da LGTFP).
III- A alteração de posicionamento remuneratório pressupõe a integração do trabalhador numa carreira, o que não ocorre na contratação a termo (Art.º 56.º, n.º 6 da LGTFP).
IV- Nas situações em que os trabalhadores contratados a termo venham a celebrar contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, apenas relevam para alteração do posicionamento remuneratório, as avaliações obtidas na situação jurídico-funcional de contratados por tempo indeterminado.?

No mesmo sentido se pronuncia expressamente a Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Com efeito, nas suas FAQ relativas ao SIADAP, refere expressamente que:
?» 4. As avaliações obtidas por trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo que venham posteriormente a celebrar contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado relevam para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório?
Não.
As normas relativas ao desenvolvimento profissional, em que se incluem as alterações de posicionamento remuneratório, apenas se aplicam aos trabalhadores integrados em carreira. [ver n.º 6 do artigo 56.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP]?(5)

Assim, embora os trabalhadores contratados a termo se encontrem abrangidos pelo SIADAP e possam ser objeto de avaliação do desempenho, essas avaliações não produzem os efeitos próprios do desenvolvimento numa carreira que o trabalhador, durante a vigência daquele vínculo, não integra.

2.2. Da anterior relação de emprego público com o Instituto da Segurança Social, I. P.

Cumpre, porém, atenta a informação prestada, considerar que, anteriormente à celebração do contrato a termo resolutivo com o Município, a trabalhadora havia sido titular de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado no Instituto da Segurança Social, I. P., encontrando-se integrada na carreira e categoria de assistente técnico.

Sucede que, de acordo com a informação do Município, esse vínculo cessou, em 31 de março de 2019, por iniciativa da trabalhadora.

Ora, a denúncia constitui uma modalidade de extinção do vínculo de emprego público por iniciativa do trabalhador, conforme decorre dos artigos 303.º e 304.º da LTFP. Com a efetivação da denúncia extinguiu-se a relação jurídica de emprego público no âmbito da qual a trabalhadora se encontrava integrada numa carreira e detinha uma determinada situação remuneratória.

De igual modo, conforme informação do Município, a sua subsequente contratação não ocorreu através de qualquer mecanismo que pressupusesse a subsistência do vínculo anterior. Pelo contrário, foi constituído um novo vínculo, com outro empregador público, na sequência de procedimento concursal e, sobretudo, sob a modalidade de contrato de trabalho em funções

públicas a termo resolutivo certo.

Verifica-se, pois, que a trabalhadora deixou de ser titular de um vínculo permanente para passar a ser titular, noutro empregador público, de um vínculo de natureza precária. Não tendo ocorrido qualquer mobilidade, transferência ou outra vicissitude jurídico-funcional que assegurasse a manutenção do vínculo anterior e da posição que nele detinha.

Deste modo, tendo a trabalhadora extinto o seu vínculo de emprego público por tempo indeterminado com o Instituto da Segurança Social, IP, e constituído, posteriormente, um vínculo de natureza precária com o Município, a situação remuneratória que detinha no primeiro vínculo não se transmitiu para o segundo, nem pode, por essa via, ser recuperada para determinar o posicionamento remuneratório aquando da posterior constituição de um novo vínculo por tempo indeterminado, em 2021.

2.3. Da determinação do posicionamento remuneratório aquando da celebração do contrato por tempo indeterminado

Conforme referido, em 15 de junho de 2021, a trabalhadora celebrou com o Município um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na sequência de procedimento concursal comum.

É com a constituição deste novo vínculo de emprego público que passa a encontrar-se novamente integrada na carreira e categoria de assistente técnico, nos termos do artigo 79.º, n.º 1, da LTFP. Daqui resulta, desde logo, que não ocorreu uma alteração da 6.ª para a 1.ª posição remuneratória no âmbito de uma carreira que a trabalhadora já integrasse. O que ocorreu foi a determinação do posicionamento remuneratório correspondente ao novo vínculo por tempo indeterminado, constituído na sequência de um procedimento concursal autónomo.

Encontrando-se a determinação do posicionamento remuneratório sujeita ao regime previsto no artigo 38.º da LTFP, na redação vigente à data a que se reportam os factos, de acordo com a qual:

?1 - Quando esteja em causa posto de trabalho relativamente ao qual a modalidade de vínculo de emprego público seja o contrato, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual tem lugar:
a) Imediatamente após o termo do procedimento concursal; ou
b) Aquando da aprovação em curso de formação específico ou da aquisição de certo grau académico ou de certo título profissional, nos termos da alínea c) do n.º 4 do artigo 84.º, que decorram antes da celebração do contrato.
2 - Para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, a negociação com os candidatos colocados em situação de requalificação antecede a que tenha lugar com os restantes candidatos.
3 - A negociação entre o empregador público e cada um dos candidatos efetua-se por escrito, pela ordem em que figurem na ordenação final, devendo os trabalhadores com vínculo de emprego público informar previamente o empregador da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm nessa data.
4 - Em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o elevado número de candidatos torne a negociação impraticável, o empregador público pode optar por enviar uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório a todos os candidatos.
5 - O acordo ou a proposta de adesão são objeto de fundamentação escrita pelo empregador público.
6 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a falta de acordo com um candidato determina a negociação com o que se lhe siga na ordenação final dos candidatos, não podendo ser proposto ao candidato subsequente na ordenação posicionamento remuneratório superior ao máximo proposto e não aceite por qualquer dos candidatos que o antecedam naquela ordenação.
7 - O empregador público não pode propor a primeira posição remuneratória ao candidato que

seja titular de licenciatura ou de grau académico superior quando esteja em causa o recrutamento de trabalhador para posto de trabalho com conteúdo funcional correspondente ao da carreira geral de técnico superior.
8 - Após o encerramento do procedimento concursal, a documentação relativa ao respetivo processo negocial é pública e de livre acesso.
9 - O dispo-to nos números anteriores pode ser aplicável, mediante lei especial, quando esteja em causa posto de trabalho relativamente ao qual a modalidade do vínculo de emprego público seja a nomeação.
10 - Não dispondo da faculdade prevista no número anterior, o posicionamento do trabalhador nomeado tem lugar na ou numa das posições remuneratórias da categoria que tenham sido publicitadas.?

Destarte, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a realizar imediatamente após o termo do procedimento concursal, devendo a negociação ser efetuada por escrito e segundo a ordem constante da lista de ordenação final. Não decorre, todavia, desta disposição qualquer direito do candidato à manutenção da remuneração que auferia ao abrigo de um anterior contrato a termo.

Saliente-se que no caso concreto, o aviso do procedimento concursal que veio a conduzir à contratação da trabalhadora por tempo indeterminado, junto aos documentos remetidos pelo Município, estabelecia expressamente que o posicionamento remuneratório seria determinado nos termos do artigo 38.º da LTFP e fixava como posição remuneratória de referência a 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente técnico, nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única.

A trabalhadora apresentou-se, assim, a um procedimento concursal no qual se encontrava previamente publicitada a 1.ª posição remuneratória como posição de referência.

Por outro lado, à data em que veio a ser celebrado o contrato, em 15 de junho de 2021, não vigorava uma proibição geral de negociação do posicionamento remuneratório. Porém, por não terem sido aprovados decretos-leis de execução orçamental próprios para 2020 e 2021, continuavam a aplicar-se as normas constantes do Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, conforme expressamente esclarecido pela Direção-Geral do Orçamento na Circular Série A n.º 1400, de 8 de fevereiro de 20216.

Nos termos do n.º 3 do artigo 152.º daquele diploma, ?3 - É permitida a utilização e amplitude conferida ao mecanismo de negociação previsto no artigo 38.º da LTFP, se existir evidência de dificuldade de atração de trabalhadores para a função e do devido enquadramento orçamental, e quando autorizada por despacho prévio dos membros de Governo responsáveis pela área setorial e pelas áreas das finanças e da administração pública, com exceção dos órgãos e serviços da Administração regional e local, em que a emissão daquele despacho compete ao presidente do respetivo órgão executivo das regiões autónomas e das autarquias locais, bem como das entidades intermunicipais, caso em que a competência para a emissão do referido despacho é dos respetivos órgãos.?

Daqui decorrendo que a possibilidade de negociação de posição remuneratória superior à primeira dependia da existência de despacho que, com fundamento em dificuldade de atração de trabalhadores e no correspondente enquadramento orçamental, autorizasse uma negociação em termos que permitissem alcançar uma posição remuneratória superior.

Sobre esta matéria, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar(7), referem expressamente:

?(?) a lei não assegura nem pretende assegurar a quem se candidate ao procedimento concursal o direito à manutenção da posição remuneratória em que até aí estava posicionado, parecendo-nos

que o trabalhador terá que alcançar um consesnso com o novo serviço e que só manterá i posicionamento remuneratório que detinha se o mesmo for aceite pela entidade pública a que concorreu. Neste sentido aponta desde logo a possibilidade de a entidade empregadora pública limitar a negociação à adesão a um determinado posicionamento remuneratório (v. n.º4 do art. 38.º) o que denota que o trabalhador/candidato terá que se sujeitar, caso pretenda ocupar o lugar, ao posicionamento remuneratório prévia e unilateralmente determinado pela entidade empregadora.?

E mais à frente, em anotação ao artigo 38.º, referem os mesmos Autores (8)que:

? (?) a parte final do n.º3 do presente artigo tem uma função meramente informativa (dar a conhecer a remuneração que se vem auferindo, a qual, por principio, se presumirá ser aquela por que o trabalhador estará disposto a celebrar o contrato) e nunca vinculativa, pelo que não só não fica a entidade empregadora adstrita a propor uma remuneração igual à que o trabalhador vinha auferindo, como seguramente não fica dispensada de no final do procedimento concursal com ele negociar a posição remuneratória.?

Assim, a circunstância de a trabalhadora ter auferido pelo nível remuneratório 11 da Tabela Remuneratória Única durante a vigência do contrato a termo não vinculava o Município, por si só, a colocá-la numa posição remuneratória correspondente ao mesmo montante aquando da celebração do contrato por tempo indeterminado.

No caso concreto, o contrato celebrado em 15 de junho de 2021 confirma que a remuneração base foi expressamente fixada em ?703,13, correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente técnico e ao nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, tendo sido subscrito por ambas as partes.

2.4. Do princípio da continuidade do exercício de funções públicas

Considerando que se coloca a questão quanto aos direitos que eventualmente assistam à trabalhadora em virtude da continuidade do exercício de funções públicas, importa determinar o sentido e alcance do artigo 11.º da LTFP.

Nos termos deste preceito, ?O exercício de funções ao abrigo de qualquer modalidade de vínculo de emprego público, em qualquer dos órgãos ou serviços a que a presente lei é aplicável, releva como exercício de funções públicas na carreira, na categoria ou na posição remuneratória, conforme os casos, quando os trabalhadores, mantendo aquele exercício de funções, mudem definitivamente de órgão ou serviço.?

O princípio acolhido nesta norma visa impedir que a mudança de vínculo ou de empregador público determine, sem fundamento, a perda de tempo de serviço público anteriormente prestado. Não significa, todavia, que todo o tempo de serviço releve necessariamente para todos os efeitos, nem que as posições remuneratórias detidas ao abrigo de cada vínculo se mantenham inalteradas.

Efetivamente, conforme melhor consta do corpo do já citado Acórdão do TCAN, de 14/10/2022, proferido no Processo n.º 00408/21.8BEPNF:

?(?) A continuidade da prestação de serviço público significa que, sem interrupção, mas ainda que com vínculos de emprego público, carreira, categoria ou remuneração diferentes, os ?trabalhadores? têm direito à contagem de todo o tempo de serviço prestado como tempo de serviço público.

Porém, a contagem desse mesmo tempo para efeitos de carreira ou categoria dependerá das carreiras e categorias que o trabalhador detiver ao longo desse tempo e das modalidades de vínculo de emprego público de que, durante esse tempo, for titular. Ou seja, o tempo de

prestação de serviço público pode não coincidir para todos os efeitos mas, como tempo de prestação de serviço público, é contado todo o tempo de serviço prestado. (?)

No que concerne às situações dos trabalhadores contratados a termo, a referida norma, apenas vem permitir que um trabalhador detentor de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo que entretanto passou a exercer funções de modo ininterrupto na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, como é o caso da Apelante, possa contar todo o tempo de serviço para alguns efeitos como tempo de serviço público, desde que o exercício de funções tenha sido prestado continuadamente apesar de, naturalmente, sob diferentes vínculos de emprego público. Essa contagem para efeitos de ?antiguidade ao serviço da administração pública?, estará assim, assegurada designadamente, para efeitos de aposentação, reforma ou aquisição de direito a férias.?

Mais recentemente, o Acórdão do TCAN, de 16/02/2024, proferido no Processo n.º 00183/19.6BEAVR9, concluiu que ?O associado do Autor não tem direito a que o tempo de serviço prestado sob o regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo celebrado com a Entidade Demandada seja relevado no âmbito do desenvolvimento da relação jurídica de emprego público titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.?

Em anotação ao artigo 11.º, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar10 concluem que:

?Deverá, contudo, ter-se presente que o tempo de serviço relevará apenas se não tiver havido uma quebra ou interrupção de funções, conforme resulta desde logo da epígrafe do presente artigo, que se reporta à continuidade de funções.

Porém, esta continuidade de funções nem sempre será contabilizada para todos os efeitos legais, sendo nossa opinião que só estará assegurada para efeitos de antiguidade ao serviço da Administração Pública, designadamente para efeitos de aposentação, aquisição de direito a férias, etc.

Pelo contrário, para efeitos de carreira, categoria ou posição remuneratória, o tempo prestado no mesmo ou em diferente órgão ou serviço e em qualquer modalidade de relação jurídica de emprego, só será contabilizado quando o trabalhador, apesar de mudar de serviço ou modalidade de vínculo jurídico, se mantiver na mesma carreira, categoria ou posição remuneratória.?

Destarte, só com a efetiva integração numa carreira, pode haver lugar a alteração do posicionamento remuneratório ao abrigo do disposto nos artigos 156.º a 158.º da LTFP, os quais se aplicam, apenas e só, aos trabalhadores com vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado.

E não obstante o artigo 11º da LTFP consagre o princípio da continuidade de funções, tendo o trabalhador direito à contagem do tempo de serviço prestado como tempo de serviço público, desde que sem interrupções, essa contagem, para efeitos de carreira ou categoria, dependerá das carreiras e categorias que o trabalhador detiver ao longo desse tempo e das modalidades de vínculo de emprego público de que, durante esse tempo, for titular.

Ou seja, esta norma apenas permite a um trabalhador detentor de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo que, entretanto, celebre contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, contar todo o tempo de serviço para efeitos de aposentação ou aquisição do direito a férias, desde que o exercício de funções tenha sido prestado continuadamente.

2.5. Aplicação ao caso concreto

Tendo presente o enquadramento jurídico exposto, importa aplicá-lo à concreta situação. Assim:

Conforme mencionado, a trabalhadora foi inicialmente titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado com o Instituto da Segurança Social, I. P., que se extinguiu por denúncia da própria.

Com essa denúncia extinguiu-se a concreta relação jurídica de emprego público no âmbito da qual a trabalhadora se encontrava integrada numa carreira e detinha determinada situação remuneratória, sem prejuízo da relevância que o tempo de serviço anteriormente prestado possa conservar para os efeitos legalmente associados à continuidade do exercício de funções públicas.

Seguidamente, e na sequência de procedimento concursal, celebrou com o Município contrato de trabalho a termo resolutivo certo. Porém, durante a vigência deste vínculo não se encontrava integrada na carreira de assistente técnico, exercendo funções apenas por referência à respetiva categoria.

Por fim, na sequência de novo procedimento concursal, celebrou em 15 de junho de 2021 contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, passando então a estar integrada na carreira e categoria de assistente técnico e sendo determinado o seu posicionamento remuneratório no âmbito desse novo vínculo.

Não ocorreu, pois, uma mera ?transição de vínculo? dentro de uma relação jurídico-funcional que se tivesse mantido inalterada, nem um ?retrocesso? da 6.ª para a 1.ª posição remuneratória no interior da mesma carreira. Entre 1 de abril de 2019 e 14 de junho de 2021, a trabalhadora não se encontrava integrada numa carreira, pelo que a remuneração correspondente à 6.ª posição/nível 11 não constituiu uma posição remuneratória adquirida na carreira suscetível de se impor ao Município aquando da constituição do novo vínculo.

Por outro lado, o procedimento concursal que conduziu ao contrato por tempo indeterminado fixou previamente como posição remuneratória de referência a 1.ª posição da categoria de assistente técnico, nível remuneratório 5, tendo o contrato celebrado em 15 de junho de 2021 vindo a consagrar expressamente esse posicionamento remuneratório.

Por conseguinte, salvo melhor e fundamentado entendimento, não se identifica fundamento legal para considerar que a remuneração correspondente à 6.ª posição remuneratória/nível 11, auferida durante o período em que se encontrou em contrato de trabalho a termo, se tenha consolidado como posição remuneratória adquirida numa carreira, suscetível de vincular o Município no momento da celebração do contrato por tempo indeterminado.

Do mesmo modo, o princípio da continuidade do exercício de funções públicas consagrado no artigo 11.º da LTFP não permite alcançar tal resultado. Ainda que assegure a consideração do serviço prestado continuadamente para os efeitos em que a lei reconheça relevância ao tempo de serviço público, não converte uma remuneração auferida ao abrigo de contrato a termo numa posição remuneratória adquirida numa carreira.

III. Conclusão

Em face do que fica exposto, formulam-se as seguintes conclusões:

i) A cessação, por iniciativa da trabalhadora, do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado que mantinha com o Instituto da Segurança Social, I. P., determinou a extinção da concreta relação jurídica de emprego público no âmbito da qual se encontrava integrada na carreira e detinha um determinado posicionamento remuneratório, não tendo a subsequente contratação pelo Município ocorrido através de mecanismo que assegurasse a subsistência daquele vínculo ou do correspondente posicionamento.

ii) No período compreendido entre 1 de abril de 2019 e 14 de junho de 2021, durante o qual

exerceu funções mediante contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, a trabalhadora não se encontrava integrada na carreira de assistente técnico, exercendo funções apenas por referência à respetiva categoria, nos termos conjugados dos artigos 56.º, n.º 6, e 79.º, n.º 2, da LTFP.

iii) Consequentemente, o facto de a remuneração então auferida corresponder ao montante previsto para a 6.ª posição remuneratória/nível 11 da carreira de assistente técnico não significa que a trabalhadora fosse titular dessa posição remuneratória enquanto posição adquirida numa carreira.

iv) Com a celebração, em 15 de junho de 2021 e na sequência de novo procedimento concursal, de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ocorreu uma nova integração na carreira e categoria de assistente técnico, devendo o respetivo posicionamento remuneratório ser determinado nos termos do artigo 38.º da LTFP e das normas orçamentais aplicáveis à data.

v) O procedimento concursal que precedeu aquela contratação fixou expressamente como posição remuneratória de referência a 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente técnico, nível remuneratório 5, vindo o contrato posteriormente celebrado a consagrar esse mesmo posicionamento.

vi) Não resulta do referido artigo 38.ºda LTFP, nem do princípio da continuidade do exercício de funções públicas consagrado no artigo 11.º da LTFP, qualquer direito à manutenção da remuneração anteriormente auferida ao abrigo de contrato a termo resolutivo.

vii) O princípio da continuidade do exercício de funções públicas apenas confere a um trabalhador detentor de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo que, entretanto, celebre contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, contar todo o tempo de serviço para efeitos de aposentação ou aquisição do direito a férias, desde que o exercício de funções tenha sido prestado continuadamente.

vii) Destarte, não se encontra fundamento legal para reconhecer à trabalhadora o direito a ser posicionada, com efeitos reportados a 15 de junho de 2021, na 6.ª posição remuneratória/nível 11, nem para o consequente pagamento das diferenças remuneratórias reclamadas.

_____

(1) Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, em Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em anotação ao
artigo 79.º, vol. I, 2014, pp. 325.
(2) Op. Cit., em anotação ao artigo 6.º da LTFP, pp. 105.
(3) Acessível em www.dgsi.pt
(4) Consultável em www.dgsi.pt
(5)Consultável em https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000
(6) Consultável em https://www.eo.gov.pt/instrucoes/Instrucoes/2021/ca1400.pdf
(7) Op. Cit., pg. 131 e 132.
(8) Op. Cit., pg. 215.
(9) Consultável em www.dgaep.pt
(10) Op. Cit. Pg. 130 e 131.

Relator: Andrea Costa