

Projeto de Lei n.º 604/XV/1 (PCP)

Contagem de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras

Data de admissão: 2 de março de 2023

Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.^a)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

V. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Elaborada por: Filomena Romano de Castro (DILP), Maria Nunes de Carvalho (DAPLEN) e Susana Fazenda (DAC)

Data: 22.03.2023

I. A INICIATIVA

O presente projeto de lei visa definir os termos e a forma do procedimento para recuperação de todo o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores das carreiras, cargos ou categorias integradas em corpos especiais.

A definição do prazo e do modo de concretização da valorização remuneratória resultante da contagem do tempo de serviço das carreiras, cargos ou categorias integradas em corpos especiais, tal como previsto no artigo 19.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Orçamento do Estado para 2018), é objeto de negociação sindical. No caso das carreiras militares esta negociação é efetuada com as respetivas associações socioprofissionais.

O faseamento do pagamento da valorização remuneratória não pode ultrapassar o período máximo de três anos, contados a partir de 1 de janeiro de 2024.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa é apresentada por Deputados do grupo parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)¹ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

¹ As ligações para a Constituição e para o Regimento são direcionadas para o portal oficial da Assembleia da República.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Ao prever a recuperação do tempo de serviço prestado pelos trabalhadores das carreiras, cargos ou categorias integradas em corpos especiais, o projeto de lei acarreta um aumento das despesas do Estado. Todavia, uma vez que a definição do prazo e do modo de concretização da valorização remuneratória é objeto de negociação sindical e que, de acordo com o n.º 4 do artigo 2.º, o pagamento das remunerações é feito no prazo de 3 anos contados a partir de janeiro de 2024, parece estar acautelado o limite à apresentação de iniciativas consagrado no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, conhecido como “lei-travão”.

A iniciativa deu entrada a 1 de março de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). A 2 de março de 2023 foi admitida e baixou na generalidade à Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.ª) por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciada na reunião plenária desse mesmo dia.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A [lei formulário](#)² contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

² Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

O título da presente iniciativa legislativa – «Contabilização integral do tempo de serviço das carreiras e corpos especiais da administração pública» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, em rigor, a iniciativa não contém uma norma de entrada em vigor, pelo que, caso seja aprovada, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que, na falta de fixação do dia, os diplomas «entram em vigor, em todo o território nacional e estrangeiro, no 5.º dia após a sua publicação». O artigo 4.º prevê uma norma de produção de efeitos com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação, com a exceção identificada no mesmo artigo.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

▪ **Conformidade com as regras de legística formal**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#),³ por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

Sugere-se alterar a epígrafe do artigo 4.º, uma vez que apenas se prevêm normas relativas à produção de efeitos e não à sua entrada em vigor. Em alternativa, propõe-se

³ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

a autonomização do mesmo em dois artigos, relativos à entrada em vigor e à produção de efeitos.

Sem prejuízo de análise mais aprofundada em sede de redação final, a presente iniciativa não nos suscita, nesta fase, outras questões de legística formal.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Enquadramento constitucional

A Constituição⁴ dedica o Título IX, da Parte III, à Administração Pública. Assim, no seu [artigo 266.º](#) consagra os princípios fundamentais que enformam a Administração Pública que, nos termos do n.º 1, «visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos». O [artigo 269.º](#) estipula expressamente que, «no exercício das suas funções, os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público, como tal é definido, nos termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração»⁵ (n.º 1). Ainda nos termos do mesmo artigo, «não é permitida a acumulação de empregos ou cargos públicos, salvo nos casos expressamente previstos por lei, mais se estabelecendo que a lei determina as incompatibilidades entre o exercício de empregos ou cargos públicos e o de outras atividades» (n.ºs 4 e 5). No que se refere a direitos fundamentais, no citado artigo é afirmado que «os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas não podem ser prejudicados ou beneficiados em virtude do exercício de quaisquer direitos políticos previstos na Constituição, nomeadamente por opção partidária, e prevê que em processo disciplinar são garantidas ao arguido a sua audiência e defesa» (n.ºs 2 e 3).

⁴ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁵ Nas palavras de Gomes Canotilho e Vital Moreira, «o que unifica e dá sentido ao regime próprio da função pública é a necessária prossecução do interesse público a título exclusivo, de acordo, aliás, com o objetivo constitucional da Administração Pública» (V. Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra Editora, 1993, pág. 946).

Também o [artigo 59.º](#) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao «repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas», bem como «a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar» [alíneas *b)* e *d)* do n.º 1]. Por sua vez, «incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito», designadamente «a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho» [alínea *b)* do n.º 2 do citado artigo].

Por seu turno, o [artigo 47.º](#) reconhece a todos os cidadãos «o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade, em regra por via de concurso» (n.º 2).

O princípio de livre acesso à função pública consiste em: «(a) não ser proibido de aceder à função pública em geral ou a uma determinada função pública em particular; (b) poder candidatar-se aos lugares postos a concurso, desde que preenchidos os requisitos necessários; (c) não ser preterido por outrem com condições inferiores; (d) não haver escolha discricionária da administração»⁶.

Ademais, o n.º 1 do [artigo 18.º](#) dispõe que os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.

Analisando os referidos preceitos constitucionais, os Professores Jorge Miranda e Rui Medeiros⁷ defendem que, «em íntima ligação com o princípio da aplicabilidade direta, o n.º 1 do artigo 18.º aponta as entidades públicas como primeiras destinatárias das normas constitucionais sobre direitos, liberdades e garantias. Todas as entidades públicas e não apenas o Estado ou os entes estaduais, seja qual for a sua forma jurídica e seja qual for o seu modo de atuação. E são destinatários todos os órgãos do poder público, independentemente da função do Estado que exerçam, seja ela política em sentido estrito, legislativa, executiva ou jurisdicional.»

⁶ Vd. Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra Editora, 1993, pág. 265.

⁷ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui - **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 323.

Os mesmos Professores⁸ afirmam que «diferente do concurso para efeito de acesso na Administração Pública é o concurso para o preenchimento de lugares e de quadros do escalão médio superior. Na lógica do artigo 47.º n.º 2 e, em nome da necessária institucionalização da Administração Pública – posta ao serviço do interesse público (artigo 266.º, n.º 1) –, deve valer outrossim a regra de concurso. Só em cargos de confiança política, os quais deveriam ser definidos por lei e com alcance restritivo, se compreende a sua dispensa (assim, os gabinetes dos grupos parlamentares e dos membros do Governo)».

No âmbito das autarquias locais, o [artigo 243.º](#), sob a epígrafe *Pessoal das autarquias locais*, dispõe que é aplicável aos funcionários e agentes da administração local o regime dos funcionários e agentes do Estado, com as adaptações necessárias, nos termos da lei (n.º 2). Relativamente a este preceito constitucional, o Professor Jorge Miranda⁹ salienta que «a equivalência de regimes jurídicos não obsta a que o legislador disponha de modo diverso para os trabalhadores da Administração local. Não exclui a diferenciação de regimes laborais. (...) por isso o n.º 2 do referido artigo alude às «necessárias adaptações».

Vínculo de emprego público

O trabalho em funções públicas pode ser prestado mediante vínculo de emprego público ou contrato de prestação de serviço, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#)¹⁰, na sua redação atual. Neste domínio, o vínculo de emprego público pode ser constituído por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, podendo assumir uma das seguintes

⁸ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 478 e 479.

⁹ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo III, Coimbra Editora, 2007, pág. 508.

¹⁰ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 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, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 82/2019, de 2 de setembro, 79/2019, de 2 de setembro, 2/2020, de 31 de março, 51/2022, de 26 de julho](#) e pelo [Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro](#).

Diploma retirado do sítio na Internet do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

modalidades: contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão de serviço ([artigo 6.º](#)).

A LTFP consagra como regime subsidiário o [Código do Trabalho](#)¹¹, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) nomeadamente, no caso «das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador-estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho». Em relação a estas matérias, a LTFP «limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador¹²».

A LTFP, nos termos do seu [artigo 1.º](#), é aplicável à administração direta e indireta do Estado e, com as necessárias adaptações, aos serviços da administração regional e da administração autárquica, bem como aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respetivos órgãos de gestão e outros órgãos independentes, e também a outros trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas que não exerçam funções nas entidades atrás referidas.

Mas, apesar de se assumir como definidora das bases gerais do regime da função pública, exclui expressamente do seu âmbito de aplicação sectores típicos da Administração Pública, designadamente os gabinetes de apoio dos membros do Governo e dos titulares dos órgãos referidos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 1.º, as entidades públicas empresariais e as entidades administrativas independentes¹³, com funções de regulação da atividade económica dos sectores privado, público e cooperativo e Banco de Portugal, bem como os militares das Forças Armadas, os militares da Guarda

¹¹ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterado pelas Leis n.ºs [105/2009, de 14 de setembro](#), [53/2011, de 14 de outubro](#), [23/2012, de 25 de junho](#), [47/2012, de 29 de agosto](#), [69/2013, de 30 de agosto](#), [27/2014, de 8 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 1 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [14/2018, de 19 de março](#), [90/2019, de 4 de setembro](#), [93/2019, de 4 de setembro](#), [18/2021, de 8 de abril](#), [83/2021, de 6 de dezembro](#), e [1/2022, de 3 de janeiro](#).

¹² Cfr. Exposição de Motivos da [Proposta de Lei n.º 184/XII](#) que deu origem à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

¹³ Por aplicação da [Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto](#), na sua redação atual – Lei quadro das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos sectores privado, público e cooperativo, que no seu artigo 32.º, n.º 1, prescreve que: “Aos trabalhadores das entidades reguladoras é aplicado o regime do contrato individual de trabalho.”

Nacional Republicana e o pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, cujos regimes constam de lei especial. Estão também excluídas do seu âmbito de aplicação as associações públicas profissionais¹⁴ ([artigo 2.º](#)).

No que se refere à remuneração, a LTFP integra as componentes de remuneração base, incluindo o subsídio de férias e de Natal, suplementos remuneratórios e compensações pelo desempenho ([artigo 146.º](#)). Por sua vez, a tabela remuneratória única¹⁵ contém a totalidade dos níveis remuneratórios suscetíveis de ser utilizados na fixação da remuneração base dos trabalhadores que exerçam funções ao abrigo de vínculo de emprego público (n.º 1 do [artigo 147.º](#)).

O desenvolvimento da carreira dos trabalhadores faz-se, em regra¹⁶, por alteração do posicionamento remuneratório para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, nos termos do [artigo 156.º](#).

A possibilidade de alteração da posição remuneratória está dependente da obtenção por parte dos trabalhadores de avaliações de desempenho positivas ao abrigo do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), regulado pela [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro](#)¹⁷, na sua redação atual, estando condicionada à existência de disponibilidade orçamental e a opções em matéria de gestão de recursos humanos, concorrendo com o recrutamento de novos funcionários na afetação de disponibilidades financeiras. A alteração de posicionamento

¹⁴ Por aplicação da [Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro](#) - Estabelece o regime jurídico de criação, organização e funcionamento das associações públicas profissionais, que no seu artigo 41.º, n.º 1, dispõe que: “Aos trabalhadores das associações públicas profissionais é aplicável o regime previsto no Código do Trabalho e o disposto nos números seguintes”.

¹⁵ No que diz respeito à tabela remuneratória única pode consultar o [Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro](#).

¹⁶ As alterações do posicionamento remuneratório também podem ocorrer por opção gestionária, quando o dirigente máximo do serviço, de acordo com as verbas orçamentais previstas, estabelece as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço, nos termos do [artigo 158.º](#) da LTFP.

¹⁷ Com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro](#) e [66-B/2012, de 31 de dezembro \(versão consolidada\)](#) que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública.

No âmbito da administração autárquica foi aprovado o [Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro](#) que adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e revoga o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho.

remuneratório transforma-se num direito efetivo, isto é, obrigatória, quando o funcionário adquire um número determinado de créditos no âmbito das classificações anuais.

Face ao exposto, no período de 2011 a 2017, através das leis orçamentais [[Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro](#)¹⁸ (artigo 24.º); [Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro](#)¹⁹ (artigo 20.º); [Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro](#)²⁰ (artigo 35.º); [Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro](#)²¹ (artigo 39.º); [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#)²² (artigo 38.º); [Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março](#)²³ (artigo 18.º); [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#)²⁴ (artigo 19.º)], foi vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias e outros acréscimos remuneratórios, designadamente alterações de posicionamento remuneratório, progressões, atribuição de prémios de desempenho.

Por sua vez, as mesmas leis orçamentais preveem «manter todos os efeitos associados à avaliação do desempenho, nomeadamente a contabilização dos pontos a que se refere o n.º 7 do [artigo 156.º](#) da LTFP, bem como a contabilização dos vários tipos de menções a ter em conta para efeitos de mudança de posição remuneratória e ou atribuição de prémios de desempenho». Preveem, ainda, que «estando em causa alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, a efetuar ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, quando o trabalhador tenha, entretanto, acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, nos termos da mesma disposição legal.»

Já em 2018, foram permitidas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório com a entrada em vigor da [Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro](#), na sua redação atual, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018. Assim, o seu [artigo 18.º](#), sob a epígrafe

¹⁸ Alterada pelas [Leis n.ºs 48/2011, de 26 de agosto](#) e [60-A/2011, de 30 de novembro](#).

¹⁹ Alterada pelas [Leis n.ºs 20/2012, de 14 de maio](#) e [64/2012, de 20 de dezembro](#).

²⁰ Alterada pelas [Leis n.ºs 51/2013, de 24 de julho](#) e [83/2013, de 9 de dezembro](#).

²¹ Alterada pelas [Leis n.ºs 13/2014, de 14 de março](#) e [75-A/2014, de 30 de setembro](#).

²² Alterada pela [Lei n.º 159-E/2015, de 30 de dezembro](#).

²³ Determina que, durante o ano de 2016, como medida de equilíbrio orçamental, são prorrogados os efeitos dos artigos 38.º a 46.º e 73.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cujas medidas são progressivamente eliminadas a partir de 2017, nos termos do artigo 18.º.

²⁴ Determina a eliminação progressiva das restrições e da reposição das progressões na carreira a partir de 2018, no entanto durante o ano de 2017 são prorrogados os efeitos dos artigos 38.º a 42.º, 44.º a 46.º e 73.º da Lei n.º 82 -B/2014, de 31 de dezembro, conforme prevê o artigo 19.º.

Valorizações remuneratórias, estabelece que nas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, 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. As valorizações remuneratórias resultantes dos atos a que se refere a alínea a) do seu 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.

O pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tinha direito, foi 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.

Em 2019, através da [Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro](#) (LO2019), na sua redação atual, que aprovou o Orçamento do Estado para 2019, também foram permitidas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, relevando, para o efeito, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tinha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, e sendo o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tinha direito por via de situações ocorridas em 2018 ou que ocorreram em 2019 processado com o faseamento previsto para 2019. Foram ainda permitidas alterações gestionárias de posicionamento remuneratório, nos termos do [artigo 158.º](#) da LTFP, dentro da dotação inicial aprovada para este mecanismo, com aplicação do faseamento previsto no citado artigo 18.º da LO 2018 ([artigo 16.º](#)).

Por sua vez, o [artigo 17.º](#) da mencionada LO2019 determina que «o tempo de serviço nas carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais, em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito, é objeto de negociação sindical, com vista a definir o prazo e o modo para a sua concretização, tendo em conta a sustentabilidade e compatibilização com os recursos disponíveis».

Recorde-se que o [artigo 19.º](#) da supracitada Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018, também previa idêntica disposição normativa.

A partir 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, sendo considerados os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, conforme prevê o [artigo 17.º](#) do Orçamento do Estado para 2020, aprovado pela [Lei n.º 2/2020, de 31 de março](#), na sua redação atual.

Quanto aos trabalhadores integrados na carreira docente, foi aprovado o [Decreto-Lei n.º 36/2019, de 15 de março](#)²⁵ que regula o modelo de recuperação do tempo de serviço dos docentes de carreira dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário²⁶, cuja contagem do tempo de serviço esteve congelada entre 2011 e 2017.

O preâmbulo deste decreto-lei reconhece aos docentes «o equivalente a 70% de um escalão tipo da sua carreira, tal como a lei já previu para as carreiras gerais. Nestas, um módulo padrão de progressão corresponde a 10 pontos que, em regra, são adquiridos ao longo de 10 anos, enquanto na carreira docente o módulo padrão é de 4 anos. Como tal, os 7 anos de congelamento, que correspondem a 70% do módulo de progressão de uma carreira geral, traduzem-se em 70% de 4 anos na carreira docente, ou seja, 2 anos, 9 meses e 18 dias. Este mesmo racional deve continuar a ser utilizado para aprofundar um quadro de equidade com as carreiras gerais da Administração Pública». Neste domínio, a partir de 1 de janeiro de 2019, «aos docentes são contabilizados 2 anos, 9 meses e 18 dias, a repercutir no escalão para o qual progredam a partir daquela data». O tempo referido «pode repercutir-se ainda no escalão seguinte, em função da situação concreta de cada docente, designadamente no caso do 5.º escalão, independentemente de um tempo mínimo de permanência no escalão», nos termos do seu artigo 2.º.

²⁵ Este decreto-lei produz efeitos a 1 de janeiro de 2019.

²⁶ O Estatuto da Carreira Docente, foi aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril](#), alterado pelos [Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de abril, 1/98, de 2 de janeiro, 35/2003, de 27 de fevereiro, 121/2005, de 26 de Julho, 229/2005, de 29 de dezembro, 224/2006, de 13 de novembro, 15/2007, de 19 de janeiro, 35/2007, de 15 de fevereiro, 270/2009, de 30 de setembro, 75/2010, de 23 de junho, 41/2012, de 21 de fevereiro](#) (que o republica), pelas [Leis n.ºs 80/2013, de 28 de novembro, e 16/2016, de 17 de junho](#).

Na Região Autónoma dos Açores, foi aprovado o [Decreto Legislativo Regional n.º 15/2019/A, de 16 de julho](#) que define os termos e a forma como se processa a contabilização, para efeitos de posicionamento e progressão na carreira, do tempo de serviço abrangido pelo disposto nas supracitadas leis orçamentais²⁷, prestado em funções docentes.

O referido diploma prevê a recuperação do tempo de serviço docente, a iniciar-se a partir do ano escolar 2019-2020, devendo, contudo, «ser concretizada de forma faseada, em seis anos, enquadrada nos recursos disponíveis, mas sem qualquer condicionante orçamental, podendo, até, ser antecipado o período em que se executará a recuperação, em função do número de docentes que se aposentem no ano anterior».

É aplicável aos docentes integrados na estrutura da carreira prevista no Estatuto do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário da Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo [Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de agosto](#), na sua redação atual.

No que diz respeito à Região Autónoma da Madeira, foi aprovado o [Decreto Legislativo Regional n.º 23/2018/M, de 28 de dezembro](#) que define os tempos e a forma como se processa a recuperação do tempo de serviço prestado em funções docentes abrangido pelo disposto nas Leis n.ºs [43/2005, de 29 de agosto](#), [53-C/2006, de 29 de dezembro](#), [55-A/2010, de 31 de dezembro](#), [64-B/2011, de 30 de dezembro](#), [66-B/2012, de 31 de dezembro](#), [83-C/2013, de 31 de dezembro](#), [82-B/2014, de 31 de dezembro](#), [7-A/2016, de 30 de março](#), e [42/2016, de 28 de dezembro](#).

A recuperação do tempo de serviço não contabilizado realiza-se através do aditamento de tempo de serviço para efeitos de progressão, nos termos dos artigos 3.º e 4.º do aludido diploma.

²⁷ Cfr. [Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro](#) (artigo 24.º); [Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro](#) (artigo 20.º); [Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro](#) (artigo 35.º); [Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro](#) (artigo 39.º); [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#) (artigo 38.º); [Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março](#) (artigo 18.º); e [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#) (artigo 19.º).

O Governo Regional defende «repôr a normalidade no desenvolvimento da carreira docente, a qual se quer prestigiada, valorizada e com profissionais motivados, através da recuperação desse tempo de serviço efetivamente prestado nos anos transatos, embora de uma forma faseada e plurianual, atendendo às inevitáveis repercussões orçamentais que tal medida acarreta».

Este diploma é aplicável aos docentes integrados na estrutura da carreira prevista no Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo [Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro](#), na sua redação atual.

Por último, refere-se o [Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio](#), retificado pela [Declaração de Retificação n.º 30/2019, de 26 de junho](#) que regula o modelo de recuperação do tempo de serviço, cuja contagem esteve congelada entre 2011 e 2017, nas carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais (magistrados judiciais e do Ministério Público, oficiais de justiça, militares das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana) em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito e que tenham mais de uma categoria. A estes trabalhadores são contabilizados nos termos previstos no anexo a este decreto-lei, 70% do módulo de tempo padrão para mudança de escalão ou posição remuneratória na respetiva categoria, cargo ou posto. A contabilização repercute-se no escalão ou posição remuneratória detidos pelos trabalhadores, nos termos do artigo 2.º.

De acordo com o preâmbulo do citado decreto-lei, é reconhecido «aos trabalhadores destas carreiras o equivalente a 70 % do módulo de tempo padrão para mudança de escalão ou posição remuneratória na respetiva categoria, cargo ou posto, tal como já se previu para os docentes e, inicialmente, para as carreiras gerais. Nestas um módulo padrão de progressão corresponde a 10 pontos que, em regra, são adquiridos ao longo de 10 anos. Como tal, os sete anos de congelamento, que correspondem a 70% do módulo de progressão de uma carreira geral, traduzem-se em 70% dos módulos de progressão de cada uma das carreiras abrangidas pelo referido decreto-lei. Este mesmo racional deve continuar a ser utilizado para aprofundar um quadro de equidade com as carreiras gerais da Administração Pública».

IV. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Efetuada uma pesquisa à base de dados da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, sobre a mesma matéria, apenas está pendente na 13.^a Comissão o [Projeto de Resolução n.º 307/XV/1.^a \(L\)](#) - Recomenda a contagem de pontos e reposição da paridade entre a Carreira de Enfermagem e a Carreira Técnica Superior da Administração Pública.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na XIV Legislatura não foram apresentadas iniciativas legislativas nem petições sobre a mesma matéria.

V. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

- **Consultas facultativas**

Sugere-se que sejam pedidos contributos escritos à Frente Sindical da Administração Pública (FESAP) e à Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública.