

Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.ª (PCP)

Consideração de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras

Data de admissão: 28 de maio de 2020.

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª)

Índice

- I. Análise da iniciativa**
- II. Enquadramento parlamentar**
- III. Apreciação dos requisitos formais**
- IV. Análise de direito comparado**
- V. Consultas e contributos**
- VI. Avaliação prévia de impacto**

Elaborado por: Maria Nunes de Carvalho (DAPLEN) Filomena Romano de Castro e Maria João Godinho (DILP) e Susana Fazenda (DAC)

Data: 16 de junho de 2020

I. Análise da iniciativa

- **A iniciativa**

A [iniciativa](#) consagra a contagem de todos os pontos obtidos durante o período de congelamento de carreiras, nomeadamente de progressões e promoções, para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório, abrangendo os trabalhadores que desempenham funções na Administração Pública que detenham contrato de trabalho em funções públicas ou contrato individual de trabalho nos termos do Código de Trabalho, prevendo que “(...) os pontos e respetivas menções qualitativas que os trabalhadores detinham no momento do reposicionamento remuneratório são adicionados aos pontos detidos à data da entrada em vigor da presente lei e considerados para futura alteração do posicionamento remuneratório” e que “a contabilização de pontos, no âmbito do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018, aos trabalhadores com contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho, é igual, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do correspondente posicionamento remuneratório, à contabilização de pontos dos trabalhadores da Administração Pública com contrato de trabalho em funções públicas, retroagindo essa contabilização ao ano de 2004.”

- **Enquadramento jurídico nacional**

A Constituição da República Portuguesa 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

Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a)

termos da lei, pelos órgãos competentes da Administração»¹ (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).

Por seu turno, o [artigo 47.º](#) da Lei Fundamental 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»².

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.

¹ 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).

² Vd. Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra Editora, 1993, pág. 265.

Analisando os referidos preceitos constitucionais, os Professores Jorge Miranda e Rui Medeiros³ 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.»

Os mesmos Professores⁴ 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](#) da Constituição, 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 Miranda⁵ 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».

³ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui - **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 323.

⁴ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 478 e 479.

⁵ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo III, Coimbra Editora, 2007, pág. 508.

Vínculo de emprego público

O [XIX Governo Constitucional](#) (2011-2015), atendendo à complexidade e proliferação de diplomas que regulavam o regime de trabalho em funções públicas, bem como as alterações avulsas e sucessivas de que o mesmo foi objeto, sobretudo por via das leis do Orçamento do Estado, apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 184/XII](#)⁶, dando origem à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), na sua redação atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). De acordo com a exposição de motivos da citada iniciativa, «a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas concretiza um objetivo prosseguido desde há muito, de dotar a Administração Pública de um diploma que reunisse, de forma racional, tecnicamente rigorosa e sistematicamente organizada, o essencial do regime laboral dos seus trabalhadores, viabilizando a sua mais fácil apreensão e garantindo a justiça e equidade na sua aplicação».

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas assenta em três ideias-chave:

1. «Assumir a convergência tendencial do regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores comuns, ressalvadas as especificidades exigidas pela função e pela natureza pública do empregador, com salvaguarda do estatuto constitucional da função pública;
2. Tomar como modelo de vínculo de emprego público a figura do contrato de trabalho em funções públicas, sem deixar de procurar um regime unitário para as duas grandes modalidades de vínculo de emprego público (contrato e nomeação), realçando apenas as especificidades de cada uma sempre que necessário;
3. Integrar, harmonizar e racionalizar as alterações legislativas concretizadas nos últimos quatro anos no regime laboral da função pública que o haviam

⁶ Em sede de votação final global, foi apresentado o Texto Final pela Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública relativo à Proposta de Lei n.º 184/XII/3.^a (GOV), tendo sido aprovado com os votos a favor do PSD e CDS-PP e votos contra do PS, PCP, BE, PEV.

desfigurado e descaracterizado, devolvendo e reforçando a sua unidade e coerência».

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela aludida Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna o [Código do Trabalho](#) – CT 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, como regime subsidiário, nomeadamente o 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, entre outros. Em relação a estas matérias e apenas quando se justifique, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas 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 empregador.

No que se refere à remuneração, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (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 única 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 regra, por alteração do posicionamento remuneratório para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra. O n.º 4 do [artigo 82.º](#) da [LTFP](#) prevê que todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento na carreira, feito por alteração do posicionamento remuneratório ou por promoção.

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](#)⁷

⁷ Regulado pela [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro](#) 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](#)

(SIADAP)], 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 remuneratório transforma-se num direito efetivo, i.e. 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](#)⁸ - artigo 24.º; [Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro](#)⁹ - artigo 20.º; [Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro](#)¹⁰ - artigo 35.º; [Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro](#)¹¹ - artigo 39.º; [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#)¹² - artigo 38.º; [Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março](#)¹³ – artigo 18.º; [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#)¹⁴ – 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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, bem como a contabilização dos vários tipos de menções a ter em conta para efeitos de mudança 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.

⁸ Alterada pelas [Leis n.ºs 48/2011, de 26 de agosto](#) e [60-A/2011, de 30 de novembro](#).

⁹ Alterada pelas [Leis n.ºs 20/2012, de 14 de maio](#) e [64/2012, de 20 de dezembro](#).

¹⁰ Alterada pelas [Leis n.ºs 51/2013, de 24 de julho](#) e [83/2013, de 9 de dezembro](#).

¹¹ Alterada pelas [Leis n.ºs 13/2014, de 14 de março](#) e [75-A/2014, de 30 de setembro](#).

¹² Alterada pela [Lei n.º 159-E/2015, de 30 de dezembro](#).

¹³ 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.

¹⁴ 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.

Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª)

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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 *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 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 tenha direito 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.

Em 2019, através da [Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro](#), 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

Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a)

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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, dentro da dotação inicial aprovada para este mecanismo, com aplicação do faseamento previsto no citado artigo 18.º da LO 2018 ([artigo 16.º](#)).

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.

Na anterior legislatura, o Governo procedeu, através da aprovação do [Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro](#), à atualização da base remuneratória para a Administração Pública, que abrangeu os trabalhadores da Administração Pública. Nos termos do n.º 1 do artigo 2.º, o valor da remuneração base é igual ou superior a € 635,07, montante pecuniário do 4.º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela [Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de dezembro](#).

Posteriormente, o referido diploma foi revogado pelo [Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março](#), que atualiza a base remuneratória e o valor das remunerações base mensais da Administração Pública, que prevê no seu artigo 2.º que o valor da remuneração base praticada na Administração Pública é de € 645,07.

De acordo com o preâmbulo do mencionado diploma, «os trabalhadores da Administração Pública que afixaram a base remuneratória da Administração Pública ou cujo valor da remuneração base mensal se situe até ao valor do montante pecuniário do nível 5 da tabela remuneratória única (TRU) terão, em 2020, uma atualização salarial

Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a)

de € 10, sendo a remuneração dos trabalhadores que não se encontrem nesta condição atualizada, em função da inflação estimada de 2019, em 0,3 %. Estas atualizações são retroativas a 1 de janeiro».

Conforme prevê o artigo 5.º do aludido [Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março](#), o trabalhador mantém os pontos e correspondentes menções qualitativas de avaliação do desempenho¹⁵ para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório.

O disposto no presente decreto-lei é aplicável aos trabalhadores da Administração Pública com contrato de trabalho celebrado ao abrigo do [Código do Trabalho](#)¹⁶ que exercem funções nas entidades a que se referem as alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), na sua redação atual.

É ainda aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores que exercem funções nas empresas públicas do setor público empresarial, na aceção do artigo 5.º do regime jurídico do setor público empresarial, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#), na sua redação atual, que não sejam abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em vigor.

II. Enquadramento parlamentar

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

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que a discussão em Plenário do Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a (PCP) foi agendada por arrastamento com a [Petição n.º 653/XIII/4.^a](#) - «Descongelamento das Progressões - Pela justa contagem de pontos a todos os enfermeiros» para o dia 18 de junho de 2020, juntamente com o

¹⁵ No âmbito do [Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública](#)¹⁵(SIADAP).

¹⁶ Aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), na sua redação atual.

Projeto de Lei n.º 403/XIV/1.^a (BE) - «Altera o regime da carreira especial de enfermagem, de forma a garantir posicionamentos remuneratórios e progressões de carreira mais justos e condizentes com o reconhecimento que os profissionais de enfermagem merecem».

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

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que, na XIII Legislatura, para além da Petição a que é feita referência no ponto anterior, não foi apresentada qualquer iniciativa legislativa conexa.

III. Apreciação dos requisitos formais

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e do artigo 118.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.

É subscrita por dez Deputados, observando o disposto no n.º 1 do artigo 123.º do Regimento, e assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento.

A iniciativa encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Encontram-se igualmente respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que este projeto de lei define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir princípios constitucionais.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores e os sindicatos participarem na elaboração de legislação laboral, na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública, de 9 de junho a 9 de julho de 2020, através da publicação deste projeto de lei na [Separata da II.ª Série do Diário da Assembleia da República n.º 22/XIV, de 9 de junho de 2020](#), nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 15.º e 16.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 27 de maio de 2020. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a), em conexão com a Comissão de Saúde (9.^a), a 28 de maio, por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado em sessão plenária nesse mesmo dia.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - «**Consideração de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras**» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como lei formulário ¹⁷, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, concretamente para se aproximar ao seu objeto.

¹⁷ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e [43/2014, de 11 de julho](#).

Tendo em conta a redação da norma sobre o objeto, sugere-se que, em sede de especialidade, seja ponderado o seguinte título: «**Consideração de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras e alteração do posicionamento remuneratório**».

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 n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 4.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá com o Orçamento do Estado subsequente à sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação». Acresce que, diferir a entrada em vigor para o Orçamento do Estado subsequente, acautela, ainda, o cumprimento do limite à apresentação de iniciativas, previsto no n.º 2 do artigo 120.º do RAR e, igualmente, no n.º 2 do artigo 167.º da CRP, designado “lei-travão”.

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

- **Regulamentação ou outras obrigações legais**

A presente iniciativa não prevê a necessidade de regulamentação posterior das suas normas, nem condiciona a sua aplicação ao cumprimento de qualquer obrigação legal.

IV. Análise de direito comparado

Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a)

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

Atenta a especificidade da matéria em causa, por razões de comparabilidade apresenta-se abaixo informação relativa a Espanha.

ESPANHA

Em Espanha, existem três tipos de Administrações Públicas: a Administração Geral do Estado, a Administração Autónoma (ou seja, das Comunidades Autónomas) e a Administração Local (a dos municípios, associações de municípios, etc.).

O *Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)*, aplicável à generalidade dos trabalhadores do Estado¹⁸, prevê a avaliação de desempenho desde a sua aprovação, em 2007. Na versão atualmente em vigor (alterada e consolidada pelo [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#)), determina-se que as Administrações implementarão sistemas que permitam a avaliação de desempenho dos seus trabalhadores, determinando os respetivos critérios e efeitos da mesma na carreira, formação e pagamento de certos complementos remuneratórios (artigo 20.º).

Também no tocante às carreiras, o EBEP estabelece algumas regras gerais, que são desenvolvidas em leis específicas relativas a cada Administração. Assim, as carreiras são divididas em A, B e C, em função das habilitações literárias exigidas (nível universitário, técnico, bacharelato e ensino secundário obrigatório, sendo a primeira e a última subdivididas em A1 e A2 e C1 e C2 – artigo 76.º) e incluem uma ou mais das

¹⁸ Com as exceções e especificidades elencadas nos artigos 4.º e 5.º: funcionários parlamentares das Cortes Gerais e das Assembleias Legislativas das Comunidades Autónomas e dos demais órgãos constitucionais do Estado e dos órgãos estatutários das comunidades autónomas; juizes, magistrados, fiscais e demais funcionários ao serviço da Administração da Justiça; pessoal militar das Forças Armadas; pessoal das forças e corpos de segurança; funcionários retribuídos por taxas/emolumentos (como notários e conservadores); funcionários do *Centro Nacional de Inteligencia*; funcionários do Banco de Espanha e do *Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito*; funcionários da *Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos*).

Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a)

seguintes modalidades: carreira horizontal, carreira vertical, promoção interna horizontal, promoção interna vertical (artigo 16.º).

De acordo com as pesquisas realizadas, não foram ainda aprovadas normas que regulem a avaliação de desempenho na Administração Geral do Estado, sendo que algumas Comunidades Autónomas já o fizeram (como o Principado das Astúrias, através da [Ley 5/2009, de 29 de diciembre, de séptima modificación de la ley 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la función pública, para la regulación de la carrera horizontal](#) e do [Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias](#), alterado pelo [Decreto 12/2013, de 6 de marzo](#), e pelo [Decreto 204/2019, de 19 diciembre](#)).

Recorde-se que Espanha também recorreu à ajuda externa (em 2012) e aplicou medidas de austeridade com vista à redução do déficite (cfr. [Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público](#) – texto consolidado).

Não se localizaram medidas de congelamento dos efeitos na progressão na carreira no contexto da crise financeira.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Como referido em III, por estar em causa legislação laboral, em conformidade designadamente com o disposto no artigo 134.º do RAR, o Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a (PCP) foi publicado na [Separata da II.ª Série do Diário da Assembleia da República n.º 22/XIV, de 9 de junho de 2020](#), e submetido a apreciação pública pelo prazo de 30 dias, de 18 de março a 17 de abril de 2020.

Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.^a

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.^a)

No momento da elaboração da presente Nota Técnica ainda não foram recebidos quaisquer contributos.

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

Foi feito o preenchimento, pelo proponente, da [ficha de avaliação prévia de impacto de género da presente iniciativa](#), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro.

Linguagem não discriminatória

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género, tendo em conta a terminologia utilizada nos atos legislativos vigentes.