

[Projeto de Lei n.º 32/XV/1.ª \(PCP\)](#)

Título: Contagem de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras

Data de admissão: 2 de maio de 2022

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 JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL](#)
- [V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR](#)
- [VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS](#)

I. A INICIATIVA

Retomando o [Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - Consideração de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras, vêm os quatro artigos deste projeto de lei determinar a contagem de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras, o qual se aplica a todos os trabalhadores que desempenham funções nos órgãos, organismos, serviços e demais entidades da Administração Pública, incluindo o setor público empresarial, independentemente da modalidade contratual, carreiras e profissões.

Para o efeito, os trabalhadores que tenham sido alvo de alteração do posicionamento remuneratório, de categoria ou de carreira, designadamente por via de transição de carreira ou por via da atualização da base remuneratória da Tabela Remuneratória Única da Administração Pública, estabelecida no Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro, mantêm os pontos detidos no momento do reposicionamento, assim como as correspondentes menções qualitativas de avaliação do desempenho, que relevam para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório. Mais, os pontos e respetivas menções qualitativas que os trabalhadores detinham no momento do reposicionamento remuneratório são adicionados aos pontos obtidos até à data da entrada em vigor da presente lei e considerados para futura alteração do posicionamento remuneratório.

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

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 n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento),¹ 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 na alínea b) do n.º 1 do artigo

¹ Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

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.

Observa o disposto na alínea a) do 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 2 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.

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

Dado que iniciativa em apreço pode gerar custos adicionais para o Orçamento do Estado, foram suscitadas dúvidas em relação à sua conformidade com o limite à apresentação de iniciativas previsto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e, igualmente, no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, designado «lei-travão», no [Despacho do Presidente da Assembleia da República n.º 19/XV](#). O proponente argumentou que o mesmo estaria salvaguardado, [dado que tal não se verificará no atual ano económico](#).² Não obstante, os efeitos da aplicação da lei no tempo, para este efeito, poderão ser aprofundados no decurso do processo legislativo, dado que não é possível aferir em que momento poderá a presente iniciativa ser aprovada e publicada como lei.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 6 de abril de 2022, acompanhado da respetiva [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (13.ª) a 2 de maio, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em sessão plenária no dia 23 de maio.

▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

² Dada a «“necessidade de conclusão do ciclo bienal de avaliação para que seja, então, possível concretizar-se a alteração do posicionamento remuneratório” (o que nunca poderá ocorrer antes de 2023).»

O título da presente iniciativa legislativa 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](#).

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 no dia seguinte ao da 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».

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

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A Constituição da República Portuguesa³ 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»⁴ (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

³ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁴ 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).

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»⁵.

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 Medeiros⁶ 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.»

⁵ Vd. Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra Editora, 1993, pág. 265.

⁶ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui - **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 323.

Os mesmos Professores⁷ 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.º1) – 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, da Constituição, 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 Miranda⁸ 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 [XIX Governo Constitucional](#), 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](#)⁹, dando origem à [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), na sua redação atual, que aprovou, em anexo, a [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP)¹⁰. De acordo com a exposição de motivos da citada iniciativa, «a Lei Geral do Trabalho em Funções

⁷ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 478 e 479.

⁸ MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – **Constituição Portuguesa Anotada** – Tomo III, Coimbra Editora, 2007, pág. 508.

⁹ 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, e PEV.

¹⁰ Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada, em anexo, 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](#)¹¹ (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](#)¹² (artigo 24.º); [Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro](#)¹³ (artigo 20.º); [Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro](#)¹⁴ (artigo 35.º); [Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro](#)¹⁵ (artigo 39.º); [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro](#)¹⁶ (artigo 38.º); [Lei](#)

¹¹ 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 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](#).

¹² Alterada pelas [Leis n.ºs 48/2011, de 26 de agosto e 60-A/2011, de 30 de novembro](#).

¹³ Alterada pelas [Leis n.ºs 20/2012, de 14 de maio e 64/2012, de 20 de dezembro](#).

¹⁴ Alterada pelas [Leis n.ºs 51/2013, de 24 de julho e 83/2013, de 9 de dezembro](#).

¹⁵ Alterada pelas [Leis n.ºs 13/2014, de 14 de março e 75-A/2014, de 30 de setembro](#).

¹⁶ Alterada pela [Lei n.º 159-E/2015, de 30 de dezembro](#)

[n.º 7-A/2016, de 30 de março](#)¹⁷ (artigo 18.º); [Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro](#)¹⁸ (artigo 19.º), foi vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciassem valorizações remuneratórias e outros acréscimos remuneratórios, designadamente alterações de posicionamento remuneratório, progressões, atribuição de prémios de desempenho.

Por sua vez, as mesmas leis orçamentais tinham na sua previsão «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 posição remuneratória e ou atribuição de prémios de desempenho». Previa, 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*, estabelecia 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

¹⁷ 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

¹⁸ 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

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](#), 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 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 que o valor da remuneração base praticada na Administração Pública é de € 645,07. Por sua vez, o citado decreto-lei foi revogado pelo [Decreto-Lei n.º 109-/2021, de 7 de dezembro](#), que atualiza as remunerações da Administração Pública e aumenta a respetiva base remuneratória. Assim, nos termos do seu artigo 4.º, «as remunerações base mensais existentes na Administração Pública são atualizadas em 0,9 %».

Conforme prevê o n.º 3 do seu artigo 5.º, o trabalhador mantém os pontos e correspondentes menções qualitativas de avaliação do desempenho para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório.

O disposto no presente diploma é aplicável aos trabalhadores da Administração Pública com contrato de trabalho celebrado ao abrigo do [Código do Trabalho](#) 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 necessárias 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.

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ **Âmbito internacional**

Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a Espanha.

ESPAÑA

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 Estado¹⁹, 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](#)²⁰), 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 ([artículo 20](#)).

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 – [artículo 76](#)) e incluem uma ou mais das seguintes modalidades: carreira horizontal, carreira vertical, promoção interna horizontal, promoção interna vertical ([artículo 16](#)).

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](#)).

¹⁹ 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; juízes, 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*).

²⁰ Diploma consolidado retirado do portal oficial *boe.es*. Todas as referências relativas à legislação de Espanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário.

Nesse sentido, e não obstante Espanha também tenha recorrido à ajuda externa (em 2012) e aplicado medidas de austeridade com vista à redução do déficit (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), nomeadamente a redução dos vencimentos dos funcionários públicos, não se localizaram medidas relativas a progressões/promoções comparáveis.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se não se encontrar em apreciação qualquer petição nem iniciativa legislativa sobre a matéria objeto da presente iniciativa.

▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

Consultada a mesma base de dados, constatou-se que, conforme já mencionado *supra*, a presente iniciativa legislativa veio retomar o [Projeto de Lei n.º 406/XIV/1.ª](#) - Consideração de todos os pontos para efeitos de descongelamento das carreiras.

Este projeto de lei foi agendado 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 [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».

Ambos os projetos de lei foram rejeitados, na generalidade, com os votos contra do PS, com os votos a favor do BE, PCP, PAN, PEV, da Deputada Cristina Rodrigues (Ninsc), e da Deputada Joacine Katar Moreira (Ninsc), e com a abstenção do PSD, CDS-PP e IL.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

▪ Consultas facultativas

Projeto de Lei n.º 32/XV/1.ª (PCP)

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



Sugere-se a consulta, por escrito, das duas confederações sindicais (CGTP-IN e UGT) bem como das quatro confederações patronais (CIP, CAP, CTP e CCP), que têm assento na [Comissão Permanente de Concertação Social](#) (CPCS).