SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
5.ª COMISSÃO — ORÇAMENTO, FINANÇAS E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

AUDIÇÃO SOBRE O ORÇAMENTO DO ESTADO 2026

NOTA TÉCNICA E PROPOSTAS DE CORREÇÃO ESTRUTURAL DA CARREIRA DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA

Lisboa, 05 de novembro de 2025

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS

Valorização da Carreira dos Oficiais de Justiça (2025–2028)

1. Introdução e Agradecimentos

Senhor Presidente,

Senhoras e Senhores Deputados,

Audição no âmbito da Proposta de Lei do Orçamento do Estado para 2026, requerida pelo SFJ à Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública, com o objetivo de expor as preocupações e propostas relativas à valorização da carreira dos Oficiais de Justiça.

O Sindicato dos Funcionários Judiciais (SFJ) agradece, antes de mais, a oportunidade desta audição, que consideramos de elevada importância institucional. Comparecemos perante esta Comissão com o propósito de contribuir, de forma construtiva e responsável, para o fortalecimento do sistema de Justiça — um dos pilares fundamentais do Estado de Direito democrático e da confiança dos cidadãos nas instituições.

O **Oficial de Justiça** é uma figura central na administração da Justiça portuguesa. O seu trabalho é silencioso, mas estrutural: garante o funcionamento quotidiano dos tribunais, assegura a execução das decisões judiciais e materializa, na prática, o exercício da soberania dos tribunais e do Ministério Público.

O **impacto do seu desempenho é direto na vida dos cidadãos**. Para muitos portugueses, o Oficial de Justiça é o primeiro e, frequentemente, o único rosto visível do sistema judicial. A perceção pública de uma Justiça justa, acessível e eficiente depende, em larga medida, da forma como estes profissionais desempenham as suas funções.

Por isso mesmo, a **formação, o profissionalismo, a competência técnica e a motivação** dos Oficiais de Justiça são fatores determinantes para a qualidade do serviço público prestado pela Justiça.

Rua João da Silva 24 A – 1900-271 Lisboa
Telef. 213514170 – sfj@sfj.pt

Contudo, este empenho tem sido exercido em condições de crescente desvalorização e sobrecarga, sem que o Estado tenha acompanhado, com justiça e coerência, a evolução das responsabilidades, exigências e qualificações da carreira.

Importa sublinhar que **as preocupações que hoje aqui trazemos não são apenas sindicais**, nem são meramente reivindicativas.

Elas têm sido reconhecidas por **instâncias europeias e nacionais independentes**, que há muito alertam para a urgência de uma reforma justa e integral da carreira dos Oficiais de Justiça, sem a qual nenhuma modernização da Justiça será sustentável.

Considerandos da CEPEJ - Comissão Europeia Para a Eficiência da Justiça

As recomendações da **Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça (CEPEJ)**, órgão do **Conselho da Europa**, são particularmente relevantes para o enquadramento da presente audição.
Em sucessivos relatórios de avaliação sobre o sistema judicial português, a CEPEJ tem salientado que **a melhoria do funcionamento da Justiça em Portugal depende de uma reforma profunda e coerente da carreira dos Oficiais de Justiça**, reconhecendo-lhes um papel essencial na eficiência dos tribunais e no apoio às magistraturas.

Nos seus pareceres, a CEPEJ defende expressamente que essa reforma deve **"introduzir, de forma mais ampla, tarefas de maior apoio aos magistrados"**, acompanhada de **"uma melhoria substancial das condições salariais"** e da criação de **"um sistema de formação profissional contínua e estruturada"**.

Estes três eixos: **valorização funcional, valorização remuneratória e qualificação permanente**, são considerados, pela CEPEJ, **condição indispensável para a eficiência e a credibilidade do sistema judicial português**.

Comissão europeia — Relatório sobre o Estado de Direito em Portugal

Também a **Comissão Europeia**, no seu mais recente **Relatório sobre o Estado de Direito em Portugal**, identifica de forma explícita **a falta de Oficiais de Justiça como um fator crítico que afeta a eficiência e a credibilidade do sistema judicial português**.

O documento sublinha que a **escassez de pessoal nas secretarias judiciais e nos serviços do Ministério Público** compromete a tramitação processual e **gera atrasos com impacto direto na perceção de justiça pelos cidadãos e na confiança nas instituições**. Acrescenta que esta carência é agravada pela **elevada idade média dos Oficiais de Justiça**, pela **proximidade de um número expressivo de aposentações concentradas num curto espaço temporal**, e pela **dificuldade crescente em atrair novos profissionais para a carreira**, resultado de uma **baixa competitividade salarial**, de **distorções internas de progressão** e da **ausência de perspetivas reais de valorização profissional. Embora o Decreto-Lei n.º 27/2025, aprovado posteriormente, tenha introduzido algumas medidas de valorização no ingresso e na estrutura dirigente, estas não foram suficientes para alterar o quadro estrutural identificado pela Comissão Europeia.**

O mesmo relatório refere que **as condições de trabalho e o envelhecimento do quadro de pessoal** são entraves estruturais à modernização da Justiça portuguesa, comprometendo a execução das reformas digitais e organizacionais que o próprio Governo tem anunciado no âmbito do PRR e do Plano de Modernização da Justiça.

Estes alertas, vindos de uma instituição europeia de referência, demonstram que o problema ultrapassa o plano corporativo e atinge **a capacidade do Estado em garantir uma justiça célere, eficiente e próxima dos cidadãos**.

E.U.R. - European Union of Rechtspfleger

O **Livro Branco** – ***White Paper for a Rechtspfleger / Greffier for Europe***, elaborado pela **European Union of Rechtspfleger (E.U.R.)**, organização europeia da qual o **Sindicato dos Funcionários Judiciais** é membro, apresenta uma visão comparada sobre o papel dos oficiais de justiça e as boas práticas de valorização profissional nos diversos sistemas judiciais europeus.

Este documento demonstra que **a aposta na carreira de Oficial de Justiça, na sua formação contínua e no alargamento das suas competências funcionais**, traduz-se em ganhos efetivos de eficiência, transparência e confiança pública nos sistemas judiciais. Tal como evidenciam os exemplos da **Alemanha, Áustria, Holanda** e outros Estados

europeus, o reforço estatutário e remuneratório destes profissionais constitui uma das formas mais eficazes de **garantir a sustentabilidade e a qualidade do serviço público da Justiça**, contribuindo diretamente para o **fortalecimento do Estado de Direito** e para a **celeridade processual**.

A realidade comparada demonstra, portanto, que **valorizar os Oficiais de Justiça não é uma reivindicação corporativa**, mas uma **opção de política pública** comum às democracias mais avançadas da Europa, onde se reconhece que **não há justiça eficiente sem quadros qualificados, motivados e justamente remunerados**.

Orçamento da Justiça vs Ministério Público – análise comparativa europeia

De acordo com os dados mais recentes da **Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça (CEPEJ)**, o **Ministério Público português** continua a ser um dos setores **com menor dotação orçamental proporcional** no contexto europeu.

Em 46 países avaliados, **Portugal surge em terceiro lugar entre os Estados com menor percentagem do orçamento da Justiça destinada ao Ministério Público**, o que evidencia um desinvestimento estrutural numa área essencial à legalidade democrática e à proteção dos direitos fundamentais.

Pior desempenho apenas se regista na **Eslovénia** e em **Malta**.

Em 2020, da **dotação orçamental global para o sistema judicial**, cerca de **70% foi direcionada para os tribunais**, **16% para o apoio judiciário** e apenas **14% para o Ministério Público**, o que confirma uma tendência prolongada de **subfinanciamento**. Ainda segundo a CEPEJ, entre **2020 e 2022**, praticamente todos os países europeus aumentaram as suas despesas com os serviços do Ministério Público (mediana +12%, média +21%), enquanto **Portugal foi um dos poucos Estados que reduziu a despesa executada**, com uma **diminuição de cerca de 4%**.

Este quadro traduz um **duplo problema estrutural**: por um lado, a **subdotação crónica** dos tribunais e serviços do Ministério Público; por outro, a **ausência de reforço humano e financeiro nos Oficiais de Justiça**, que são o suporte operacional direto de magistrados e

cidadãos.

A consequência é uma **justiça mais lenta, menos previsível e mais vulnerável à desconfiança social**.

O **Orçamento do Estado para 2026** confirma a tendência de crescimento global da despesa consolidada da missão "Justiça" (+13,5%, totalizando 2.027,5 milhões de euros), com **reforço de 5,1% na despesa com pessoal**, que passa a representar **65,1% do total**.

Todavia, este reforço **não inclui dotação específica** para a valorização dos Oficiais de Justiça, nem metas quantificadas de recrutamento, ao contrário do que sucede com outras carreiras do setor da justiça (como guardas prisionais e inspetores da PJ).

O **incremento orçamental existe**, mas **a orientação política do investimento permanece desequilibrada**, mantendo os Oficiais de Justiça como o elo mais frágil do sistema.

Inquérito Nacional às Condições de Vida e de Trabalho dos Funcionários Judiciais

O **"Relatório Final do Inquérito Nacional às Condições de Vida e de Trabalho dos Funcionários Judiciais"**, desenvolvido por investigadores da **Universidade Nova de Lisboa (2023)**, oferece um retrato profundamente preocupante da realidade humana e organizacional nos tribunais portugueses.

O estudo, baseado em mais de **dois mil inquéritos válidos**, conclui que **80% dos funcionários judiciais apresentam níveis elevados de esgotamento** e que **44% registam burnout severo**, o valor mais alto entre todas as carreiras públicas analisadas em Portugal, superando docentes, jornalistas e profissionais de saúde.

Segundo os autores, esta situação resulta de uma combinação de **sobrecarga de trabalho**, **insuficiência de recursos humanos**, **falta de reconhecimento institucional** e **ausência de progressão efetiva nas carreiras**.

A degradação do clima organizacional é agravada por condições materiais precárias, edifícios sem climatização, secretarias sobrelotadas, equipamentos obsoletos e ausência de espaços adequados de trabalho, e por sistemas informáticos (como o Citius) que, em vez de aliviar, **aumentam a pressão técnica e emocional** sobre os Oficiais de Justiça.

Estas conclusões convergem com os alertas internacionais da **CEPEJ** e da **Comissão Europeia**, confirmando que **a falta de pessoal e a desvalorização da carreira dos Oficiais de Justiça constituem um risco sistémico para a eficiência e credibilidade da Justiça portuguesa**.

Apesar do reforço global de **13,5% na despesa consolidada da Justiça** e de **5,1% na despesa com pessoal** previsto no **Orçamento do Estado para 2026**, **nenhum desses recursos foi especificamente afeto à valorização dos Oficiais de Justiça**. Ou seja, **há orçamento, mas falta compromisso com as pessoas certas**. A ausência de metas de recrutamento e de medidas de valorização direta perpetua o ciclo de exaustão e rotura funcional identificado pela academia.

É neste contexto que a **proposta de valorização apresentada pelo SFJ** adquire caráter de urgência social e institucional: trata-se não apenas de corrigir desigualdades salariais ou repor tempo de serviço, mas de **restaurar a dignidade e a estabilidade de uma profissão que sustenta diariamente o funcionamento dos tribunais e do Ministério Público**.

O **custo humano da inação** é já mensurável: perda de produtividade, aumento de erros processuais, absentismo prolongado e uma crescente dificuldade em atrair e reter profissionais qualificados.

Ignorar estes sinais é comprometer o próprio funcionamento do Estado de Direito.

É essa omissão que motivou, *prima facie*, o pedido da presente audição.

2. Enquadramento e Objetivos

A transição remuneratória, resultante do Acordo de 26 de fevereiro de 2025 (ver anexo I) e materializada pelo Decreto-Lei n.º 27/2025, revelou-se insuficiente para garantir uma efetiva e justa valorização de uma carreira e de profissionais "esquecidos" desde 1999, mas que têm sido e continuam a ser o sangue e o oxigénio dos tribunais e serviços do Ministério Público – os Oficiais de Justiça.

O SFJ propõe, por isso, um plano exequível e financeiramente equilibrado, a executar entre 2025 e 2028, que visa repor direitos, corrigir desigualdades e garantir a proficiência da carreira dos Oficiais de Justiça.

O objetivo é duplo: corrigir as injustiças salariais decorrentes do DL 27/2025 e repor o tempo de serviço injustamente congelado, valorizando uma carreira estrutural para o funcionamento dos tribunais e serviços do Ministério Público.

Trata-se de garantir estabilidade funcional e paz social na Justiça, evitando um novo ciclo de rutura em 2026.

3. Contexto e Fundamentação

Nas últimas duas décadas, a carreira dos Oficiais de Justiça foi sujeita a sucessivos congelamentos, distorções e suspensões de progressão que provocaram perdas reais de rendimento e desmotivação generalizada.

Entre **2005 e 2007 e 2011 e 2017,** os trabalhadores viram o seu tempo de serviço congelado, situação agravada pelo **artigo 17.º, n.º 6,** do Decreto-Lei n.º 27/2025, que interrompeu o ciclo de progressão em curso e gerou inúmeras e acentuadas desigualdades entre colegas.

Atualmente, faltam cerca de **1800 Oficiais** de Justiça nos tribunais e serviços do Ministério Público, e prevê-se um número acentuado de aposentações nos próximos anos, dado que a maioria do corpo profissional tem 55 ou mais anos de idade.

Apesar de o OE2026 anunciar investimento em infraestruturas: tribunais, estabelecimentos prisionais, Polícia Judiciária e Centro de Estudos Judiciários e reforço da digitalização e da interoperabilidade tecnológica, **não existe uma meta** quantificada de ingresso anual de novos Oficiais de Justiça **nem uma reserva de verba destinada a esse ingresso**.

Ou seja, projetam-se objetivos sem acautelar os recursos humanos necessários para o efeito. E sem profissionais motivados, valorizados e com uma carreira minimamente atrativa, tal desiderato torna-se mais difícil de atingir.

As condições materiais continuam degradadas: edifícios sem climatização, mobiliário gasto, secretarias sobrecarregadas e equipamentos obsoletos. O sistema informático Citius,

instrumento central da Justiça, encontra-se tecnologicamente desatualizado, criando entraves à eficiência e à celeridade processual.

A situação de sobrecarga e exaustão foi confirmada pelo *Relatório Final do Inquérito Nacional às Condições de Vida e de Trabalho dos Funcionários Judiciais* (Universidade Nova de Lisboa, 2023), que revelou que 80% dos Oficiais de Justiça apresentavam níveis preocupantes de exaustão emocional e 44% registam *burnout* severo — o valor mais elevado entre todas as carreiras públicas estudadas.

A esta realidade junta-se o problema do período (2001–2004) em que cerca de 500 Oficiais de Justiça exerceram funções em regime de precariedade contratual – regime de eventualidade – cujo tempo de serviço, naquele regime, não foi contabilizado para efeitos de progressão na carreira, o qual se encontra em contencioso judicial.

O Estado deve ser visto e agir como uma "pessoa de bem", nomeadamente no que respeita às relações laborais. Assim, o SFJ entende que a pacificação deste diferendo, que atualmente abrange cerca de 500 Oficiais de Justiça, mas poderá atingir entre 1500 e 2000 trabalhadores (que também exerceram funções como "Eventuais" entre 1990 a 2001), pode e deve ser alcançada pela via legislativa, desde logo como forma de eliminar a incerteza e evitar maiores prejuízos, inclusive funcionais e organizacionais, através da consagração expressa no novo estatuto profissional dos oficiais de justiça de que o tempo de serviço prestado nesse período, em regime de eventualidade, será contabilizado nas três vertentes: antiguidade, progressão e promoção.

A resolução desta questão tem impacto financeiro reduzido face aos ganhos em termos de eliminação de incerteza, garantia de previsibilidade e motivacionais. A título de referência, 260 casos representaram um custo global de cerca de 800 mil euros. Mesmo num cenário de 1500 a 2000 trabalhadores abrangidos, o custo total situar-se-á em torno de 5,4 milhões de euros, menos de 0,01% do orçamento da Justiça.

Trata-se, pois, de um problema com uma solução simples, juridicamente segura e politicamente pacificadora, capaz de encerrar um conflito que se arrasta há duas décadas e de devolver paz política e justiça interna à carreira.

4. Fundamentação Jurídica e Técnica da Proposta do SFJ

A proposta do Sindicato dos Funcionários Judiciais assenta num duplo fundamento: a) a **correção de desigualdades criadas pela aplicação do artigo 17.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 27/2025**, que bloqueou injustamente a progressão de parte dos Oficiais de Justiça; b) a **recuperação do tempo de serviço congelado** entre **2005–2007 e 2011–2017**, à semelhança do modelo recentemente reconhecido aos docentes pelo **Decreto-Lei n.º 48-B/2024,** de 25 de julho.

4.1. O precedente jurídico-político do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho

O Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, criou um **"regime especial de recuperação do tempo de serviço"** para os docentes da Região Autónoma da Madeira, com base no **princípio da igualdade de tratamento dentro das carreiras especiais do Estado** e na **necessidade de corrigir desigualdades provocadas por congelamentos administrativos sucessivos**.

O diploma reconheceu que a contagem integral do tempo de serviço suspenso entre 2005 e 2017 **não apenas é juridicamente possível**, como **constitucionalmente exigível** em nome da **igualdade e da confiança legítima**.

No seu preâmbulo, o Governo justificou esta medida com três fundamentos essenciais:

1. **Equidade intergeracional** — a reposição do tempo de serviço não constitui privilégio, mas a correção de um desequilíbrio que afetou uma geração profissional.
2. **Coesão institucional e motivação funcional** — trabalhadores desvalorizados produzem menos e põem em risco a eficiência dos serviços públicos.
3. **Sustentabilidade orçamental** — a reposição faseada permite cumprir o dever de justiça sem impacto financeiro desproporcionado.

O mesmo raciocínio, **com base nos princípios da igualdade (art.º 13.º) e da valorização do trabalho (art.º 59.º) da Constituição da República Portuguesa**, é diretamente aplicável aos Oficiais de Justiça.

Se o Estado reconheceu aos docentes o direito à recuperação do tempo de serviço congelado **em nome da equidade e da coesão institucional**, não pode, sem violar o princípio da igualdade, **negar esse mesmo direito aos Oficiais de Justiça**, que se encontram em situação funcional e histórica idêntica.

4.2. A desigualdade criada pelo artigo 17.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 27/2025

O artigo 17.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 27/2025 veio introduzir uma **discriminação objetiva** entre Oficiais de Justiça em situações idênticas de tempo de serviço e mérito.

Com efeito:

- os trabalhadores que completaram o ciclo de três anos para progressão **entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2025** mantiveram o direito à progressão e ao acréscimo remuneratório;
- os que atingiriam esse mesmo marco **entre 1 de julho de 2025 e 31 de dezembro de 2027** ficaram **impedidos de progredir**, sendo-lhes **reiniciado o ciclo de contagem a partir da nova tabela remuneratória**.

Em termos práticos, o decreto produziu uma **rutura de continuidade** dentro da mesma carreira, gerando **duas categorias de trabalhadores em situação funcional idêntica**, uma com progressão reconhecida e outra "zerada".

Tal situação **viola o princípio da igualdade material**, bem como o **direito à justa retribuição e à segurança na progressão profissional**, constitucionalmente consagrados.

O SFJ entende que esta cláusula deve ser **corrigida por via legislativa ou negocial**, mediante:

- a **reposição do direito à progressão** para os trabalhadores que completariam o ciclo no período entre **1 de julho de 2025 e 31 de dezembro de 2027**;
- e a **garantia de que o tempo de serviço prestado nesse intervalo é integralmente contado** para efeitos de progressão e antiguidade, sem prejuízo das novas regras remuneratórias.

Esta solução não representa um aumento de despesa arbitrário, mas a **restituição de um direito indevidamente suprimido** por um mecanismo transitório mal calibrado.

4.3. Enquadramento constitucional e jurisprudencial

A presente proposta é sustentada pelos seguintes princípios constitucionais e jurisprudenciais:

- **Artigo 13.º da CRP — Princípio da igualdade**, que proíbe o tratamento desigual de situações substancialmente idênticas sem fundamento racional.
- **Artigo 59.º da CRP — Direito à retribuição justa e à promoção profissional**, que impõe ao Estado o dever de garantir a progressão e valorização dos trabalhadores em função do mérito e da antiguidade.
- **Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 676/2025**, que reafirmou que o legislador não pode introduzir discriminações na contagem de tempo de serviço dentro da mesma carreira pública.
- **Acórdão do STA n.º 1497/2019**, que reconheceu a relevância jurídica do princípio da confiança legítima quando a Administração altera regras de progressão de forma imprevisível ou retroativa.

A conjugação destes precedentes reforça que **a eliminação do direito à progressão** entre 2025 e 2027 e a **não contagem dos sete anos congelados** configuram **violação de princípios estruturantes do Estado de Direito administrativo**.

4.4. Proposta de regime especial de correção e reposição

Com base nos modelos acima referidos, o SFJ propõe que seja criado, no âmbito do Estatuto dos Funcionários de Justiça, um **regime especial de correção e recuperação de tempo de serviço**, com aplicação faseada entre **2025 e 2028**, compreendendo:

1. **Reversão da desigualdade criada pelo artigo 17.º, n.º 6, do DL 27/2025**, através da contagem integral do tempo de serviço prestado até 31 de dezembro de 2027.
2. **Recuperação dos sete anos de congelamento (2005–2007 e 2011–2017)**, com aplicação progressiva idêntica à dos docentes.
3. **Cláusula de neutralidade orçamental**, assegurando faseamento plurianual e compensação interna dentro da dotação do Ministério da Justiça.

5. Eixos de Valorização Propostos

Para colmatar o vazio do Orçamento do Estado para 2026 relativamente aos Oficiais de Justiça e garantir condições mínimas de estabilidade e coesão no sistema judicial, o SFJ propõe três medidas estruturantes e progressivas, juridicamente fundadas e financeiramente equilibradas.

5.1. Atualização imediata dos escalões remuneratórios.

Implementação de um acréscimo mínimo de 50 euros mensais em três escalões intermédios, abrangendo cerca de 2 500 Oficiais de Justiça (ver escalões no anexo II).

É uma medida de baixo impacto orçamental — com um custo inferior a 8 % do esforço global estimado — mas de elevado efeito simbólico e prático: corrige distorções internas criadas pela aplicação do DL n.º 27/2025 e devolve previsibilidade à estrutura remuneratória da carreira.

Além disso, constitui um sinal político inequívoco de reconhecimento e respeito por uma classe que tem suportado a sobrecarga estrutural dos tribunais.

5.2. Retoma do ciclo de progressão interrompido pelo artigo 17.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 27/2025.

Propõe-se a eliminação da desigualdade entre trabalhadores que completaram o ciclo de progressão entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2025 e aqueles que o fariam entre 1 de julho de 2025 e 31 de dezembro de 2027, mas que ficaram injustamente impedidos de progredir.

Esta retoma, a implementar de forma faseada entre 2026 e 2027, tem como objetivo restabelecer a continuidade jurídica da carreira e respeitar o princípio da igualdade no tratamento de situações temporais equivalentes.

É uma medida de correção funcional e não de acréscimo remuneratório arbitrário — devolve direitos, não cria privilégios.

5.3. Reposição integral dos sete anos de tempo de serviço congelado.

Recuperação, para efeitos de progressão e antiguidade, dos períodos de 2005–2007 e 2011–2017, à semelhança do que foi reconhecido a outras carreiras do Estado, nomeadamente a docente e as forças de segurança.

O precedente jurídico do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho demonstra que a reposição faseada do tempo de serviço é legalmente viável, constitucionalmente exigível e orçamentalmente sustentável.

O mesmo princípio de equidade intergeracional deve aplicar-se aos Oficiais de Justiça, sob pena de violação do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

O impacto global estimado (23–25 milhões de euros por ano) corresponde a **cerca de 1% do orçamento da missão "Justiça"** — e é perfeitamente absorvível dentro do crescimento global de 13,5 % da despesa consolidada da missão "Justiça" previsto no OE2026.

Mais do que uma despesa, trata-se de um investimento estratégico na eficiência, motivação e previsibilidade do sistema judicial português.

6. Calendário de Execução

O plano deverá ser aplicado de forma progressiva e previsível, garantindo estabilidade orçamental e resultados mensuráveis em cada ano civil:

- **2025** — Atualização imediata dos escalões mais prejudicados, assegurando o sinal político de valorização imediata e a correção de assimetrias mais graves.
- **2026 e 2027** — Retoma e conclusão do ciclo de progressão interrompido pelo artigo 17.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 27/2025, com a primeira fase da reposição dos sete anos de tempo de serviço congelado.

- **2028** — Conclusão da reposição integral do tempo de serviço e entrada em vigor da tabela remuneratória estabilizada e definitiva.

Este modelo de execução faseada assegura **previsibilidade, responsabilidade financeira e justiça funcional**, traduzindo-se em ganhos anuais concretos de motivação, produtividade e estabilidade social nos tribunais.

7. Equidade Intergeracional e Proteção na Aposentação

As medidas de valorização e reposição do tempo de serviço devem aplicar-se igualmente aos Oficiais de Justiça que se aposentem entre 2025 e 2028.
O tempo de serviço reconhecido produzirá efeitos retroativos para todos os fins legais, incluindo para o cálculo da pensão de aposentação.
A Direção-Geral da Administração da Justiça deverá comunicar oficiosamente à Caixa Geral de Aposentações as atualizações decorrentes deste plano, **dispensando requerimentos individuais** e assegurando que o direito é aplicado de forma automática e uniforme.
Desta forma, garante-se **equidade geracional**, justiça para quem serviu o sistema até ao limite da carreira e respeito por princípios de previsibilidade e segurança jurídica na gestão das pensões públicas.

8. Sustentabilidade Jurídica e Orçamental

A presente proposta cumpre integralmente os princípios da **igualdade** e da **valorização do trabalho**, consagrados nos artigos 13.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa.
Baseia-se, ainda, em jurisprudência consolidada:

- **Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 676/2025**, que reafirma a proibição de tratamento discriminatório na contabilização de tempo de serviço em carreiras públicas;

- **Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo n.º 1497/2019**, que reconhece a tutela da confiança legítima quando a Administração altera regras de progressão sem transição justa.

O precedente político e jurídico do **Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho** demonstra que é exequível criar **um regime especial de recuperação do tempo de serviço**, com faseamento plurianual e impacto financeiro controlado.

O princípio da **equidade intergeracional** impõe que igual solução seja aplicada aos Oficiais de Justiça, sob pena de violação do princípio constitucional da igualdade.

A proposta do SFJ é, portanto, **juridicamente sólida e financeiramente sustentável**. O impacto global estimado (23–25 milhões de euros por ano) corresponde a **cerca de 1% do orçamento da missão "Justiça"**, margem perfeitamente comportável dentro do aumento de **5,1 % da despesa com pessoal** previsto no OE2026.

Trata-se de uma **opção política**, não de uma limitação financeira.

9. Argumentação Política e Social

A valorização dos Oficiais de Justiça é um **imperativo de justiça social e institucional**. Corrigir o congelamento e retomar as progressões **não é um privilégio**, é repor a verdade jurídica e o princípio da igualdade.

Um Estado que exige rigor e eficiência deve começar por garantir justiça a quem, diariamente, executa as suas decisões.

Valorizar os Oficiais de Justiça é **investir na celeridade processual, na qualidade das decisões e na confiança dos cidadãos**.

A resolução da questão da **eventualidade (2001–2004)** é condição necessária à paz política e funcional. A sua consagração no Estatuto encerrará um contencioso de duas décadas, com impacto financeiro residual (5,4 milhões de euros) e enorme ganho em estabilidade institucional.

Trabalhadores motivados produzem mais, erram menos e dignificam o serviço público. Ignorar o cansaço e o desânimo já comprovados por estudos académicos é **pôr em risco o próprio funcionamento do Estado de Direito**.

A Justiça só será justa quando também o for para quem nela trabalha.

10. Conclusão

Com esta proposta, o **Sindicato dos Funcionários Judiciais** demonstra que é possível compatibilizar **responsabilidade financeira com justiça funcional**.

Não se pedem privilégios — pede-se **coerência, respeito e visão de Estado**. Atualizar o que é urgente. Corrigir o que está errado. Planear o que exige tempo.

Só assim se garante **estabilidade social nos tribunais**, **eficiência institucional** e **dignidade** a uma carreira que é pilar essencial do sistema judicial português — **um dos alicerces do Estado de Direito democrático**.

Lisboa, 05 de novembro de 2025

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS

Índice

1. Introdução e Agradecimentos 2
Considerandos da CEPEJ - Comissão Europeia Para a Eficiência da Justiça 3
Comissão europeia — Relatório sobre o Estado de Direito em Portugal 3
E.U.R. - European Union of Rechtspfleger 4
Orçamento da Justiça vs Ministério Público – análise comparativa europeia 5
Inquérito Nacional às Condições de Vida e de Trabalho dos Funcionários Judiciais 6
2. Enquadramento e Objetivos 7
3. Contexto e Fundamentação 8
4. Fundamentação Jurídica e Técnica da Proposta do SFJ 10
4.1. O precedente jurídico-político do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho 10
4.2. A desigualdade criada pelo artigo 17.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 27/2025 11
4.3. Enquadramento constitucional e jurisprudencial 12
4.4. Proposta de regime especial de correção e reposição 12
5. Eixos de Valorização Propostos 13
5.1. Atualização imediata dos escalões remuneratórios. 13
5.2. Retoma do ciclo de progressão interrompido pelo artigo 17.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 27/2025. 13
5.3. Reposição integral dos sete anos de tempo de serviço congelado. 14
6. Calendário de Execução 14
7. Equidade Intergeracional e Proteção na Aposentação 15
8. Sustentabilidade Jurídica e Orçamental 15
9. Argumentação Política e Social 16
10. Conclusão 17

Rua João da Silva 24 A – 1900-271 Lisboa
Telef. 213514170 – sfj@sfj.pt

REPÚBLICA PORTUGUESA

XXIV GOVERNO CONSTITUCIONAL

Acordo para a revisão da carreira de regime especial de Oficial de Justiça

Considerando o objetivo do Governo de encetar um processo de revisão e valorização das carreiras profissionais dos Oficiais de Justiça, de forma a valorizar autonomamente todos os recursos humanos envolvidos na administração da justiça, o Governo encetou, de boa-fé e com elevado nível de compromisso e responsabilidade, uma negociação com os representantes destes profissionais, com vista a negociar a evolução da tabela remuneratória da carreira de regime especial de Oficial de Justiça.

Na sequência do desenvolvimento do mencionado processo de negociação, que se norteou pela preocupação de encontrar medidas que possam contribuir, de forma decisiva, para a dignificação desta carreira, objetivo que foi alcançado também em resultado da disponibilidade e espírito de cooperação que desde sempre foi manifestado pelas estruturas sindicais aqui em causa:

O Governo, representado pelas **Senhoras Ministra da Justiça**, Rita Alarcão Júdice, **Secretária de Estado da Adjunta da Justiça**, Maria Clara Figueiredo, e **Secretária de Estado da Administração Pública**, Dra. Marisa Garrido.

E

Os sindicatos:

Sindicato dos Oficiais de Justiça – SOJ, representado por Carlos Almeida, na qualidade de Presidente;
e
Sindicato dos Funcionários Judiciais – SFJ, representado por António Marçal, na qualidade de Presidente;

Acordam o seguinte, com produção de efeitos a 01.01.2025.

1- **Carreira pluricategorial**

- Criação de uma nova carreira com duas categorias de grau complexidade funcional 3, aplicável aos Tribunais Judicias e aos serviços do Ministério Público e um cargo de chefia, em regime de comissão de serviço.

- As duas categorias são:
  - Escrivão
  - Técnico de Justiça

- Os conteúdos funcionais das duas categorias são os seguintes:

  ESCRIVÃO:

  - Chefiar as unidades orgânicas para que for designado, de acordo com as orientações superiormente fixadas;

- Metodologia de integração na nova tabela remuneratória:
  - Os trabalhadores com a categoria de Secretário de Justiça, assim como a de Escrivão de Direito / Técnico de Justiça Principal, transitam para a nova categoria de Escrivão;
  - Os trabalhadores, cuja categoria atual é de Secretário de Justiça, assumem o cargo de chefia, em regime de comissão de serviço, de Secretário de Justiça, sem direito de oposição da parte da Entidade Empregadora (regime transitório);
  - Os restantes trabalhadores da carreira judicial e dos serviços do Ministério Público transitam para a nova carreira, para a categoria de base, Técnico de Justiça.
- O ingresso na carreira (categoria de técnico de justiça) ocorre na 3.ª PR.
- Os trabalhadores da categoria de técnico de justiça podem aceder à categoria de escrivão, mediante a realização de procedimento concursal, com fixação de número de vagas e definição de critérios.
- Os trabalhadores da categoria de escrivão podem aceder ao cargo de Secretário de Justiça, mediante a realização de procedimento concursal, com a definição de critérios.

3- Reposicionamento remuneratório e integração do Suplemento de Recuperação Processual

- Os trabalhadores transitam para o NR superior mais próximo do montante correspondente à soma da RB atual, acrescida do Suplemento de Recuperação Processual (SRP x12: 14), sem prejuízo de se assegurar a análise de eventuais situações que careçam de tratamento específico.
- A 1.ª e a 2.ª PR são posições transitórias, consideradas para efeitos de integração destes trabalhadores na carreira, na 3.ª PR, faseadamente:
  - Em 01.01.2026:
    - Os trabalhadores integrados no NR 13 passam para o NR 15
    - Os trabalhadores integrados no NR 15 passam para o NR 18
  - Em 01.01.2027:
    - Os trabalhadores que passaram para o NR 15 em 2026 passam para o NR 18, com a condição que já estejam considerados como definitivos
- Para os novos trabalhadores, admitidos durante os anos de 2025, 2026 e 2027, a sua integração na tabela remuneratória é feita da seguinte forma:
  - 2025: NR 13
  - 2026: NR 15
  - 2027: NR 18, passando este NR a ser 1.ª PR da tabela remuneratória e eliminando-se as posições transitórias

Ultrapassado os limites de horas acima referidos, é devido o pagamento de trabalho suplementar.

Lisboa, 26 de fevereiro de 2025

Pelo Governo

(Rita Alarcão Júdice, Ministra da Justiça)

(Maria Clara Figueiredo, Secretária de Estado Adjunta da Justiça)

(Marisa Garrido, Secretária de Estado da Administração Pública)

Pelo SOJ

(Carlos Almeida, Presidente)

Pelo SFJ

(António Marçal, Presidente)

2025 - ANTES DO DL 27/2025					2025 - APÓS DL 27/2025								
CATEGORIAS (pré DL 27/2025)	Escalões	Venc Base 2025	SRP	Total x12 (sem SRP integrado)	SRP*12/14	Total x14 (com SRP integrado)		Vencimento Base	Nível da TRU	Aumento na transição (2025) (face ao anterior VB + SRP não integrado pago em 12 meses)	Variação %	Aumento na transição (2025) (face ao anterior VB + SRP integrado) valor dos 14 meses dividido por 12	Variação %	
Escrivão Auxiliar * Técnico de Justiça Auxiliar	Provisório	972,05 €	131,23 €	1 103,28 €	112,48 €	1 084,53 €		1 284,67 €	13	181,39 €	16,44%	200,14 €	18,45%	
	1º	1 179,40 €	159,22 €	1 338,62 €	136,47 €	1 315,87 €		1 389,93 €	15	51,31 €	3,83%	74,06 €	5,63%	
	2º	1 253,09 €	169,17 €	1 422,26 €	145,00 €	1 398,09 €		1 547,83 €	18	125,57 €	8,83%	149,74 €	10,71%	
	3º	1 344,31 €	181,48 €	1 525,79 €	155,56 €	1 499,87 €		1 547,83 €	18	22,04 €	1,44%	47,96 €	3,20%	1003
	4º	1 425,03 €	192,38 €	1 617,41 €	164,90 €	1 589,93 €		1 705,73 €	21	88,32 €	5,46%	115,80 €	7,28%	
	5º	1 530,29 €	206,59 €	1 736,88 €	177,08 €	1 707,37 €		1 863,62 €	24	126,74 €	7,30%	156,25 €	9,15%	
	6º	1 705,73 €	230,27 €	1 936,00 €	197,38 €	1 903,11 €		2 026,26 €	27	90,26 €	4,66%	123,15 €	6,47%	
Escrivão Adjunto * Técnico de Justiça Adjunto	1º	1 442,56 €	194,75 €	1 637,31 €	166,92 €	1 609,48 €		1 705,73 €	21	68,42 €	4,18%	96,25 €	5,98%	
	2º	1 547,83 €	208,96 €	1 756,79 €	179,11 €	1 726,94 €		1 863,62 €	24	106,83 €	6,08%	136,68 €	7,91%	
	3º	1 600,46 €	216,06 €	1 816,52 €	185,20 €	1 785,66 €		1 863,62 €	24	47,10 €	2,59%	77,96 €	4,37%	
	4º	1 740,80 €	235,01 €	1 975,81 €	201,44 €	1 942,24 €		2 026,26 €	27	50,45 €	2,55%	84,02 €	4,33%	
	5º	1 809,41 €	244,27 €	2 053,68 €	209,37 €	2 018,78 €	*	2 188,90 €	30	135,22 €	6,58%	170,12 €	8,43%	
	6º	1 917,83 €	258,91 €	2 176,74 €	221,92 €	2 139,75 €		2 188,90 €	30	12,16 €	0,56%	49,15 €	2,30%	1138
Escrivão de Direito * Técnico de Justiça Principal	1º	1 953,97 €	263,79 €	2 217,76 €	226,10 €	2 180,07 €		2 459,95 €	35	242,19 €	10,92%	279,88 €	12,84%	
	2º	2 062,39 €	278,42 €	2 340,81 €	238,65 €	2 301,04 €		2 459,95 €	35	119,14 €	5,09%	158,91 €	6,91%	
	3º	2 170,82 €	293,06 €	2 463,88 €	251,19 €	2 422,01 €		2 459,95 €	35	- 3,93 €	-0,16%	37,94 €	1,57%	338
	4º	2 279,82 €	307,78 €	2 587,60 €	263,81 €	2 543,63 €		2 622,59 €	38	34,99 €	1,35%	78,96 €	3,10%	
	5º	2 351,53 €	317,46 €	2 668,99 €	272,11 €	2 623,64 €		2 787,32 €	41	118,33 €	4,43%	163,68 €	6,24%	
	6º	2 423,81 €	327,21 €	2 751,02 €	280,47 €	2 704,28 €		2 787,32 €	41	36,30 €	1,32%	83,04 €	3,07%	
														2479
Secretário de Justiça	1º	2 387,67 €	322,34 €	2 710,01 €	276,29 €	2 663,96 €		3 068,99 €	46	358,98 €	13,25%	405,03 €	15,20%	
	2º	2 459,94 €	332,09 €	2 792,03 €	284,65 €	2 744,59 €		3 068,99 €	46	276,96 €	9,92%	324,40 €	11,82%	
	3º	2 532,24 €	341,85 €	2 874,09 €	293,02 €	2 825,26 €		3 068,99 €	46	194,90 €	6,78%	243,73 €	8,63%	
	4º	2 604,51 €	351,61 €	2 956,12 €	301,38 €	2 905,89 €		3 068,99 €	46	112,87 €	3,82%	163,10 €	5,61%	
	5º	2 713,46 €	366,32 €	3 079,78 €	313,99 €	3 027,45 €		3 068,99 €	46	- 10,79 €	-0,35%	41,54 €	1,37%	

* com subida mínima de 28 euros