

Concordo.
À consideração superior,
13/02/2023

Chefe de Divisão DSAJAU/DAAL

Anabela Monteiro

Concordo.
Transmita-se ao Município do Porto.
13/02/2023

Diretor de Serviços de Apoio Jurídico e à
Administração Local

Carlos Meireles

Informação n.º INF_DSAJAL_TR_1710/2023

Proc. n.º 2023.01.30.9903

Data 10-02-2023

Assunto Valorização remuneratória

Pela Senhora Diretora Municipal de Gestão de Pessoas e Organização foi solicitado parecer “quanto à aplicação da valorização remuneratória dos trabalhadores em funções públicas integrados na carreira especial de fiscalização, decorrente das regras previstas no Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.”

Por força do reposicionamento decorrente do disposto no Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, os fiscais municipais transitaram para a nova carreira sendo reposicionados numa posição remuneratória automaticamente criada.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, os trabalhadores integrados nesta carreira tiveram um impulso remuneratório de 52,11 € conforme disposto nas FAQ da DGAEP:

14. Os trabalhadores que se encontrem em posição remuneratória automaticamente criada (por falta de identidade com um nível remuneratório da TRU), atualizam a sua remuneração em que termos?

Os trabalhadores que se encontram em posição remuneratória automaticamente criada, atualizam a sua remuneração de acordo com as regras previstas na FAQ 5 das FAQ – Base remuneratória da AP e atualização das remunerações (2023)”

5. Como se concretiza a atualização da remuneração base dos trabalhadores nas situações de falta de identidade da respetiva remuneração com um nível remuneratório da TRU (posições remuneratórias automaticamente criadas)?

As remunerações até € 709,47 são atualizadas para o valor da base remuneratória da Administração Pública (€ 761,58).

As remunerações entre € 709,48 e € 2 612,03 são atualizadas em € 52,11.

As remunerações de valor igual ou superior a € 2 612,04, beneficiam de uma atualização de 2%.”



REPÚBLICA
PORTUGUESA

Assim solicitam confirmação da posição e nível remuneratório onde foram posicionados os seguintes trabalhadores:

“Caso n.º 1:

Trabalhador posicionado entre a posição 6.ª e 7.ª e entre o nível 13 e 14, com uma remuneração base de 1 132,55 €, atualizada em 52,11 €, ficando com uma remuneração base de 1 184,66 €, a partir de 2023, o que implica ficar posicionado entre a 5.ª e a 6.ª posição e entre o nível 13 e 14.

Caso n.º 2:

Trabalhador posicionado entre a posição 1.ª e 2.ª e entre o nível 5 e 7, com uma remuneração base de 802,19 € atualizada em 52,11 € ficando com uma remuneração base de 854,30 €, a partir de 2023, o que implica ficar posicionado abaixo da 1.ª posição e abaixo do 1.º nível da Tabela Remuneratória Única.”

Solicita-se ainda “esclarecimento sobre a futura alteração de posicionamento remuneratório nos dois casos apresentados, face ao previsto na disposição de salvaguarda, no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que, no seu n.º 2, vem determinar que aos trabalhadores inseridos nas carreiras e categorias objeto de valorização que se encontrem posicionados em nível remuneratório automaticamente criado, não pode resultar, em ulterior alteração da posição remuneratória, uma posição inferior àquela que lhe seria devida, por força da aplicação das regras do reposicionamento remuneratório e do normal desenvolvimento da carreira, vigentes à data de entrada em vigor do presente diploma.”

Cumpre, pois, informar:

No capítulo referente à “base remuneratória e atualização das remunerações da Administração Pública”, os art.ºs 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro, determinam:

“

Artigo 3.º

Revisão dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios

O valor dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios da Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-CJ/2008, de 31 de dezembro, na sua redação atual, é revisto nos termos seguintes:

- a) O valor do montante pecuniário do nível remuneratório 5 é atualizado para o valor da BRAP;*
- b) O valor do montante pecuniário dos níveis remuneratórios 6, 7 e 8 da TRU é atualizado, respetivamente, para € 809,13, € 861,23 e € 899,77;*
- c) O valor do montante pecuniário dos níveis remuneratórios 9 a 41 da TRU, inclusive, é atualizado para o valor correspondente ao montante pecuniário do nível remuneratório seguinte, considerando, para o efeito, os montantes pecuniários resultantes da atualização estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro;*
- d) O valor dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios acima do nível 41 da TRU é atualizado em 2 %.*

Artigo 4.º

Atualização das remunerações base na Administração Pública

1 — A remuneração base dos trabalhadores é atualizada nos termos da revisão constante do artigo anterior ou, em caso de falta de identidade da respetiva remuneração com um nível remuneratório da TRU, de acordo com as regras constantes dos números seguintes

2 — **A remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração até € 709,47 é atualizada para o valor da BRAP.**

3 — **A remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração entre € 709,48 e € 2612,03 é atualizada em € 52,11.**

4 — A remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração igual ou superior a € 2612,04, é atualizada em 2 %.

5 — Sempre que, nos termos do regime aplicável, a remuneração base do trabalhador seja determinada em percentagem de um valor padrão ou de referência, a sua atualização é aquela que resulta da atualização do referido valor padrão ou de referência efetuada nos termos dos números anteriores.”

A revisão dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios e a atualização das remunerações base na Administração Pública encontra-se refletida nos anexos a este diploma.

No capítulo referente às “valorizações remuneratórias” dispõe-se no art.º 17.º quanto à carreira especial de fiscalização:

“Artigo 17.º

Alteração da estrutura remuneratória da carreira especial de fiscalização

1 — O anexo I a que se referem o n.º 6 do artigo 2.º e o n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, é alterado com a redação constante do anexo XII ao presente decreto-lei e do qual faz integrante.

2 — O anexo II a que se refere o n.º 5 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, é alterado com a redação constante do anexo XIII ao presente decreto-lei e do qual faz integrante.”

Está ainda prevista uma norma de salvaguarda nos seguintes termos:

“Artigo 20.º

Disposição de salvaguarda

1 — Com a aplicação do disposto no presente decreto-lei **o trabalhador mantém os pontos** e correspondentes menções qualitativas de avaliação do desempenho para **efeitos de futura alteração** de posicionamento remuneratório.

2 — Aos trabalhadores inseridos nas carreiras e categorias objeto de valorização que se encontrem posicionados em nível remuneratório automaticamente criado, **não pode resultar, em ulterior alteração** da posição remuneratória, **uma posição inferior** àquela que lhe seria devida, por força da aplicação das **regras** do



reposicionamento remuneratório e do normal desenvolvimento da carreira, **vigentes à data de entrada em vigor do presente diploma.**” (destacado acrescentado)

Sobre a aplicação do disposto nas mencionadas normas esclarece a DGAEP em FAQ[1]:

“12. Com as medidas de valorização remuneratória o trabalhador mantém os pontos detidos?

Sim.

Os trabalhadores cuja remuneração seja valorizada pelas medidas implementadas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, mantêm os pontos e correspondentes menções qualitativas de avaliação de desempenho para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório.

13. Os trabalhadores abrangidos pelas medidas de valorização remuneratória podem ter alteração de posicionamento remuneratório em 2023, decorrente da avaliação do desempenho?

Sim, se preencherem as condições para o efeito, designadamente se tiverem obtido 10 ou mais pontos.

14. Os trabalhadores que se encontrem em posição remuneratória automaticamente criada (por falta de identidade com um nível remuneratório da TRU), atualizam a sua remuneração em que termos?

Os trabalhadores que se encontram em posição remuneratória automaticamente criada, atualizam a sua remuneração de acordo com as regras previstas na FAQ 5 das FAQ –Base remuneratória da AP e atualização das remunerações (2023)”

Assim:

“5. Como se concretiza a atualização da remuneração base dos trabalhadores nas situações de falta de identidade da respetiva remuneração com um nível remuneratório da TRU (posições remuneratórias automaticamente criadas)?

As remunerações até € 709,47 são atualizadas para o valor da base remuneratória da Administração Pública (€ 761,58).

As remunerações entre € 709,48 e € 2 612,03 são atualizadas em € 52,11.

As remunerações de valor igual ou superior a € 2 612,04, beneficiam de uma atualização de 2%.”

4. Quais são os trabalhadores abrangidos pela atualização da base remuneratória da Administração Pública?

São abrangidos todos os trabalhadores que se encontrem a auferir uma remuneração base mensal até € 709.47 (cf. art.º 4º nº 2).

“7. Como se concretiza a atualização da remuneração base dos restantes trabalhadores da Administração Pública?

Os trabalhadores cuja remuneração já tivesse identidade com um nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única mantêm o mesmo nível remuneratório com a atualização do respetivo montante.”

17. Como se concretiza o posicionamento dos trabalhadores que em resultado da valorização remuneratória, ficam colocados em posição inferior à 1.ª posição da estrutura remuneratória da carreira onde se encontram integrados? Os trabalhadores que se encontravam em posição remuneratória automaticamente criada e que, em resultado da atualização da sua remuneração, ficariam colocados em posição virtualmente criada inferior à 1.ª posição deverão ser posicionados na 1.ª posição remuneratória da categoria.

19. Os trabalhadores que se encontrem em posição automaticamente criada para o efeito e a menos de 28 € da posição imediatamente seguinte, que, por força da atualização da remuneração base, aumentem esse distanciamento perdem o direito à posição que teriam à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro?

Não.

A cláusula de salvaguarda prescreve que da aplicação das regras de valorização remuneratória não poderá resultar, em futura alteração de posicionamento remuneratório, uma posição inferior àquela que lhe seria devida por força das regras do reposicionamento remuneratório e do normal desenvolvimento da carreira.

Exemplo

Um trabalhador integrado na carreira de técnico superior que, em 2022, se encontrasse posicionado entre a 3.ª e a 4.ª posição remuneratória, entre os níveis 19 e 23 da TRU, a auferir o montante de 1 605,00€ (a menos de 28€ da posição seguinte), e que, em 2023, por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 4.º, aumente a sua remuneração em € 52,11, mantendo-se em posição virtual, entre a 3.ª e a 4.ª posição, entre os níveis 20 e 24 da TRU, e a auferir 1 657,11€ (a mais de 28€ da posição seguinte), por aplicação da cláusula de salvaguarda prevista no n.º 2 do artigo 20.º, deverá, na futura alteração de posicionamento remuneratório, ser posicionado na 5.ª posição remuneratória.

»20. Os trabalhadores que se encontrem em posição automaticamente criada, a mais de 28 € da posição imediatamente seguinte, e que, por força da atualização de 52,11€, resulte uma posição virtual imediatamente inferior à que detinham, e a menos de 28€ da posição seguinte, adquirem o direito à posição que se siga a esta, em ulterior alteração de posicionamento remuneratório?

Sim.

A cláusula de salvaguarda prevista no n.º 2 do artigo 20.º determina que da aplicação das regras de valorização remuneratória não poderá resultar, em futura alteração de posicionamento remuneratório, uma posição inferior àquela que lhe seria devida por força das regras do reposicionamento remuneratório e do normal desenvolvimento da carreira.

Exemplo 1

Um trabalhador integrado na carreira de técnico superior, posicionado, em 2022, entre a 5.ª e a 6.ª posição remuneratória, entre os níveis 27 e 31 da TRU, e a auferir o montante de 1 886,61€ (a mais de 28€ da posição seguinte), e que por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 4.º, aumente a sua remuneração em 52,11€, posicionando-se na escala remuneratória de 2023, da respetiva carreira, em posição virtual, entre a 4.ª e a 5.ª

posição remuneratória, entre os níveis 28 e 32 da TRU, e a auferir 1 938,72€ (a menos de 28€), na futura alteração de posicionamento remuneratório, deverá ser posicionado na 6.ª posição remuneratória, por aplicação da cláusula de salvaguarda prevista no artigo 20.º.

Exemplo 2

Um trabalhador integrado na carreira de fiscalização, categoria de fiscal, posicionado, em 2022, entre a 3.ª e a 4.ª posição remuneratória, entre os níveis 9 e 11 da TRU, e a auferir o montante de 930,00€ (a mais de 28€ da posição seguinte), e que por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 4.º, aumente a sua remuneração em 52,11€, posicionando-se na escala remuneratória de 2023, da respetiva carreira, em posição virtual, entre a 2.ª e a 3.ª posição remuneratória, entre os níveis 8 e 10 da TRU, e a auferir 982,11€ (a menos de 28€ da posição seguinte)deverá, na futura alteração de posicionamento remuneratório, ser posicionado na 4.ª posição remuneratória, por aplicação da cláusula de salvaguarda prevista no artigo 20.º. “

Com efeito, determina o art.º 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pelo art.º 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

“Artigo 104.º

Reposicionamento remuneratório

1 - Na transição para as novas carreira e categoria, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que actualmente têm direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º, nela incluindo adicionais e diferenciais de integração eventualmente devidos.

2 - **Em caso de falta de identidade, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória, automaticamente criada, de nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que actualmente têm direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º**

3 - No caso previsto no número anterior, os trabalhadores, até ulterior alteração do posicionamento remuneratório, da categoria ou da carreira, mantêm o direito à remuneração base que vêm, ou viriam, auferindo, a qual é objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do n.º 4 do artigo 68.º

4 - (Revogado.)

5 - **No caso previsto no n.º 2, quando, em momento ulterior, os trabalhadores devam alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a um montante pecuniário fixado na portaria referida no n.º 2 do artigo 68.º, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.**

6 - O montante pecuniário referido no número anterior pode ser alterado na sequência da negociação prevista no n.º 4 do artigo 68.º.”

O n.º 11 da Portaria n.º 1553-C/2008 de 31 de Dezembro (também mantida em vigor pelo art.º 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) fixou este montante em € 28.

II-B

Face ao atrás exposto, consideremos as remunerações das seis primeiras posições remuneratórias da categoria de fiscal da carreira especial de fiscalização, para os anos de 2022 e 2023:

2022							
posição remuneratória	1	2	3	4	5	6	7
nível remuneratório da TRU	5	7	9	11	12	13	14
remuneração	709,46	809,13	903,27	1007,49	1059,59	1111,72	1163,82

2023						
posição remuneratória	1	2	3	4	5	6
nível remuneratório da TRU	7	8	10	12	13	14
remuneração	861,23	899,77	1 007,49	1 111,72	1 163,82	1 215,93

Analisemos agora as situações que nos são colocadas:

Caso n.º 1:

Trabalhador posicionado entre a posição 6.º e 7.º e entre o nível 13 e 14, com uma remuneração base de 1 132,55 €, atualizada em 52,11 €, ficando com uma remuneração base de 1 184,66 €, a partir de 2023, o que implica ficar posicionado entre a 5.º e a 6.º posição e entre o nível 13 e 14.

Caso n.º 2:

Trabalhador posicionado entre a posição 1.º e 2.º e entre o nível 5 e 7, com uma remuneração base de 802,19 € atualizada em 52,11 € ficando com uma remuneração base de 854,30 €, a partir de 2023, o que implica ficar posicionado abaixo da 1.º posição e abaixo do 1.º nível da Tabela Remuneratória Única.”

Com efeito, conforme resulta do que atrás se expôs, dado que os trabalhadores se encontram em posições remuneratórias virtuais, pela aplicação da regra estabelecida no n.º 3 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro, têm a sua remuneração base atualizada em € 52,11 passando a auferir no primeiro caso 1 184,66 €, e no segundo caso € 854,30.

À carreira foram aplicadas regras de valorização remuneratória conforme disposto no art.º 17.º atrás reproduzido, sendo que o nível remuneratório 7 da TRU passa a corresponder à primeira posição remuneratória da categoria pelo que o trabalhador referido no caso n.º 2 ficaria então posicionado numa posição remuneratória inferior à que corresponde agora, à primeira posição remuneratória (€ 861,23). Porém, tendo em atenção a FAQ 17 atrás reproduzida, este trabalhador terá direito a ser posicionado na primeira posição remuneratória a que corresponde a remuneração de € 861,23.

O diploma consagra uma regra de salvaguarda que vem garantir aos trabalhadores inseridos nas carreiras e categorias objeto de valorização que se encontrem posicionados em nível remuneratório automaticamente criado, que, em ulterior alteração da posição remuneratória, não possa resultar, uma posição inferior àquela que lhe seria devida, por força da aplicação das regras do reposicionamento remuneratório e do normal desenvolvimento da carreira, vigentes à data de entrada em vigor do presente diploma.

Ora de acordo com as regras legais vigentes, decorre da aplicação conjugada do art.º 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do n.º 11 da Portaria n.º 1553-C/2008 de 31 de Dezembro, que quando os trabalhadores devam alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resulte um acréscimo remuneratório inferior a € 28, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

Nesta conformidade, considerando a regra de salvaguarda a que fizemos referência, e os esclarecimentos prestados pela DGAEP, se os trabalhadores reunissem as condições para alteração do posicionamento remuneratório por contabilizarem 10 pontos nas suas avaliações do desempenho, nos termos previstos no artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, o trabalhador referido no caso n.º 1 transitaria para a 6.ª posição remuneratória e, o trabalhador referido no caso n.º 2, porque se encontrava a menos de € 28 da posição imediatamente seguinte e, dado que por força da atualização da remuneração base, aumenta esse distanciamento, não perdendo contudo, o direito à posição que teria à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, transitaria para a 3.ª posição remuneratória.

[1] Ver em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=98000000>

Teresa Rosario