



Pareceres Jurídicos Emitidos no Âmbito da Administração Regional Autónoma no ano de 2011



NOTA DE APRESENTAÇÃO

Tal como acontece todos os anos e em cumprimento do Plano de Atividades desta Direção Regional, voltamos a elaborar a presente publicação, composta por um conjunto de pareceres técnico-jurídicos emitidos no ano de 2011, no setor da administração regional autónoma.

Uma vez mais, procurou-se aqui reunir os pareceres que nos merecem maior relevo e interesse, pela novidade da matéria ou insistência de solicitações sobre dado assunto ou regime legal.

A presente compilação visa divulgar ao universo alargado de serviços e trabalhadores da administração pública regional, alguns dos entendimentos explanados por esta Direção Regional, de âmbito técnico-jurídico, relativos a matérias que, de um modo geral, suscitam dúvidas de interpretação legal.

Concomitantemente, continuamos a dar ênfase a outras vias de informação por nós implementadas, como sejam os pareceres considerados relevantes, bem como as FAQ's, ambos acessíveis na nossa página Web <http://drapl.gov-madeira.pt>.

Por último, cabe dizer que a DRAPL continua a apostar numa política de abertura ao exterior, fomentando a divulgação de informação através de variadíssimos meios, como sendo, a página Web, twitter, facebook e newsletter, e promovendo a receção de solicitações por outras vias, para além do tradicional ofício, designadamente através do acolhimento de pedidos de parecer via e-mail, propiciando respostas e informações mais céleres e eficazes.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Por fim, juntamos em anexo aos pareceres aqui incluídos, um gráfico ilustrativo do número de pareceres e informações emitidas, distribuídos por temas.

Direção Regional da Administração Pública e Local, aos 20 de março de 2012.

O Diretor Regional,

Jorge Paulo Antunes de Oliveira



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



1 – APOSENTAÇÃO/ADSE/SEGURANÇA SOCIAL

1.1 - Regime jurídico aplicável à cumulação de pensão e remuneração por reformados de entidades privadas

A coberto do ofício n.º ..., de 13/01/2011, enviado pela Secretaria Regional ..., em aditamento do seu ofício n.º ..., de 05/01/2011, é solicitado parecer sobre a aplicabilidade dos arts. 78.º e 79.º do Estatuto da Aposentação (EA), aprovado pelo D.L. n.º 498/72, de 09/12, na redação introduzida pelo D.L. n.º 137/2010, de 28/12, e da consequente impossibilidade de cumular o recebimento da pensão com remuneração, na situação de um antigo trabalhador de entidade privada, reformado, que é também um dos representantes da Comissão de Gestão do ..., criado pelo D.L.R. n.º .././M, de 07/03.

Sobre o assunto cumpre-nos informar o seguinte:

Considerando que a situação objeto da presente consulta se refere a um trabalhador reformado, parece-nos que apesar de coexistir com o recebimento da respetiva pensão de reforma, o exercício de atividade remunerada numa entidade integrada na administração regional autónoma, consubstanciando, por consequência, funções remuneradas de natureza pública, a situação não é diretamente enquadrável nos arts. 78.º e 79.º do EA, uma vez que as ditas disposições contêm normativos relativos a aposentados, ou seja, a indivíduos abrangidos no referido EA¹, bem como ao pessoal na reserva fora de efetividade ou equiparado, conforme decorre dos n.ºs 1 e 6 ambos do citado art. 78.º.

Assim, não sendo diretamente aplicáveis à situação em apreço os normativos supra mencionados, dado estarmos perante um trabalhador reformado de entidade privada, verifica-se,

¹ A aplicabilidade do EA advinha, em suma, de ser trabalhador de pessoa coletiva de direito público, conforme o previsto no art. 1.º do D.L. n.º 498/72 de 09/12, atualmente revogado pelo art. 9.º da Lei n.º 60/2005, de 29/12, dado que desde 01/01/2006 deixou de haver inscrições na Caixa Geral de Aposentações.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



contudo, que a situação em apreço é suscetível de se enquadrar no art. 173.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31/12, diploma que aprovou o Orçamento do Estado para 2011 (LOE/2011), desde que o reformado em causa seja, conforme nos parece, beneficiário de pensão de reforma da segurança social ², situação em que, por força do mencionado art. 173.º, se torna extensivamente aplicável o previsto nos artigos 78.º e 79.º do EA, na medida em que venha a ser autorizada ou renovada situação de cumulação.

Assim, nos termos do n.º 2 do art. 174.º da LOE/2011, a aplicabilidade do regime de cumulação de funções prevista no mencionado art.º 173.º do mesmo diploma legal, norma extensiva da aplicação dos arts. 78.º e 79.º do EA, faz-se relativamente aos pedidos de autorização de exercício de funções públicas apresentados a partir da entrada em vigor da lei do Orçamento de Estado.

1.2 Acidente em serviço.

O Serviço de ... coloca, via e-mail, a esta Direção Regional duas questões no âmbito do regime dos acidentes em serviço e das doenças profissionais, previsto no D.L. n.º 503/99, de 20 de novembro, e do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do art.º 284.º do atual Código do Trabalho, regulamentado pela Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, a saber:

- Poderá ser considerado acidente de trabalho, nos termos e para os efeitos previstos no citado D.L. n.º 503/99, o facto de um trabalhador que, no seu local de trabalho e durante a prestação efetiva das suas funções, desmaia e é encaminhado para o serviço de urgência hospitalar, tendo ficado internado com suspeita de AVC?

² Ou de pensão paga por entidades de entre as referidas no citado art. 173.º.

- A existência de dúvidas sobre a ocorrência dos factos participados num acidente “in itinere”, ou num acidente em geral, é suficiente para afastar a presunção prevista no art.º 10.º da referida Lei n.º 98/2009?

Assim, cumpre-nos informar o seguinte:

Conforme resulta da redação do art.º 6.º da Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, e alínea b) do n.º 1 do art.º 3.º do citado D.L. n.º 503/99, é acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte. Acresce-se ainda, que a qualificação de um acidente como acidente de trabalho pressupõe a existência de um nexo de causalidade entre lesão, perturbação ou doença (efeito) e as circunstâncias em que aquelas se verificaram (causa).

Ora, na situação em apreço, afigura-se-nos que não está comprovado o nexo causalidade supra referido, pois, embora o trabalhador tenha, supostamente, sofrido um AVC no seu local de trabalho e durante o exercício das suas funções, o local e a atividade profissional daquele não foram a causa direta ou indireta da lesão.

Assim, face ao supra referido, a ocorrência trazida a parecer não deverá ser considerada acidente de trabalho, nos termos e para os efeitos previstos no referido D.L. n.º 503/99.

Relativamente à questão de se saber se a existência de dúvidas sobre a ocorrência dos factos participados num acidente “in itinere”, ou num acidente em geral, é suficiente para afastar a presunção prevista no artigo 10.º da mencionada Lei n.º 98/2009, a nossa resposta é negativa, porquanto as presunções legais apenas são ilidíveis mediante prova em contrário, - vide art.º 350.º do Código Civil. Se a entidade consulente tem dúvidas sobre a ocorrência de determinados factos,



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



poderá e deverá diligenciar no sentido de solicitar informação/dados ao sinistrado ou a terceiros que fundamente e comprove as dúvidas em causa.

2 – ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

2.1 - Exercício de atividades fora do âmbito da especificidade do conteúdo funcional

O Gabinete do Secretário Regional de ... solicita a emissão de parecer a esta Direção Regional sobre a possibilidade legal de atribuição de atividades fora do âmbito da especificidade do respetivo conteúdo funcional, aos trabalhadores titulares da categoria de monitor de formação profissional, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Relativamente à situação em apreço, se, face à atividade contratada, as novas funções a atribuir-lhes forem afins ou funcionalmente ligadas e exercidas de forma esporádica³, a entidade consulente poderá enquadrar a situação no estabelecido no art.º 113.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP).

Contudo, não sendo possível aplicar o previsto no citado art.º 113.º - se as novas funções não se caracterizarem num exercício esporádico, e não forem afins ou funcionalmente ligadas às atuais funções - a entidade consulente poderá, eventualmente, aplicar o mecanismo da mobilidade interna, designadamente, da mobilidade na categoria estabelecido no art.º 59.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), no caso de apesar das novas funções não terem correspondência com o conteúdo funcional daquele posto de trabalho, conforme o previsto no

³ Desde que o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não implique desvalorização profissional.

respetivo mapa de pessoal, ainda se incluírem no conteúdo funcional estabelecido para a categoria de monitor de formação-profissional.

Por último, importa salientar, que se a mobilidade na categoria também não for possível, resta à entidade consulente, para solucionar a questão, aplicar a modalidade da mobilidade intercarreiras, prevista nos aludidos normativos da LVCR.

3 – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL

3.1 - Esclarecimento SIADAP-RAM

O Gabinete do Secretário Regional de ... solicita, via e-mail, parecer a esta Direção Regional sobre a avaliação relativa ao ano de 2010, de trabalhadores que exerceram funções de dirigentes na Escola Profissional de ... (EP...) durante os primeiros oito meses do referido ano e que no remanescente período, por terem regressado ao serviço de origem, exerceram funções de técnico superior, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Efetivamente, a avaliação destes trabalhadores deverá ser efetuada nos termos do n.º 4 do art.º 39.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, diploma que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), que diz que, quando se sucedem vários avaliadores, a avaliação é efetuada pelo avaliador competente aquando do momento da avaliação, devendo para isso recolher do(s) anterior(s) avaliador(es) contributos escritos adequados para efetuar uma avaliação efetiva e justa. Assim, no caso em apreço, é competente para avaliação o serviço de origem, ou seja, o serviço onde aqueles se encontram presentemente a exercer funções.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Acresce, que o facto destes trabalhadores terem, durante o ano em causa, exercido cargos/funções diferentes não é motivo para inviabilizar a sua avaliação, nos termos supra referidos, visto que a avaliação dos titulares de cargos dirigentes repercute-se sempre na carreira de origem, conforme resulta da redação do n.º 4 do art.º 25.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M.

Relativamente aos critérios a utilizar na avaliação em questão, deverão ser aqueles que forem definidos pelo serviço de origem, no qual exercem agora funções os ditos trabalhadores, mediante decisão do respetivo dirigente máximo ou do conselho coordenador da avaliação, podendo recorrer, designadamente, a qualquer um dos critérios referidos nas alíneas a) e b) do pedido de parecer.

3.2 - Dúvidas sobre a aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 77.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto

Foi solicitado a esta Direção Regional pela Secretaria Regional ... a emissão de parecer sobre a aplicação da norma mencionada em epígrafe, nomeadamente no caso de dirigentes intermédios que, segundo a entidade consulente, no âmbito da legislação relativa ao Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), eram considerados como “dirigente máximo do serviço”, pelo que cumpre informar.

Assim, o n.º 5 do artigo 77.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M é aplicável aos trabalhadores, bem como aos dirigentes intermédios, que tenham obtido avaliação do desempenho ao abrigo da Lei 10/2004, de 22 de março, regulamentada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M, de 29 de junho. Relativamente aos dirigentes intermédios que exerceram funções de “dirigente máximo do serviço” deverá considerar-se o facto de que a avaliação do desempenho desses dirigentes é efetuada enquanto dirigente intermédio.

9



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Ainda sobre esta matéria alertamos para o facto da aplicação do n.º 5 do artigo 77.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, estar condicionada à obtenção da avaliação do desempenho na sequência de um processo de avaliação, nos termos definidos pela referida Lei n.º 10/2004 e sua regulamentação.

Assim, posto que os dirigentes intermédios em causa possuam avaliação em três anos consecutivos de Muito Bom ou Excelente, poderão usufruir dos benefícios previstos no citado n.º 5 do artigo 77.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

3.3 - Requisitos funcionais para avaliação – SIADAP-RAM

A Chefe do Gabinete do Secretário Regional ... , solicita, a esta Direção Regional, esclarecimentos sobre três situações que se seguem, considerando o disposto no art.º 39.º do SIADAP-RAM, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto:

1 – Como deverão ser avaliados os trabalhadores que durante o ano 2011 prestaram mais de seis meses de serviço efetivo em contacto funcional com o respetivo avaliador, mas que atualmente se encontram ausentes por motivo de parentalidade, doença ou acidente de trabalho, sendo previsível que regressem em momento posterior à data de conclusão do processo de avaliação?

2 – Caso as referidas ausências impliquem uma impossibilidade de avaliar um mínimo de três objetivos, será aplicável o n.º 6 do supracitado artigo (considerar a última avaliação atribuída)?

3 – E no que se refere aos trabalhadores que num determinado ano reúnam os requisitos para a avaliação, mas que saíam por motivo de licença sem remuneração ou aposentação?

Face ao exposto cumpre informar:



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



1 – O n.º 2 do art.º 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de setembro, diploma que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), prevê como requisitos funcionais cumulativos para avaliação seis meses de relação jurídica de emprego público e seis meses de serviço efetivo, considerando-se serviço efetivo⁴ o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços, o que implica que, para a decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e **exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP-RAM**, cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito.

O serviço efetivo deve ainda ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador situação que, apesar de não ter envolvido o contacto direto pelo período de seis meses, permita, mediante autorização do conselho coordenador de avaliação, a realização de avaliação (cfr. n.º 3 do art.º 39.º do SIADAP-RAM).

Assim sendo, os trabalhadores referenciados deverão ser avaliados segundo o processo de avaliação normal, uma vez que reúnem os requisitos funcionais para o efeito, embora a realização da autoavaliação e avaliação e a reunião entre o avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização de objetivos e respetivos indicadores e fixação de competências (cfr. art.º 57.º e seguintes do SIADAP-RAM), só possam realizar-se após o regresso ao serviço dos trabalhadores em causa. No entanto, em apenso à respetiva ficha de avaliação deverá registar-se o período de desempenho efetivo de funções e o respetivo motivo justificativo da ausência.

2 - Caso as referidas ausências impliquem a impossibilidade de avaliar um mínimo de três objetivos, estatui o n.º 3 do art.º 44.º do SIADAP-RAM que a avaliação deve decorrer relativamente aos outros objetivos (no mínimo dois) sendo a respetiva ponderação distribuída pelos restantes,

⁴

Conforme ponto n.º 14 do Ofício-Circular n.º 13/GDG/08, de 21 de novembro, emitido pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público, publicado no seu sítio eletrónico: www.dgaep.gov.pt

11



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



desde que tal impossibilidade se verifique devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes (entre outros, parentalidade, doença ou acidente de trabalho), e não tenha sido possível renegociar novos objetivos (requisitos cumulativos).

A não ser assim, no caso em análise, por analogia, releva a última avaliação atribuída nos termos do DLR n.º 27/2009/M ou das suas adaptações (cfr. n.º 6 do SIADAP-RAM).

Todavia, se os trabalhadores em causa não tiverem a dita avaliação, podem requerer ponderação curricular nos termos do art.º 40.º do SIADAP-RAM, feita pelo conselho coordenador da avaliação mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço (cfr. n.º 7 do art.º 39.º do SIADAP).

3 – No respeitante à avaliação do desempenho dos trabalhadores que reúnam os requisitos funcionais para avaliação (leia-se, seis meses de relação jurídica de emprego público, seis meses de serviço efetivo e seis meses de contacto funcional), mas que por motivos de licença sem remuneração estejam ausentes do serviço, entendemos que o seu desempenho é objeto de avaliação em processo normal nos termos mencionados no ponto 1, completando-se o respetivo processo quando cessar a situação de licença.

No tocante aos trabalhadores que se aposentaram, entendemos que o seu desempenho não é passível de avaliação uma vez que caducou a respetiva relação jurídica de emprego público (cfr., designadamente, o art.º 251.º do Anexo I do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro).



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



3.4 - Ponderação curricular – Avaliador competente

A coberto do ofício n.º ... , de 2011/07/11, da Secretaria Regional de ..., é solicitado parecer relativo a esclarecer qual deve ser o serviço a proceder à avaliação, por ponderação curricular, dos desempenhos dos anos de 2008 e 2009, no caso de uma trabalhadora que pertence ao mapa de pessoal da Direção Regional ... (DR...) e aí exerceu funções desde junho do ano de 2008 a setembro de 2009, e que, mediante acordo de mobilidade, exerce funções na Direção Regional de ... (DR...), de outubro de 2009 até, previsivelmente, 31 de dezembro de 2011.

Sobre o assunto, cumpre-nos informar o seguinte:

Como é consabido, o regime de avaliação do desempenho aplicável até ao ano de 2010, foi o constante da Lei n.º 10/2004, de 22 de março, regulamentado na Região pelo D.L.R. n.º 11/2005/M, de 29 de junho.

Ainda no âmbito da mencionada legislação, já esta Direção Regional vinha entendendo que os trabalhadores eram avaliados, em regra, no serviço onde exercessem funções e se houvesse que fazer o suprimento da avaliação, mediante ponderação curricular, seria a esse serviço onde se encontrassem na altura, que tal deveria ser requerido e efetivado, segundo o regime de avaliação aplicável aos períodos em causa.

Assim sendo, no caso em apreço, em relação ao ano de 2008, sendo certo que o desempenho de funções remonta a junho desse mesmo ano, em princípio, a trabalhadora poderia ter sido avaliada na DR... segundo o processo ordinário, posto que durante esse período de junho a dezembro de 2008 a trabalhadora se tivesse mantido em exercício de funções, perfazendo mais de seis meses de contacto funcional. A não poder ser avaliada no processo ordinário, por eventual falta do requisito, por parte da trabalhadora, de mais de seis meses de contacto funcional⁵, então ter-lhe-ia sido

⁵ Note-se que as eventuais férias se incluem nos dias de desempenho de funções, para efeitos de cômputo do período mínimo de contacto funcional exigido pela lei.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

possível requerer à DR..., em junho de 2009, a avaliação extraordinária, uma vez que fosse reunido o mencionado requisito referente ao contacto funcional.

No caso da falta de avaliação, relativamente ao desempenho do ano de 2008, se dever a motivo, designadamente, não imputável à trabalhadora, poderia tal falta ser suprida através da ponderação curricular, efetuada pela DR..., segundo a legislação aplicável ao tempo, o D.L.R. n.º 11/2005/M, de 29/06, artigos 18.º e 19.º,⁶ caso a trabalhadora apresentasse requerimento para tal, com junção do respetivo currículo.

No que respeita ao ano de 2009, como a trabalhadora passou a desempenhar funções desde outubro desse dito ano na DR..., segundo o entendimento perfilhado no seio desta Direção Regional ainda no âmbito do D.L.R. n.º 11/2005/M, o desempenho de 2009 deveria ser avaliado na entidade onde o trabalhador se encontrava a desempenhar funções no momento da avaliação, sendo ainda aplicável o D.L.R. n.º 11/2005/M. Por outro lado, não podendo o avaliado reunir seis meses de contacto funcional no serviço para onde foi em mobilidade, e não havendo no D.L.R. n.º 11/2005/M, norma semelhante à contida no n.º 4 do art. 39.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, poderia ser feita a ponderação curricular, mas agora no âmbito da DR..., mediante requerimento apresentado pela trabalhadora, com junção do respetivo currículo (não sendo possível a avaliação extraordinária, pois tal, na situação em apreço, obrigaria a considerar parte do desempenho de 2010, ao qual já se aplica outro regime de avaliação).

De notar que a avaliação por ponderação curricular não tinha, no âmbito do D.L.R. n.º 11/2005/M, normativo ou tramitação que obrigasse a que fosse requerida e realizada em data ou prazo determinado⁷, bem como, não teria que ser necessariamente realizada pelo Conselho de Coordenação da Avaliação, como sucede no D.L.R. n.º 27/2009/M, sendo feita pelo avaliador

⁶ Relembre-se que o D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21/08, é aplicável à avaliação do desempenho referente ao ano de 2010 em diante, nos termos do n.º 4 do art. 74.º e n.º 2 do art. 79.º, ambos deste diploma.

⁷ Ao contrário, no âmbito do D.L.R. n.º 27/2009/M, já esses requerimentos devem, segundo o espírito do regime, ser apresentados no início do período de avaliação – primeira quinzena de janeiro – de forma a poderem ser contabilizáveis no âmbito das quotas de diferenciação do desempenho.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



designado pelo dirigente máximo do serviço em causa⁸, podendo, por essa via, tal função vir a caber ao dito Conselho.

Em conclusão do referido, somos de parecer que no caso em apreço, relativamente ao desempenho do ano de 2008 seria competente para a avaliação a DR..., enquanto que em relação ao de 2009, a competência recairia sobre a DR..., em qualquer caso, em consequência de requerimento da respetiva trabalhadora.

3.5 - Avaliação do desempenho em casos de mudança de vínculo, situação de gozo de licença parental e mudança de carreira

Através do ofício da Secretaria Regional ..., com saída da Direção Regional ... n.º ..., de 10/08/2011, são colocadas três questões no âmbito do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), aprovado pelo D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, destinadas a esclarecer o seguinte:

Questões:

1. Em que moldes deve ser feita a avaliação relativa ao ano de 2010, designadamente, se deve ser feita em conjunto com a de 2011, e de que modo deve ser feita a contagem de pontos no âmbito da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, relativamente a uma trabalhadora que esteve com contrato a termo resolutivo desde 01/07/2007 a 01/07/2010, tendo iniciado funções em regime de contrato por tempo indeterminado em 16/08/2010;

2. Como será feita a avaliação do ano de 2011, bem como a contagem de pontos nos termos da Lei n.º 12-A/2008, na situação de uma trabalhadora que esteve como contratada a termo

⁸ Se não fosse requerida em sede de concurso, caso em que seria feita pelo júri do dito.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



resolutivo entre 02/12/2008 e 25/05/2011, iniciou funções em regime de contrato por tempo indeterminado em 26/05/2011, encontrando-se desde 06/07/2011 até 02/11/2011 no gozo de licença parental;

3. Como deve ser feita a avaliação do ano de 2011, relativamente a uma trabalhadora que outorgou um contrato de trabalho por tempo indeterminado em 01/07/2011, passando da carreira de assistente técnico para a carreira de técnico superior. Neste caso, existia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, tendo ocorrido apenas a mudança de carreira e a definição de novos objetivos, continuando porém, com o mesmo avaliador.

Sobre as questões expostas cumpre-nos informar, respeitando a ordem pela qual foram enunciadas, o seguinte:

Respostas

1. Começando pela parte relativa à questionada contagem de pontos no âmbito da Lei n.º 12-A/2008, relativamente à primeira questão exposta, importa realçar que, por força do art. 84.º da citada lei, o exercício de funções ao abrigo de qualquer das modalidades de constituição da relação jurídica de emprego público, em qualquer dos órgãos ou serviços aos quais a mesma lei é aplicável, releva na carreira, na categoria e ou na posição remuneratória, consoante os casos, quando os trabalhadores mantendo aquele exercício de funções, mudem definitivamente de órgão ou serviço.

Ora, a invocada disposição estabelece um princípio geral, embora focado na situação da mudança de órgão ou serviço, que merece consideração na situação concreta. Na verdade, havendo mudança para a modalidade de contrato por tempo indeterminado, relativamente à qual o legislador prevê a aplicabilidade das disposições constantes do Título IV da Lei n.º 12-A/2008, entre as quais se contam as normas relativas a mudança de posição remuneratória, seria de concluir que, caso a trabalhadora permanecesse no exercício de funções, as avaliações que obteve antes do contrato por



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



tempo indeterminado, relevariam, em conjunto com as que viesse a obter na nova situação profissional, no âmbito da contagem de pontos para efeitos de mudança de posição remuneratória. Ao invés, como no caso concreto ocorreu a descontinuidade do exercício de funções entre ambos os vínculos de emprego público, somos de parecer que as avaliações anteriores não poderão relevar na nova situação profissional que foi constituída, para efeitos de mudança de posição remuneratória, ainda que o trabalhador se mantivesse em posição, na tabela salarial respetiva, igual à anteriormente possuída.

Por outro lado, a mesma descontinuidade do exercício de funções, conduz a que, em termos de avaliação do desempenho nos devamos reportar à data do início do contrato por tempo indeterminado, o qual, por ter sido outorgado em 16/08/2010, não permite que se reúna o requisito de seis meses de contacto funcional, pelo que o desempenho desse ano deve ser avaliado junto com o de 2011, nos termos do n.º 1 do art. 39.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, apesar do anterior período em regime de contrato a termo resolutivo.

2. Do referido na resposta anterior, bem se pode já depreender que, uma vez que nesta outra situação agora em análise, houve continuidade no exercício de funções, tanto a avaliação do desempenho se pode em princípio fazer, dependendo apenas da existência de seis meses de exercício efetivo de funções, como as avaliações obtidas no anterior vínculo de emprego público podem relevar para efeitos de contagem de pontos no âmbito da Lei n.º 12-A/2008, desde que não tenha havido mudança de posição remuneratória (caso que obrigaria, nos termos gerais aplicáveis, a recomeçar a contagem a partir das avaliações obtidas após a dita mudança).

No que toca à avaliação do desempenho, resta referir que, posto que a trabalhadora, à parte o período de 120 dias de licença parental, venha a exercer funções durante todo o restante ano de 2011 – as férias não são descontadas do período de efetividade de funções – constatar-se-á a existência do requisito mínimo de seis meses de exercício de funções, o que lhe permitirá ser

avaliada, em 2012, relativamente ao desempenho de 2011, segundo o processo de avaliação normal, nos termos do D.L.R. n.º 27/2009/M.

3. Relativamente à última questão colocada, esta Direção Regional tem sobre a matéria o entendimento constante da parte final da FAQ, colocada na sua página eletrónica, disponível em <http://drapl.gov-madeira.pt>, em Pareceres/FAQ's/SIADAP/9), que aqui se transcreve:

“9) A quem compete efetuar a avaliação do desempenho do trabalhador que durante o ano tenha mudado de serviço e /ou de avaliador?”

Nos termos do n.º 4 do art.º 39.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, o trabalhador é avaliado no serviço onde se encontra a exercer funções no momento da avaliação e pelo avaliador competente nesse mesmo momento, o qual deverá, para o efeito, recolher do(s) anterior(es) avaliador(es) os contributos escritos adequados para efetuar uma avaliação efetiva e justa.

O mesmo se aplica naquelas situações em que também tenha ocorrido mudança de carreira ou categoria.”

Conforme se lê na parte final do texto citado, aplicável ao caso questionado, por maioria de razão, na medida em que nem houve mudança de avaliador, verifica-se que a interpretação ali preconizada conclui que a mudança de carreira ou categoria não prejudica a aplicação do processo normal de avaliação constante do D.L.R. n.º 27/2009/M, desde que, naturalmente, o trabalhador possua, na globalidade das situações, o requisito mínimo de seis meses de efetividade de funções, sem descontinuidade temporal, requisito aquele no qual se inclui, como já referimos, o período de gozo de férias.

3.6 - Diferenciação de desempenhos

A Secretaria Regional de ... vem questionar esta Direção Regional, via e-mail, acerca da possibilidade de, após ter sido reconhecido Desempenho excelente a 5% dos trabalhadores de um serviço, de entre a percentagem de 25% de Desempenho relevante atribuída, preencher novamente a percentagem de 5% de Desempenho relevante.

Sobre o assunto, somos de referir o seguinte:

O art. 71.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, o qual estabeleceu o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, trata da matéria da diferenciação de desempenhos, sendo que, nos termos do n.º 1 do mesmo, esta é efetivada, em regra, pela atribuição da percentagem de 25% para as avaliações finais quantitativas de Desempenho relevante e da percentagem de 5%, de entre estas avaliações, do total dos trabalhadores para reconhecimento de Desempenho excelente.

Ora, da leitura do supra citado preceito decorre que as comumente designadas *quotas* são preenchidas apenas uma única vez pelo que, após ser efetuada a atribuição de 25% das avaliações finais quantitativas de Desempenho relevante, esta percentagem fica “trancada”, servindo apenas para, de entre o universo de trabalhadores nela contemplados, 5% poderem ter reconhecimento de Desempenho excelente.

Com efeito, afigura-se-nos que, não tendo o legislador previsto a aventada possibilidade nesta matéria específica de diferenciação de desempenhos, não é possível ao intérprete e aplicador da lei criá-la.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



4 - CARREIRAS

INGRESSO/PROMOÇÃO/PROGRESSÃO/CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO

4.1 - Reposicionamento na carreira

O Gabinete do Secretário Regional de ..., solicita a esta Direção Regional esclarecimentos sobre a possibilidade de proceder à retificação de lista de transição pois aquando da elaboração da mesma um dirigente foi reposicionado em categoria inferior à que há data da transição tinha direito e caso seja exequível se poderão os respetivos efeitos reportarem-se a dezembro de 2010, atendendo o disposto, sobre a matéria, no Orçamento do Estado para 2011, aprovado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro.

Face ao solicitado cumpre informar:

Analisados os elementos fácticos constantes da presente consulta, quer-nos parecer, pois falta-nos saber qual o tempo decorrido em funções dirigentes e se há permanência nessas funções, que o dirigente em causa deveria ter sido reposicionado, ao abrigo das regras de acesso na carreira do pessoal dirigente previstas na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, conjugada com o art.º 29.º, n.º 3 da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2009, na categoria de assessor, visto o mesmo deter a 31/12/2008 4 anos, 4 meses e 23 dias na categoria de técnico superior principal, e após a aplicação da transição prevista no art.º 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), na



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



carreira de técnico superior entre a 6.^a e 7.^a posição remuneratória e o 31.º e 35.º nível remuneratório.

O tempo remanescente de exercício de cargo dirigente conferia ao respetivo titular o direito à alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte da respetiva categoria de origem⁹ (Cfr. n.º 4 do art.º 29.º da Lei n.º 64-A/2008 e art.º 29.º da Lei n.º 2/2004, na redação conferida pela Lei n.º 64-A/2008).

Uma das questões suscitadas prende-se em saber qual o procedimento a ter relativamente à retificação da lista de transição.

Antes de mais, cumpre referir que o ato administrativo em causa não nos parece passível de retificação nos termos do art.º 148.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), uma vez que o erro na expressão da vontade do órgão administrativo não se evidencia por si próprio, nem, tão pouco, manifesta-se pela sua respetiva análise superficial, necessita de valorização jurídica, ou seja, o erro no reposicionamento na carreira da dirigente não se nos afigura constatável face à mera observação da lista de transição, mas sim da análise detalhada do seu percurso profissional, patente do respetivo processo pessoal.

Assim sendo, consideramos que o ato administrativo em causa é um ato anulável, nos termos do art.º 135.º do CPA, por enfermar de vício de violação de lei, na medida em que haja um erro na aplicação da lei, designadamente a citada Lei n.º 2/2004, conjugada com o art.º 29.º, n.º 3 da Lei n.º 64-A/2008.

Ora, os atos administrativos anuláveis podem ser revogados nos termos previstos no art.º 141.º do CPA, o que significa que, a revogação, a ser efetuada, deverá ter como fundamento a sua invalidade e terá de ocorrer dentro do prazo do respetivo recurso contencioso, prazo que, atualmente, é de um ano, contado a partir do primeiro facto que se verifique, notificação ou

⁹ Relembra-se que este direito veio a ser revogado pelo n.º 2 do artigo 25.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, mantendo-se aplicável nos termos do n.º 3 do mesmo artigo.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

publicação do ato (Cfr. art.º 58.º, n.º 2, al. a) do CPTA – Código do Processo nos Tribunais Administrativos).

O prazo estabelecido constitui limite temporal à atuação da autoridade competente para os praticar, findo o qual o ato sana-se, tornando-se ato válido, se bem que apenas quanto aos seus efeitos e não diretamente à ilegalidade ou vício verificado.

Assim, se já decorreu um ano sobre a notificação ou publicação da lista de transição, o ato agora válido, por se tratar de ato constitutivo de direitos, poderá eventualmente ser revogado nos termos do art.º 140.º do CPA, se o órgão administrativo competente assim o achar conveniente, pois, na nossa ótica, estamos perante um poder discricionário.

Assim sendo, nesta base, o serviço competente poderia proceder à alteração da lista nominativa de transições e respetiva publicação.

Na lista nominativa de transições alterada constaria a integração na nova categoria – assessor – fazendo-se uma observação em rodapé, que indique que o posicionamento deste trabalhador naquela categoria se fundamenta por aplicação do n.º 3 do art.º 29.º da Lei n.º 64-A/2008, com o respetivo valor do índice e escalão correspondente.

Quanto à possibilidade de reconhecimento do direito à alteração de posicionamento remuneratório com efeitos a dezembro de 2010, em virtude do dirigente em causa deter a 16 de dezembro de 2010 três anos de exercício continuado em cargo dirigente, afigura-se-nos que a sua concretização, a pretender-se, deverá ser precedida de consulta, também, à Secretaria Regional do Plano e Finanças dadas as implicações financeiras que envolve e atenta a proibição geral de valorizações remuneratórias prevista no art.º 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



4.2 - Restrições decorrentes do Orçamento do Estado para 2011, relativas a procedimentos concursais aplicáveis a trabalhadores em funções públicas

O Centro de ... vem solicitar esclarecimento, através de correio eletrónico, a esta Direção Regional, sobre a possibilidade de desencadear a abertura, durante o corrente ano, de procedimento concursal para a categoria de coordenador técnico, para candidatos possuidores de relação jurídica de emprego público, em função das restrições decorrentes da alínea c), do n.º 2, do artigo 24.º do Orçamento do Estado para 2011 (LOE), aprovado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, pelo que cumpre informar.

A norma constante da alínea c), do n.º 2, do artigo 24.º, da LOE, define alguns dos atos que se encontram vedados, em virtude dos mesmos implicarem valorizações e outros acréscimos remuneratórios, especificando o legislador, nesta norma, a abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais. Atendendo a que, por um lado, a categoria de coordenador técnico insere-se na carreira geral de assistente técnico, carreira que compreende ainda a categoria de assistente técnico, e, por outro, a regra de densidade constante no n.º 3 do artigo 49.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, esta carreira constitui-se como pluricategorial, de acordo com o n.º 3 do artigo 42.º da citada Lei n.º 12-A/2008, concluímos que a abertura de procedimentos concursais para a categoria de coordenador técnico engloba-se na previsão da citada norma constante na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º da LOE.

Assim, durante o corrente ano não é possível proceder à abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, onde se inclui a categoria de coordenador técnico.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

4.3 - Alteração de posição remuneratória por opção gestonária exceção de trabalhadora titular de cargo dirigente com aposentação requerida

A coberto do ofício n.º ..., de 02/03/2011, enviado pela ..., é solicitado parecer sobre a possibilidade de viabilizar uma alteração de posição remuneratória por opção gestonária, na modalidade exceção, relativamente a uma trabalhadora inserida na carreira de Técnico Superior no mapa de pessoal da Direção Regional do ... (DR...) e titular do cargo de direção intermédia do 1.º grau (Diretora de Serviços) na Direção Regional ... (DR...), sobre o qual nos cumpre informar o seguinte:

Nos termos do que menciona o identificado ofício de consulta, através de auscultação informal quer desta Direção Regional, quer do serviço com competência em matéria de pessoal da ..., a DR... refere ter sido informada, ainda no ano transato, de que não tinha legitimidade para proceder à alteração de posição remuneratória por opção gestonária, relativamente à carreira de origem da trabalhadora do mapa de pessoal da DR....

Efetivamente, até ao ano de 2011 (exclusive), uma vez que as funções que a trabalhadora exerce na DR... se inserem no âmbito da comissão de serviço de que a mesma é titular como dirigente, a mudança de posição remuneratória por opção gestonária, exceção, a ocorrer, respeitaria ao serviço onde a dita trabalhadora se insere na sua carreira de origem, nos termos de decisão definidora de universos de carreiras e categorias de trabalhadores abrangidos na dita possibilidade de mudança de posição remuneratória, bem como dos correspondentes montantes máximos a dispender, no âmbito das disponibilidades orçamentais destinadas a suportar tais encargos (cfr. art. 7.º, conjugado com os arts. 46.º a 48.º, todos da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02).

Relativamente ao ano de 2011, por força do disposto no n.º 1 e al. a) do n.º 2, do art. 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31/12, diploma que aprovou o Orçamento do Estado para o ano corrente, está vedada, desde a entrada em vigor deste diploma (ocorrida em 01/01/2011), a prática de atos que



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



consubstanciem valorizações remuneratórias, designadamente, alterações de posicionamento remuneratório.

Assim, pesem embora as razões de justiça que fundamentam a aludida mudança de posição remuneratória, no ano corrente está prejudicada a prática de tais atos, por força dos citados normativos de âmbito nacional.

4.4 - Contagem de tempo de serviço do pessoal dirigente

O Centro de ..., através da Divisão de Gestão de Recursos Humanos vem, via e-mail, colocar duas questões a esta Direção Regional, acerca do assunto mencionado em epígrafe, pelo que nos cumpre dizer o seguinte:

A primeira dúvida suscitada prende-se com a questão de determinar se o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores ao abrigo do Decreto Regulamentar Regional n.º 14/92/M, de 20 de maio, poderá ser relevado ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, cuja última alteração foi operada pela Lei n.º 3-B/2010, de 3 de abril, atendendo que naquele diploma existe diferenciação de tratamento de várias situações.

Ora, quanto a nós, importa fazer uma distinção entre os cargos mencionados nos n.ºs 1 e 2 do art. 1.º do citado Decreto Regulamentar Regional n.º 14/92/M, por um lado e, por outro, no n.º 3 do art. 1.º e art. 2.º do mesmo diploma.

Assim, nos termos do mencionado n.º 1 do art. 1.º, dependendo da capacidade dos estabelecimentos, os cargos de diretores dos estabelecimentos em causa são equiparados, **para todos os efeitos legais**, aos cargos de diretor de serviços e de chefe de divisão, sendo que o n.º 2 deste artigo remete para a equiparação estabelecida na alínea a) do n.º 1 do mesmo artigo.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Relativamente aos cargos de subdiretores referidos no n.º 3 do mesmo art. 1.º e os constantes do art. 2.º, afigura-se-nos que tal contabilização não poderá ser efetuada por inexistir equiparação aos cargos dirigentes, quer expressa quer por remissão, sendo inclusive a remuneração atribuída aos mesmos diversa da abonada aos diretores de serviços e chefes de divisão.

Pelo exposto, somos de concluir que só poderá ser relevado o tempo de serviço ao abrigo da citada Lei n.º 2/2004, relativamente aos cargos em que se verifique uma equiparação aos cargos dirigentes, seja expressa ou por remissão.

Quanto à segunda questão colocada, qual seja a de saber se os pedidos de contagem de tempo de serviço efetuados após 1/01/2011 poderão ser apreciados, atendendo que esse exercício se reporta a anos anteriores, oferece-nos dizer o que segue.

Primeiramente cumpre referir que, relativamente ao tempo de serviço prestado em 2011, como é sabido, o mesmo não poderá ser contado para efeitos de promoção e progressão nem para efeitos de alteração de posição remuneratória, por força do disposto no n.º 9 do art. 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, diploma que aprovou o Orçamento do Estado para o ano corrente.

Nos casos *sub judice* parece-nos que, desde que os requerimentos de contagem de tempo de serviço respeitem apenas a tempo prestado antes da referida data de 1/01/2011, como é mencionado no presente pedido de parecer, os mesmos poderão ser apreciados, contabilizando-se o tempo de serviço respetivo, não podendo, contudo, resultar dessa contabilização a prática de atos no ano de 2011 que consubstanciem revalorizações de carreira ou alterações de posicionamento remuneratório.

Com efeito, no que toca a este último aspeto, afigura-se-nos importante mencionar os constrangimentos orçamentais decorrentes, designadamente, do n.º 1 e al. a) do n.º 2 do já citado art. 24.º da Lei n.º 55-A/2010, nos termos dos quais se encontra vedada, desde a entrada em vigor deste diploma (ocorrida em 01/01/2011), a prática de atos que consubstanciem valorizações remuneratórias, designadamente, alterações de posicionamento remuneratório. Para a matéria que



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



ora nos ocupa chamamos também à colação o estatuído no art. 50.º-A do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, de 10 de janeiro - aprovou o Orçamento da RAM para 2011- o qual foi introduzido pelo Decreto Legislativo Regional n.º 13/2011/M, de 5 de agosto.

Não obstante o entendimento aventado sobre esta segunda parte da presente consulta, somos de referir, atendendo ao carácter financeiro da matéria, que poderá a entidade consulente auscultar também a Secretaria Regional do Plano e Finanças, se assim o entender.

4.5 - Pedido de equivalência de curso de informática; condições de acesso à categoria de técnico de informática de grau 2, nível 1

Relativamente ao assunto em epígrafe, somos confrontados com pedido de parecer sobre a equivalência de curso de informática bem como sobre as condições de acesso à categoria de técnico de informática de grau 2, nível 1 por parte de um trabalhador atualmente detentor da categoria de técnico de informática adjunto.

Considerando a categoria atualmente detida pelo trabalhador, verificamos que a regra para acesso categoria de técnico de informática é a resultante do n.º 3 do art 9.º do DL 97/2001, de 26/3. Da aplicação do referido normativo, verificamos que um técnico de informática adjunto poderá aceder à categoria de técnico de informática, de grau 1, nível 1 (e não de grau 2 como pretende o requerente), com dispensa de estágio, mediante concurso de prestação de provas, desde que possua 4 anos classificados de *muito bom* ou 6 anos classificados de *bom* e curso de formação profissional adequado (nos termos do n.º 2 do ponto 9.º da Portaria 358/2002, de 3/4, o candidato terá que possuir 15 unidades de crédito obtidos em cursos mencionados no anexo 3 da Portaria).

Caso o trabalhador tenha frequentado com aproveitamento formação em informática não prevista nos anexos à já citada Portaria 358/2002, é possível o reconhecimento de equivalência dos



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



mesmos, cabendo ao dirigente máximo do organismo (sob proposta do júri do concurso) pronunciar-se sobre esse pedido de equivalência, sendo que a mesma será apenas válida no âmbito do organismo.

Alternativamente a Portaria 358/2002 prevê outra possibilidade de equiparação, efetuada pelo Diretor Regional da Administração Pública e Local, mediante parecer prévio da Direção Regional de Informática, a qual pode ser requerida pela entidade formadora ou diretamente pelo interessado titular da formação. Contudo, a instrução deste último pedido de equivalência deve obedecer aos requisitos indicados no ponto 11.º n.º 3 da citada Portaria 358/2002, o que não ocorreu no caso em apreço, pois não foram enviados a esta Direção Regional informações sobre o curso e seus objetivos, sobre a entidade formadora, bem como sobre as habilitações académicas, profissionais e pedagógicas dos formadores, programa detalhado das aulas teóricas e práticas e a descrição das condições materiais, pedagógicas e tecnológicas em que foi realizado, o que prejudica, nesta fase, a análise do pedido de equivalência e a emissão de parecer por parte da Direção Regional de Informática.

Assim, e em conclusão:

- não é possível o acesso direto à categoria de técnico de informática de grau 2, nível 1, pelo atual técnico de informática adjunto, independentemente da formação que possua ou venha a adquirir o trabalhador pois o acesso na carreira de informática (ou outras carreiras pluricategoriais) faz-se “degrau-a-degrau”, não sendo possível “queimar etapas” de acesso na carreira;

- a equivalência da formação obtida pelo trabalhador (diploma de especialização tecnológica do curso de “instalação e manutenção de redes e sistemas informáticos” como suficiente para acesso à categoria de técnico de informática de grau 1, nível 1, pode ser efetuada pelo dirigente máximo do organismo, mediante proposta do júri;

- em alternativa, esse reconhecimento pode ser efetuado pelo Diretor Regional da Administração Pública e Local, desde que o pedido seja instruído nos termos do n.º 3 do ponto 11.º



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



da Portaria 358/2002, o que não ocorreu no caso em apreço e prejudica, nesta fase, a análise desse aspeto da solicitação do requerente.

4.6 - Atribuição de pontos em função da avaliação do desempenho nos anos de 2004 a 2010, ao pessoal de enfermagem

Através do ofício n.º ..., de 2011/09/15, a Secretaria Regional ..., solicita esclarecimentos sobre o regime de avaliação aplicável a trabalhadores da carreira de enfermagem, bem como, sobre o regime de atribuição de pontos previsto no art. 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, face ao disposto no D.L. n.º 248/2009, de 22/09, diploma que estabeleceu o regime da carreira especial de enfermagem dos profissionais sujeitos ao regime do contrato de trabalho em funções públicas, e à Portaria n.º 242/2011, de 21/06, que adapta o regime de avaliação do desempenho constante da Lei n.º 66-B/2007, àqueles mesmos profissionais.

Aquela entidade questiona também sobre a aplicabilidade, em matéria de regras de avaliação do desempenho, do regime constante do D.L. n.º 248/2009, aos enfermeiros em regime de contrato por tempo indeterminado, nos termos do Código do Trabalho, bem como acerca da utilidade na prossecução de determinadas ponderações curriculares.

Sobre o assunto cumpre-nos informar o seguinte:

Relativamente aos enfermeiros que desempenham funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a que se refere o D.L. n.º 248/2009, o n.º 1 do art. 21.º estabelece que o regime de avaliação aplicável será o **sistema adaptado** do sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), a estabelecer em diploma próprio. No entanto, até à entrada em vigor do aludido sistema adaptado, determina o n.º 2 do mesmo art. 21.º, que se aplicará, em matéria de avaliação, o disposto no D.L. n.º 437/91, de 08/11.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



A Portaria n.º 242/2011, de 21/06, por sua vez, deu consecução ao referido n.º 1 do art. 21.º, do D.L. n.º 248/2009, e aprovou o sistema adaptado do SIADAP, relativamente aos enfermeiros em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Cumpre aqui relembrar que a Portaria n.º 242/2011, adaptou o regime de SIADAP, constante da Lei n.º 66-B/2007, à carreira especial de enfermagem, dos profissionais em regime de contrato de trabalho em funções públicas. Na Região existe um regime de avaliação do desempenho que adaptou, para o âmbito regional, a Lei n.º 66-B/2007, concretamente, o D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21/08, o qual determina a possibilidade de se adaptar o seu regime às especificidades dos serviços, das suas carreiras ou das respetivas necessidades de gestão (cfr. art. 3.º). Assim sendo, os serviços e entidades da Região não estão, em matéria de avaliação do desempenho, direta e necessariamente sujeitos aos regimes que vigorem ou forem aprovados a nível nacional, devendo sim, antes de mais, aferir-se sobre a regulamentação e orientações que, no seu âmbito, vigorem a nível regional e especificamente para os serviços e entidades regionais que tenham (ou possam vir a ter) regimes adaptados do SIADAP-RAM, ao abrigo do seu art. 3.º.

A este propósito, e no caso concreto, cabe-nos destacar que a Portaria n.º 242/2011, vigorará para o E.P.E., na medida em que esta entidade a entenda adotar, pois que, a mesma tem a faculdade de aprovar um regime específico de adaptação do SIADAP-RAM, nos termos do art. 3.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, em relação a qualquer das suas carreiras de pessoal em regime de vínculo de emprego de direito público.

Posto que, como já referimos, em matéria de avaliação há que atender à regulamentação e orientações que foram aprovadas a nível regional e que neste âmbito vigoram, cabe chamar à colação o que divulgou a Circular Conjunta n.º 1/DRAPL/DROC/2008, atendendo ao que se refere na parte I, ponto 2.2, al a), a aplicar relativamente aos anos de 2004 a 2007, que aqui se transcreve:

“2.2. Atribuição de pontos relativos ao desempenho do ano de 2004 e aos anos posteriores a este, no caso de não ter sido aplicada a legislação relativa à avaliação do desempenho



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



a) *Em relação ao desempenho de 2004, classificado em 2005, nos termos do n.º 7 do artigo 113.º, da LVCR, deve ser atribuído a todos os trabalhadores da administração regional autónoma, um ponto, dada a inaplicabilidade nesse ano, na administração pública regional, da Lei n.º 10/2004, de 22 de março, o mesmo se devendo fazer nos restantes anos em que, eventualmente, a legislação sobre avaliação do desempenho não tenha sido aplicada nos serviços ou organismos.”.*

A alínea b) deste referido ponto 2.2, da mencionada Circular, definiu que a atribuição de um ponto equivalia à menção de *Bom*, para efeitos de mudança de posição remuneratória por opção gestonária.

Assim, afigura-se-nos que o entendimento supra referido enquadró as situações ocorridas até à aplicação do regime de SIADAP nos serviços e entidades da Região Autónoma da Madeira, fundamentando a atribuição de um ponto, na medida em que a legislação relativa ao SIADAP, não estivesse a ser aplicada.

Antes da publicação da Portaria n.º 242/2011, também no sentido de dever ser atribuído um ponto, pronunciou-se, segundo refere a entidade consulente, o Instituto de..... Deverá manter-se tal entendimento após a publicação da Portaria n.º 242/2011?

De acordo com o supra referido, afigura-se-nos que constando o regime relativo à atribuição de pontos nos anos de 2004 a 2010, de uma Portaria que em sede de adaptação do regime de SIADAP nacional remete, genericamente, para a aplicação do art. 113.º, da Lei n.º 12-A/2008, o enquadramento de tal matéria, na Região, **deverá fazer-se de acordo com o regime que a nível do SESARAM, E.P.E., for aprovado, em adaptação do SIADAP-RAM à situação específica daquela entidade e do pessoal de enfermagem em funções públicas que ali labora, ponderando, na elaboração dessa adaptação¹⁰, o regime agora vigente a nível nacional, bem**

¹⁰ Adaptação essa que, nos termos do n.º 6 do art. 74.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, deve vir a aprovar-se até ao fim de 2011, para se aplicar aos desempenhos prestados a partir de 2012, inclusive.

como a sua aplicação¹¹, de forma a evitar eventuais desigualdades entre idênticos profissionais na Região e no restante País.

Quanto a outras questões colocadas, concretamente, a aplicabilidade do D.L. n.º 248/2009, aos enfermeiros em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, ao abrigo do Código do Trabalho, cumpre lembrar que sendo o âmbito de aplicação daquele diploma legal, restrito aos enfermeiros integrados na carreira especial de enfermagem, com vínculo de emprego público constituído por contrato de trabalho em funções públicas, o mesmo não é aplicável aos profissionais sujeitos ao regime laboral privado, mantendo-se, para estes, o regime que lhes tem sido aplicado, ou o que vier a ser aprovado, conforme o que for deliberado em sede de, E.P.E..

Quanto aos pedidos de ponderação curricular apresentados por enfermeiros que não tinham avaliação em relação a alguns triénios (compreendidos entre 2004 a 2010), somos de entender que, apesar de haver profissionais que beneficiam de reposicionamentos na categoria por força, designadamente, do n.º 2 do art. 5.º, do D.L. n.º 122/2010, afigura-se-nos que o interesse em solicitar a ponderação curricular, nos casos em que tal possibilidade é legalmente facultada ao trabalhador, é diretamente decorrente de decisão pessoal deste, independentemente de outras razões objetivas que no momento concorram para a situação profissional dos próprios, as quais, legalmente, não intervêm, na perspetiva das entidades públicas envolvidas, na prossecução ou não dos respetivos procedimentos.

¹¹ A nível nacional, cabe à Administração Central do Sistema de Saúde, I.P., a competência de acompanhamento da aplicação, em cada ministério, do sistema de avaliação do desempenho, relativamente ao pessoal de enfermagem (cfr. art. 22.º, da Portaria n.º 242/2011).



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



4.7 - Efeitos da suspensão do contrato de trabalho.

O Serviço de ... coloca a esta Direção Regional, via e-mail, algumas questões relacionadas com a suspensão do contrato de trabalho prevista no art.º 179.º do anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a saber:

Sobre trabalhador integrado no regime geral da segurança social com o contrato suspenso por impedimento prolongado nos termos do art.º 179.º do citado Anexo I da Lei n.º 59/2008, por motivo de doença, questiona-se o seguinte:

1ª Questão - Um trabalhador que teve o seu contrato de trabalho suspenso por motivos de doença desde fevereiro até abril de 2011, por não ter ocorrido a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, pode ainda gozar em 2011 as férias já vencidas e receber a remuneração e o subsídio previstos no n.º 1 do art.º 179.º do citado Anexo I da Lei n.º 59/2008, de ora em diante designado RCTFP?

2ª Questão - No ano de 2011, o trabalhador em apreço terá de trabalhar durante 6 meses para poder gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, conforme previsto no n.º 2 do art.º 172.º do RCTFP?

3ª Questão - Este trabalhador terá, no ano de 2012, direito às férias normais, conforme previsto no art.º 173.º do supra referido RCTFP?

4ª Questão - Um trabalhador que tem o seu contrato de trabalho suspenso por motivo de doença desde novembro de 2010 cuja cessação do respetivo impedimento prolongado ocorrerá

33



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



em 2012, tendo ficado com 5 dias de férias por gozar referentes ao ano de 2010, tem direito a receber a remuneração e o subsídio daqueles dias ao abrigo do n.º 1 do art.º 179.º do referido RCTFP?

5ª Questão - No ano de 2011, encontrando-se, com se referiu, este trabalhador com o contrato suspenso desde de novembro de 2010, tem o mesmo direito a auferir o subsídio de férias e de natal por inteiro, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do art.º 208.º e da alínea c) do n.º 2 do art.º 207.º, ambos do dito RCTFP, referente àquele ano (2011)?

6ª Questão - No ano de 2012, haverá então lugar à aplicação do n.º 2 do art.º 179.º do aludido RCTFP, tendo o trabalhador que trabalhar durante 6 meses para poder gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, conforme previsto no art.º 172.º?

Posto isto, cumpre-nos informar o seguinte:

Relativamente à primeira questão importa dizer que o direito à remuneração e ao subsídio previsto no n.º 1 do art.º 179.º do RCTFP, apenas tem lugar quando o trabalhador está totalmente ou parcialmente impossibilitado de gozar as férias vencidas em 2011 nesse mesmo ano, ou seja, quando o período da suspensão do contrato se prolonga de um ano civil para o subsequente, sem possibilidade de gozo daquelas férias.

Assim sendo, como no caso em apreço o contrato do trabalhador apenas esteve suspenso por impedimento prolongado (por motivo de doença) no período compreendido entre o mês de fevereiro e abril de 2011, deve gozar as férias vencidas em 2011 no restante período deste mesmo ano, com direito ao respetivo subsídio de férias.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



No respeitante, à segunda questão, o trabalhador deverá gozar normalmente as suas férias vencidas, visto que, como anteriormente se disse, o disposto no art.º 179.º do RCTFP, apenas se aplica nas situações em que a suspensão por impedimento se prolonga de um ano civil para o seguinte, o que não é o caso da situação em causa.

Em relação à terceira questão, na linha do raciocínio supra explanado, este trabalhador em 2012 terá direito às férias normais, nos termos do art.º 173.º do citado RCTFP.

No respeitante à quarta questão, como o período da suspensão por impedimento se prolongou para além de um ano civil, designadamente de 2010 a 2012, e o trabalhador esteve impossibilitado de gozar em 2010 os 5 dias de férias vencidas a que tinha direito, deverá receber a remuneração e subsídio correspondente àquele período, ao abrigo do n.º 1 do art.º 179.º do RCTFP.

No que concerne à quinta questão, embora o contrato em 2011 se mantenha suspenso por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao subsídio de férias por inteiro, por força do disposto nos n.ºs 2 e 3 do art.º 208.º do RCTFP, e de igual modo ao subsídio de natal, conforme resulta da redação conjugada do n.º 1 e n.º 2, alínea c) do artigo 207.º e do art.º 232.º daquele regime.

No respeitante à última questão, uma vez que o impedimento iniciou-se em 2010 e cessará em 2012, o trabalhador para adquirir o direito a férias em 2012 terá de trabalhar durante seis meses, para poder gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, conforme resulta da redação conjugada do n.º 2 do art.º 179.º com o n.º 2 do art.º 172.º, ambos do referido RCTFP.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



5 – CONCURSOS DE PESSOAL/ESTÁGIOS

5.1 - Possibilidade da ocorrência de efeitos remuneratórios oriundos do provimento em categoria superior, mudança de nível ou escalão, em consequência de concursos ou procedimentos internos que mantiveram a respetiva validade (pendentes a 1 de janeiro de 2011)

Através do ofício n.º ..., de 2011/04/19, a Secretaria Regional ... solicita a emissão de parecer por parte desta Direção Regional, no sentido de aferir da possibilidade da produção de efeitos remuneratórios, no ano corrente, advenientes do provimento em categoria superior, mudança de nível ou escalão, em consequência de concursos ou procedimentos internos de seleção que mantiveram a respetiva validade, por força do estipulado no n.º 1 do art. 49.º do D.L.R. n.º 2/2011/M, de 10/01, o qual aprovou o Orçamento da Região para 2011 (ORAM 2011), face à proibição de valorizações remuneratórias constante do n.º 1 do art. 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31/12, diploma que aprovou o Orçamento do Estado para 2011 (LOE 2011), bem como à determinação de prevalência deste normativo sobre outros, inserida no n.º 16 do mesmo art. 24.º.

Sobre o assunto cumpre-nos informar o seguinte:

Face ao atualmente constatado e consabido contexto de “afogo” financeiro que o país atravessa, a Lei que aprovou o Orçamento do Estado para 2011, entre outros diplomas avulsos, instituiu um conjunto de medidas restritivas da despesa pública, acompanhadas de normas que consagram a prevalência das mesmas sobre outras “*legais ou convencionais, especiais ou excepcionais, em contrário, não podendo ser afastado ou modificado pelas mesmas.*”, presidindo tal enquadramento, também, em matéria de atos que consubstanciem valorizações remuneratórias, os quais são proibidos, estando a proibição protegida pela respetiva norma de prevalência [cfr. n.º 1, al. a) do n.º 2 e n.º 16, todos do art. 24.º da Lei n.º 55-A/2010]. Em consonância com a determinação



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



de impedir valorizações remuneratórias, o n.º 11 do mencionado art. 24.º, estatui a suspensão de todos os procedimentos concursais ou concursos desde que não tivesse ainda sido notificado aos interessados o ato de homologação da lista de classificação ou ordenação final ou de decisão de contratar, consoante o caso. Significa este normativo que, a nível nacional, estão fora do imperativo de suspensão, genericamente falando, os concursos que se encontrassem à data de 01/01/2011 (data da entrada em vigor da LOE 2011), em fase de notificação da homologação da lista de classificação final ou da decisão de contratar, consoante os casos, já cumprida. Ou seja, estes procedimentos não ficam suspensos. E não ficando suspensos, concluem-se, com todas as normais decorrências, aplicando-se-lhes o n.º 5 do mesmo art. 24.º: ou seja, produzem-se as alterações remuneratórias respetivas, ficando apenas vedada a possibilidade de atribuir efeitos retroativos. **Com isto queremos dizer que, mesmo no âmbito da lei nacional, face à LOE 2011, nem todos os atos conducentes a mudanças remuneratórias foram proibidos, podendo – e devendo – ser praticados aqueles que resultem, genericamente, de concursos não atingidos pela regra da suspensão supra referida.**

Olhando agora à norma constante do n.º 1 do art. 49.º do ORAM 2011 e aos efeitos que a mesma abrange, um ponto prévio há a destacar e de natureza *à La Palisse*: os concursos pendentes à data da entrada em vigor do diploma que aprova o Orçamento do Estado para 2011 (01/01/2011), incluindo os procedimentos internos para mudança de nível ou escalão, mantêm a respetiva validade. **Tais procedimentos, desde que reúnam o requisito da data de pendência são válidos.** E tal validade é um dado objetivo visto que a norma em causa, emanada ao abrigo dos poderes autonómicos da Região, constitucionalmente reconhecidos e estatutariamente consagrados, se encontra como tal, publicada e em vigor. **Aquela validade é decretada sem a determinação associada de outras vicissitudes, na medida em que, se a relativa à suspensão de tais procedimentos ali estivesse admitida, a norma regional, não teria, na verdade, conteúdo útil próprio, e em consequência, não faria, juridicamente, sentido, pois seria consumida pela(s) outra(s), já referida(s), de âmbito nacional. Na verdade, na hermenêutica jurídica não pode**



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



ser postergado o princípio interpretativo de que “na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas ...”(cfr. n.º 3 do art. 9.º do Código Civil), o que nos impede de admitir que a norma em causa não tenha conteúdo útil, quando se pode depreender dela um sentido próprio, específico. Acrescentamos, além de conteúdo próprio e específico, legítimo, dado que nenhuma lei se pode sobrepor à autonomia da Região nas suas várias vertentes, designadamente, legislativa, administrativa e financeira, proscrevendo opções normativas que se encerram nesses seus legítimos poderes, posto que a autonomia, vg. legislativa, das Regiões Autónomas portuguesas, constitui um valor superior do Estado e não pode uma outra lei, para além da constitucional e estatutária, sobrepor-se-lhe, obstaculizando o seu legítimo exercício.

Ora, sendo mantidos plenamente válidos, na Região, tais procedimentos e, portanto, sem a sujeição à vicissitude da suspensão, há que concluir que, tal como aqueles que a nível nacional, nos termos supra descritos, não estão abrangidos pela regra da dita suspensão, podendo (e devendo) produzir os respetivos efeitos remuneratórios, o mesmo se passa com os vertentes procedimentos da Região, até porque tais efeitos remuneratórios estão regulados e, portanto, admitidos, no próprio regime aprovado a nível nacional.

Em conclusão:

Conforme o supra exposto e demais argumentação aplicável, designadamente, a constante da informação enviada em anexo ao supra identificado ofício da Secretaria Regional ..., com a qual concordamos inteiramente, os procedimentos concursais ou concursos e os procedimentos internos de seleção para mudança de nível ou escalão, a que se refere o n.º 1 do art. 49.º do D.L.R. n.º 2/2011/M, de 10/01, pendentes a 01/01/2011, permanecem válidos nos precisos termos legitimamente decretados naquele normativo, e portanto, não estão sujeitos a vicissitudes como, designadamente, a da suspensão. Assim sendo, os mesmos podem concluir-se e produzir todos os seus efeitos, inclusive remuneratórios, em consonância com o admitido e previsto a nível nacional no n.º 5 do art. 24.º da LOE 2011.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



6 – FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

6.1 - Direito a férias no caso de cessação definitiva de funções

O Gabinete do Secretário Regional ... vem solicitar a esta Direção Regional a análise de uma exposição apresentada por uma trabalhadora aposentada, que desempenhou funções dirigentes até 1 de janeiro do ano em curso, nos termos do qual esta requereu a reapreciação da efetivação do direito a férias, na sequência da cessação da respetiva comissão de serviço.

Sobre o assunto, somos de dizer o seguinte:

Primeiramente, impõe-se descortinar o regime jurídico aplicável ao caso *sub judice* porquanto, como referimos, estamos perante a situação de uma trabalhadora que se encontrava aposentada, desde 01/11/2005, a qual foi autorizada a exercer funções dirigentes, tendo a respetiva comissão de serviço cessado em 1 de janeiro do ano em curso.

Assim, atendendo que estamos perante uma relação jurídica de emprego público constituída por comissão de serviço, conforme estatui a alínea a) do n.º 4 do art. 9.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), a alínea c) do n.º 1 do art. 82.º desta Lei determina que são aplicáveis as leis especiais atinentes à comissão de serviço.

Não obstante, como sabemos, no que concerne à matéria das férias, a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, onde se encontra vertido o Estatuto do Pessoal Dirigente, cuja última alteração foi operada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril (Orçamento do Estado para 2010), é omissa, pelo que cumpre chamar à colação o disposto na alínea e) do n.º 1 do referido art. 82.º, a qual por seu turno remete para o que se encontra estabelecido no art. 80.º da mesma Lei, sempre que estivermos perante situações de inexistência de relação jurídica de emprego público de origem, como é o caso.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência

DRAPL
Direcção Regional
da Administração Pública e Local

Nesta senda, a alínea d) do n.º 1 do aludido art. 80.º manda aplicar as "leis gerais cujo âmbito de aplicação subjetivo se circunscreva aos então designados funcionários e agentes", ou seja, o Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, na matéria em análise.

Sobre a matéria das férias no caso de cessação definitiva de funções, reza o art. 16.º deste último diploma citado, sendo que o n.º 1 prevê a situação da cessação definitiva de funções ocorrer antes do trabalhador gozar as férias já vencidas, caso em que o mesmo terá direito a ser abonado da remuneração correspondente ao período de férias, bem como ao respetivo subsídio. Acresce que o n.º 3 deste preceito determina que o n.º 1 se aplica a todas as férias vencidas e não gozadas pelo trabalhador.

Por outro lado, estatui o n.º 2 do citado art. 16.º que, caso a cessação de funções ocorra antes de serem gozadas as férias vencidas em 1 de janeiro desse ano, o trabalhador tem direito, por remissão deste n.º 2 para o n.º 2 do artigo 14.º do mesmo diploma, a receber a remuneração correspondente ao tempo de serviço prestado no ano em que se verificar a cessação, bem como ao correspondente subsídio.

Ora, quanto a nós, cumpre fazer uma interpretação corretiva do aludido n.º 2 do art. 16.º do Decreto-Lei n.º 100/99, no sentido de considerar que o mesmo se reportará ao período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de suspensão ou de cessação de funções, já que o n.º 1 abrange todas as situações de férias vencidas e não gozadas, como vimos. Em abono desta tese, apontamos a própria remissão efetuada para o mencionado n.º 2 do art. 14.º.

No caso concreto, parece-nos que poderá colocar-se a questão de ser abonada a remuneração relativa às férias e respetivo subsídio correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de 2010, as quais se venceriam em 1 de janeiro de 2011, nos termos do citado n.º 2 para o n.º 2 do artigo 14.º.

Aqui chegados, chamamos à colação o disposto na Circular conjunta n.º 1/DGO/DGAP/2004, de 26 de março, que versa precisamente sobre a matéria da remuneração e subsídio de férias em caso de suspensão ou cessação definitiva de funções, a qual mantém atualidade.

40



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Assim, no ponto 2 desta Circular é abordada a matéria da remuneração e subsídio respeitantes a férias adquiridas pelo serviço prestado no ano da suspensão ou cessação de funções.

Nesta conformidade, remetemos para o que se encontra definido em sede da mencionada Circular, a qual pode ser consultada no sítio da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP, anteriormente designada abreviadamente por DGAP).

6.2 - Extensão da licença sem remuneração para o exercício de funções em organismo internacional

Através do seu ofício n.º ..., de 2011/03/16, a Secretaria Regional ... (SR...) solicita que seja autorizada a extensão da licença sem remuneração concedida ao trabalhador ..., para o exercício de funções em organismo internacional, concretamente, na Agência Internacional de ..., Áustria, a qual foi atribuída, sem determinação de prazo, por Despacho conjunto datado de ..., de Sua Excelência o Governo Regional e do Secretário Regional, com prévia comunicação a Sua Excelência o Ministro dos Negócios Estrangeiros, nos termos do regime então diretamente aplicável, constante da al. b) do n.º 1 do art. 89.º e art. 91.º, ambos do D.L. n.º 100/99, de 31/03, na redação dada pelo D.L. n.º 169/2006, de 17/08.

Sobre o assunto, cumpre-nos informar o seguinte:

Segundo o regime aplicável à licença em causa, nos termos das supra citadas disposições legais, verifica-se que não havia obrigatoriedade de referir um prazo máximo de duração, pois que o n.º 1 do art. 91.º do D.L. n.º 100/99, previa já que a licença é concedida pelo período de exercício de funções, ou seja, durará enquanto perdurarem as funções para as quais se destinou a sua concessão.

Assim, ainda que o trabalhador em causa tenha vindo a transitar, por força da prolação do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 256/2010, publicado no Diário da República, I Série, n.º 176, de 09/09/2010, para o regime de contrato de trabalho em funções públicas, aprovado pela Lei

41



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



n.º 59/2008, de 11/09, determina o n.º 5 do art. 234.º do anexo I da dita Lei, que as licenças para exercício de funções em organismos internacionais são concedidas nos termos do regime aplicável ao pessoal nomeado, remetendo, portanto, para o D.L. n.º 100/99, precisamente, aquele ao abrigo do qual foi concedida a licença em apreço.

Na medida em que a licença existente não tem, nem teria que ter, um prazo limite de duração determinado, podendo perdurar enquanto existir a circunstância para a qual foi concedida – exercício de funções na Agência Internacional de ... – não se vislumbra, do ponto de vista jurídico, conteúdo útil na sua prorrogação ou extensão, uma vez que, de acordo com os seus termos, a dita licença já legitima a continuidade do exercício de funções em causa.

Em conclusão, sem embargo do que superiormente for entendido, afigura-se-nos que a licença sem remuneração concedida ao trabalhador ..., para o exercício de funções em organismo internacional, concretamente, na Agência Internacional de ..., Áustria, atribuída, sem indicação de prazo determinado, por Despacho conjunto datado de ..., de Sua Excelência o..... do Governo Regional e do Secretário Regional, com prévia comunicação a Sua Excelência o Ministro....., mostra-se válida e suficiente para legitimar a sua continuidade, enquanto perdurarem as funções para as quais foi concedida.

6.3 - Parentalidade

Foi solicitado esclarecimento, através de correio eletrónico, a esta Direção Regional sobre a parentalidade, pelo que cumpre informar.

A primeira questão colocada prende-se com a duração da licença parental inicial da mãe na situação de desemprego do pai. A licença parental inicial dos progenitores tem a sua duração definida nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 40.º do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direcção Regional
da Administração Pública e Local

de fevereiro, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto.

Assim, apesar do pai se encontrar numa situação de desemprego, tal não impede o gozo da licença parental em qualquer das suas modalidades, por parte da progenitora, à semelhança dos restantes trabalhadores. Se atendermos que, de acordo com o n.º 2 do artigo 34.º do Código do Trabalho, o período de licença parental é equivalente ao período de concessão das prestações sociais correspondentes, e de acordo com os artigos 8.º e 47.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e o artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, apesar da situação de desemprego do progenitor, este mantém o direito àquelas prestações sociais ¹², teremos de concluir que a mãe poderá beneficiar da licença parental em qualquer modalidade, inclusive a partilhada.

Neste último caso, ambos os progenitores deverão comunicar o início e o termo dos períodos da licença a gozar por cada um, através de declaração conjunta, junto da entidade empregadora por parte da mãe trabalhadora e o progenitor junto da Segurança Social, de acordo com o n.º 4 do artigo 40.º do Código do Trabalho.

A segunda questão apresentada prende-se com o início da licença parental, concretamente se a mesma se inicia aquando do nascimento ou se havendo internamento da progenitora, só após este. Quanto a esta situação a licença parental inicia-se com o nascimento, podendo a licença parental ser suspensa em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor, sendo a suspensão da licença confirmada por declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar, de acordo com os n.ºs 7 e 8 do artigo 40.º do Código do Trabalho.

¹² Conforme informação constante do Guia Prático - Subsídio social parental, do Instituto da Segurança Social, I.P., disponível em www.seg-social.pt.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



6.4 - Efeitos de determinadas ausências ao serviço

O ... vem questionar esta Direção Regional, sobre os efeitos de algumas ausências ao serviço, pelo que cumpre informar.

Relativamente às ausências para consultas médicas e/ou exames complementares do trabalhador, bem como de outros elementos do seu agregado familiar, e partindo-se do pressuposto que o trabalhador em causa se encontra abrangido pelo regime de proteção social convergente, tal enquadramento permite a aplicação do regime da Lei n.º 100/99, de 31 de março.

Assim, o artigo 53.º da citada Lei n.º 100/99, dispõe sobre as ausências ao serviço em causa, especificando que as horas de ausência utilizadas devem ser convertidas em dias completos de falta, com os mesmos efeitos das faltas para assistência a familiares, de acordo com o n.º 2 deste artigo.

Assim, a estes dias (completos) de ausência será aplicado o regime das faltas para assistência a familiares, constante do artigo 54.º da mencionada Lei n.º 100/99.

Sobre esta matéria existe um parecer (Informação n.º 347, de 12/11/2009 - Trabalhadores nomeados admitidos após 01/01/2006: regime de faltas por doença e para assistência a familiares, subsídio de Natal) e uma *faq* com o n.º 8, ambos disponíveis no site desta Direção Regional, em www.gov-madeira.pt/vp/drapl, na área das férias, faltas e licenças, bem como a Orientação Técnica n.º 1/DGAP/2006, da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que também se pronunciou sobre esta matéria, a solicitação desta Direção Regional, através de ofício cuja cópia anexamos. De realçar que no caso de faltas para assistência a filhos de trabalhadores enquadrados no regime da convergência, por força do regime de proteção da parentalidade, prevista no artigo 35.º do Código do Trabalho, estas situações são contempladas pela atribuição de um subsídio para assistência a filho, previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, e regulamentado no artigo 18.º deste diploma, e que contempla um subsídio

por um período máximo de 30 dias no caso do filho ser menor de 12 anos, e de 15 dias caso tenha mais de 12 anos de idade.

Caso o trabalhador não se enquadre no regime de proteção social convergente, no caso das ausências para assistência a elementos do agregado familiar de trabalhador, enquadrado no regime geral de segurança social, a existência de algum eventual subsídio só terá lugar através da Segurança Social, se o mesmo estiver previsto para tais eventualidades.

Em todo o caso, no âmbito do regime geral de segurança social, as ausências para assistência a filhos, são contempladas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que prevê a atribuição do subsídio para assistência a filho, contemplando, genericamente, um subsídio pelo período de 30 dias caso o filho tenha menos de 12 anos de idade, e 15 dias no caso de ser maior dessa idade.

Quanto às ausências para deslocações ao tribunal, motivadas pela convocação para comparência a atos judiciais na qualidade de testemunha ou réu, em nosso entender as mesmas integram-se na alínea d) do n.º 2 do artigo 185.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas - RCTFP - como motivadas por cumprimento de obrigações legais.

A título complementar, informamos que a DGAEP é de opinião que deve entender-se em sentido restrito o termo “obrigações legais”, pelo que as ausências que resultem da exclusiva responsabilidade e ou iniciativa dos trabalhadores e visem a prossecução de direitos ou interesses que só a estes digam respeito não poderão ser justificadas, com os efeitos constantes no artigo 192.º do RCTFP, como resulta da *faq* Faltas - V-1, disponível na respetiva página da Internet, em www.dgap.gov.pt,

As ausências supra referidas que, por outro lado, vierem a ser consideradas como faltas justificadas não acarretarão a perda de qualquer direito do trabalhador, de acordo com o n.º 1 do artigo 191.º do RCTFP.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

Por fim, quanto às ausências para deslocações a cartório notarial por motivos particulares, as mesmas não poderão ser enquadradas em nenhuma das situações de falta justificada elencadas no n.º 2 do artigo 185.º do RCTFP, conforme também decorre do entendimento supra referido da DGAEP, acarretando os efeitos descritos no artigo 192.º do RCTFP.

6.5 - Acumulação do regime de jornada contínua com a dispensa para aleitação

Foi apresentada a esta Direção Regional, por trabalhador do ..., uma questão sobre a possibilidade de acumulação do regime de jornada contínua com a dispensa para aleitação, pelo que cumpre informar.

De acordo com a informação facultada pelo trabalhador, o mesmo encontra-se a usufruir do regime de jornada contínua, cujo regime, para os trabalhadores em situação de contrato de trabalho em funções públicas, consta atualmente da cláusula 8.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro, aplicável à Região Autónoma da Madeira por força do Regulamento de Extensão n.º 2/2010, de 3 de janeiro de 2011, tendo solicitado ao respetivo serviço a dispensa para aleitação, prevista no artigo 47.º do Código do Trabalho, que no seu n.º 3 permite a dispensa diária para aleitação, em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada.

Atendendo a que se trata de uma situação de acumulação da dispensa para aleitação com a jornada contínua, o n.º 5 do artigo 86.º do Regulamento do regime do contrato de trabalho em funções públicas, constante do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, dispõe expressamente que, esta situação de acumulação é possível, não podendo implicar no total uma redução superior a duas horas diárias. Esta norma é aplicável apenas ao pessoal nomeado, e a manutenção da sua vigência decorre do n.º 4 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril. Assim, na ausência de disposição legal sobre esta matéria, aplicável aos trabalhadores em



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

regime de contrato de trabalho em funções públicas, afigura-se-nos que esta acumulação e seus limites, por uma questão de justiça e igualdade de condições de trabalho, poderão vir a ser aplicados também a estes trabalhadores, através do recurso a uma interpretação analógica.

Pelo exposto, somos de entendimento que o trabalhador, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, poderá usufruir da acumulação da jornada contínua com a dispensa para aleitação, prevista para o pessoal nomeado, permitindo-se assim uma redução no respetivo horário, que, no seu conjunto, não deverá exceder as duas horas diárias.

Assim, a concessão de 1 hora e 30 minutos de dispensa para aleitação, associada à redução de 30 minutos pela prática do horário na modalidade de jornada contínua, enquadra-se no regime legalmente previsto, conforme o supra exposto.

6.6 - Relevância dos dias de descanso semanal e feriados incluídos numa sucessão de faltas de trabalhadores em funções públicas na modalidade contratual/faltas injustificadas desconto da remuneração

Através do ofício n.º ..., de 2011/10/18, a Secretaria Regional ... solicita a emissão de parecer que esclareça sobre a relevância dos dias de descanso semanal e feriados, incluídos numa determinada sucessão de faltas, incluindo nesse esclarecimento, a perspetiva da relevância remuneratória dos ditos dias num período de faltas, designadamente, injustificadas, em relação a trabalhadores com vínculo de emprego público na modalidade de contrato. Sobre o assunto, cumpre-nos informar o seguinte:

1. O art. 184.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), constante do anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11/09, define a noção de falta como a “ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.”. Assim, *ab initio*, a falta está associada aos dias de trabalho, àqueles em que o trabalhador está

47



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

obrigado a comparecer no seu serviço, obrigação essa que, obviamente, não tem nos dias de descanso semanal, bem como, nos feriados. No entanto, os dias de descanso semanal e os feriados, poderiam contar numa sucessão de faltas se houvesse norma que assim o dispusesse, à semelhança do que sucede em relação ao pessoal cujo vínculo de emprego público é a nomeação, ao qual se aplica, a este propósito, o art. 100.º do D.L. n.º 100/99, de 31/03. Porém, o RCTFP não contém norma análoga à do citado art.100.º do D.L. n.º 100/99. Nestes termos, estamos em condições de referir que, à luz do RCTFP, as faltas são reportadas aos dias em que o trabalhador está obrigado a desempenhar a sua atividade profissional e, por consequência, na sua contagem não relevam os dias de descanso semanal nem os feriados.

2. Atendendo a que a questão colocada se refere à relevância dos mencionados dias de descanso semanal e feriados em termos remuneratórios, mormente, no caso das faltas injustificadas, cabe-nos ainda continuar na apreciação da matéria a este respeito.

Nesta outra parte da nossa resposta, cabe-nos analisar não em que consiste a falta, para as podermos contabilizar pela soma das ocorrências da mesma natureza, segundo o critério legal adotado¹³, mas sim, os efeitos associados à situação de faltas injustificadas, no que toca à remuneração.

Cabe aqui referir que o art. 192.º do RCTFP estatui que as faltas injustificadas determinam “perda da remuneração correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador”. Note-se que a lei fala em período de ausência e desconto do mesmo na antiguidade do trabalhador. Aqui está, quanto a nós, a “pedra de toque” para o entendimento a formular sobre esta parte do assunto em apreço. Sabendo nós, que a antiguidade do trabalhador não é resultante da soma de dias úteis de trabalho, sendo sim, contabilizada de forma continuada entre datas de calendário, incluindo nela, portanto, os dias de descanso semanal e os feriados, isso significa que o período de remunerações a descontar incluirá os ditos dias que estão intercalados na continuidade das faltas. Na verdade, aqueles mencionados dias não contam como faltas ao serviço,

¹³ Essa matéria já abordámos no ponto 1. deste parecer.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

neste estrito sentido de dias de faltas – ao contrário do que estabelece o art. 100.º do D.L. n.º 100/99 – mas integram-se no período de ausência para efeitos, designadamente, de desconto da remuneração. De resto, melhor será ilustrada a nossa resposta se verificarmos qual a fórmula a aplicar para efetuar o desconto de dias de faltas na remuneração.

A este respeito, cabe invocar o entendimento que a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) disponibiliza na sua página Web – www.dgaep.gov.pt – em FAQ's/Regimes de Vinculação de Carreiras e de Remunerações (LVCR)/IV-Remunerações/3.

“A remuneração diária é igual à trigésima parte da remuneração mensal. Na verdade, nos termos do Decreto-Lei n.º 42046, de 23 de dezembro de 1958, quando houver necessidade de determinar a remuneração diária, considera-se que a mesma corresponde a 1/30 da remuneração mensal. Sendo necessário determinar o valor de uma fração do tempo de trabalho diário, haverá que recorrer à fórmula $Rbx12/52xn$, prevista no artigo 71.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro. Sobre este assunto, pode ver-se o Acórdão 1986/2006, de 21 de junho, do Tribunal Central Administrativo do Sul, in www.dgsi.pt.”

Assim, seguindo o entendimento preconizado pela DGAEP e na sequência do que referimos acima, uma vez que a remuneração, embora vise remunerar o tempo de trabalho, por ser mensal (cfr. art. n.º 3 do art. 66.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02), acaba por englobar dias de descanso e feriados, também estes deverão ser computados no período de remuneração a descontar, quando surgirem intercalados numa situação de faltas injustificadas.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



7 – HORÁRIOS DE TRABALHO

7.1 - Pedido de esclarecimento

A Secretaria Regional ... (SR...) vem colocar a esta Direção Regional, várias questões para as quais solicita esclarecimento, pelo que cumpre informar.

A primeira questão apresentada é relativa à regulamentação de matérias sobre a duração e organização do tempo de trabalho por parte da SR..., designadamente sobre o aumento e redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, a fixação de um período de referência e a redução ou dispensa de intervalo de descanso, constantes dos artigos 126.º, 127.º, 128.º, 129.º, 130.º e 137.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, matérias estas que, de acordo com o RCTFP, deveriam ser objeto de regulamentação através de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

A entidade consulente afirma que as matérias em causa não foram objeto de regulamentação pelo Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro, aplicável à Região Autónoma da Madeira por força do artigo 1.º do Regulamento de Extensão n.º 2/2010, de 3 de janeiro, no entanto, a cláusula 13.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, versa sobre o intervalo de descanso, mais concretamente sobre a redução do intervalo de descanso.

Assim, a regulamentação de normas do RCTFP, que, expressamente, disponham que a sua regulamentação será efetuada através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, apenas será possível através deste.

A segunda questão colocada é relativa à norma sobre a proibição de valorizações remuneratórias, constante do artigo 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, que aprova o Orçamento do Estado para 2011, no sentido de ver a possibilidade de excluir do âmbito de

50



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

aplicação do n.º 2 do citado artigo 24.º “os dirigentes que não têm opção pelo vencimento de origem, nem beneficiem desta pela alteração que possa vir a ocorrer”.

O artigo 24.º da referida Lei n.º 55-A/2010, no seu n.º 1 veda a prática de atos que consubstanciem uma valorização remuneratória dos titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 19.º da mencionada Lei n.º 55-A/2010, abrangendo, de forma genérica, na alínea p) deste n.º 9, os titulares de cargos dirigentes.

Assim, afigura-se-nos que não poderão ser excecionados do âmbito de aplicação do artigo 24.º da citada Lei n.º 55-A/2010, a alteração de posicionamento remuneratório dos “dirigentes que não têm opção pelo vencimento de origem, nem beneficiem desta pela alteração que possa vir a ocorrer”, visto que tal consubstanciaria uma valorização remuneratória relativamente à carreira de origem.

No ponto n.º 3 do pedido de parecer são apresentadas duas questões relativas a férias, uma respeitante à parentalidade e outra respeitante a ausência por doença prolongada.

A primeira questão é relativa a uma situação de impedimento do gozo de férias devido a licença por situação de risco clínico durante a gravidez e licença parental inicial, vindo a entidade consulente questionar se a trabalhadora pode gozar os dias acumulados de férias aquando do seu regresso ou se perde os mesmos, uma vez que o seu regresso acontece após o primeiro trimestre do ano em curso. Sobre esta matéria a alínea a) do n.º 3 do artigo 65.º do Código do Trabalho, dispõe que as licenças por situação de risco clínico durante a gravidez e a licença parental inicial, entre outras, suspendem o gozo das férias, pelo que o período de férias em falta deverá ser gozado após o termo da licença parental, ainda que tal se verifique no ano seguinte, pelo que, neste caso não haverá lugar à aplicação do disposto no artigo 175.º do RCTFP. Aliás, neste mesmo sentido pronunciou-se a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), através do ofício n.º 1580/E/2010, de 3 de dezembro.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



A segunda questão é relativa às férias vencidas em 2010 por trabalhador, que as não gozou visto o mesmo ter estado, durante todo o ano de 2010, em situação de ausência prolongada por motivo de doença, não se verificando o seu regresso durante o primeiro trimestre do corrente ano. Neste caso será necessário verificar a situação concreta do trabalhador de forma a definir se o regime legal aplicável será o regime geral da segurança social ou o regime de proteção social convergente, atendendo ao disposto no artigo 19.º da Lei n.º 59/2008 ¹⁴.

Assim, se o trabalhador se integra no regime geral da segurança social, a situação de doença por período superior a um mês determina a suspensão do contrato de trabalho, de acordo com o n.º 3 do artigo 191.º conjugado com o n.º 1 do artigo 232.º, ambos do RCTFP, e no caso de se verificar a impossibilidade do gozo do direito às férias vencidas, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio, de acordo com o n.º 1 do artigo 179.º do RCTFP.

Caso o trabalhador se enquadre no regime da proteção social convergente, por força do n.º 3 do artigo 19.º da citada Lei n.º 59/2008, o regime aplicável será o constante no Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, que dispõe no seu artigo 12.º que em caso de impossibilidade do gozo de férias por motivo de doença, as mesmas serão gozadas aquando do regresso do trabalhador ao serviço, neste mesmo sentido pronunciou-se a DGAEP, através do referido ofício n.º 1580/E/2010.

A quarta questão colocada é relativa à aprovação do mapa de pessoal do Instituto ... (I...), visto o n.º 3 do artigo 5.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR) dispor que o mapa é aprovado pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento e o artigo 22.º do Decreto Legislativo Regional n.º .../.../M, de 4 de dezembro, que reestruturou o I..., estatuir que o

¹⁴ O regime de proteção social convergente é aplicável aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público constituída até 31/12/2005, que não estivessem integrados no regime geral da segurança social, de acordo com o artigo 11.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, sendo o regime geral da segurança social aplicável aos trabalhadores que constituíram relação jurídica de emprego após 1/1/2006, bem como aqueles que já se encontravam enquadrados neste regime, de acordo com o artigo 7.º da citada Lei n.º 4/2009.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

respetivo mapa de pessoal será aprovado por despacho conjunto do do Governo Regional e pelos Secretários Regionais

Nesta situação o diploma que reestruturou o I..., é posterior à LVCR, e está conforme com o artigo 5.º da mesma, embora tenha vindo exigir maiores formalidades relativas à aprovação do mapa de pessoal, do que aquelas que decorriam do referido artigo 5.º. Assim, afigura-se-nos que a aprovação do mapa de pessoal do I..., que de acordo com o n.º 3 do artigo 5.º da LVCR, acompanha a proposta de orçamento, deverá obedecer ao disposto no artigo 22.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º .../.../M, aplicado em conjugação com o que estabelece o mencionado artigo 5.º da LVCR.

A quinta questão colocada prende-se com a avaliação do desempenho de trabalhador que, na sequência de procedimento concursal, a partir de outubro de 2010, mudou de carreira/categoria e serviço onde desempenhava funções.

A situação deste trabalhador parece enquadrar-se na previsão do n.º 2 do artigo 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, visto o mesmo, durante o ano de 2010, ter mantido uma relação jurídica de emprego público por um período superior a 6 meses, apesar das mudanças, entretanto ocorridas, na respetiva carreira/categoria e serviço.

Assim, a avaliação do desempenho deste trabalhador, de acordo com o n.º 4 do citado artigo 39.º, será efetuada pelo avaliador que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação, que será já no serviço onde o trabalhador passou a exercer funções em outubro de 2010, devendo o novo avaliador recolher, junto dos demais avaliadores do trabalhador, os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



7.2 - Aplicação do artigo 21.º da Lei n.º 59/2008, de 9 de setembro, aos docentes

Na sequência de pedido de parecer da Secretaria Regional ..., solicitando uma esclarecimento ao parecer desta Direção Regional, emitido por solicitação do Sindicato ... (S...), veiculado pelo ofício n.º ..., de 19/04/2011, cumpre informar.

A entidade consulente pretende saber se o artigo 21.º da Lei n.º 59/2008, de 9 de setembro, é aplicável ao pessoal docente, visto que o entendimento veiculado no citado parecer concluía no sentido de aplicar aquela norma apenas aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas.

Atendendo a que o n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 55-A/2010, de 30 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2011, veio aplicar aos trabalhadores dos estabelecimentos públicos os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno, constantes do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela mencionada Lei n.º 59/2008, afigura-se-nos que esta norma pretende abranger os trabalhadores que se encontravam excluídos do âmbito de aplicação daquele regime e que sejam trabalhadores de estabelecimentos públicos, no caso os trabalhadores de estabelecimentos públicos sem vínculo de direito público.

Nesta conformidade quer parecer-nos que aos trabalhadores dos estabelecimentos públicos, sem vínculo de direito público, será de aplicar os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno constantes do RCTFP, por força da norma constante do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 55-A/2010, excluindo-se dessa aplicação o artigo 21.º da parte preambular da Lei n.º 59/2008, conforme entendimento já veiculado no parecer desta Direção Regional emitido a solicitação do S....

Sem embargo do parecer desta Direção Regional, mesmo no caso de trabalhadores abrangidos no regime do contrato de trabalho em funções públicas, e, portanto, com vínculo de emprego público, perante o estatuído no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro,



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

por forma a assegurar uma uniformidade de entendimentos, esta Direção submeteu a questão da aplicabilidade do mencionado artigo 21.º à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), informando-se, posteriormente, a entidade consulente, da posição que a DGAEP venha a tomar sobre a questão.

A entidade consulente pretende ainda ser esclarecida sobre a forma de cálculo do trabalho extraordinário prestado no período noturno, atendendo que o regime do trabalho noturno constante do RCTFP não contempla a distinção entre trabalho noturno normal ou extraordinário. Assim, o trabalho extraordinário prestado no período noturno deverá ser remunerado de acordo com o estatuído nos artigos 212.º e 210.º do RCTFP.

O acréscimo pela prestação do trabalho extraordinário será de 50% da remuneração na primeira hora e 75% da remuneração nas horas ou frações subsequentes, tendo em conta que o trabalho extraordinário apenas pode ser prestado em situações pontuais, de acordo com as condições e limites constantes dos artigos 160.º e 161.º do RCTFP. A esta situação, no caso da prestação do trabalho se enquadrar como trabalho noturno, a prestação de tal trabalho deve ser remunerado com um acréscimo de 25%, relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Sobre esta matéria, consta no sítio da internet desta Direção Regional (www.gov-madeira.pt/vp/drapl) a *faq* RCTFP - n.º 4.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



8 – PESSOAL DIRIGENTE/MEMBROS DE GABINETES GOVERNAMENTAIS E EQUIPARADOS/TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS

8.1 - Renovação da comissão de serviço dos titulares de cargos de direção intermédia

O Centro de ... vem solicitar a esta Direção Regional, através de correio eletrónico, esclarecimento sobre a matéria em epígrafe, pelo que cumpre informar.

A entidade consulente pretende saber se o entendimento, veiculado na página eletrónica desta Direção Regional, constante em www.gov-madeira.pt/vp/drapl, que dispõe o seguinte: “Na RAM, por força do disposto no art. 6.º do DLR 5/2004/M, de 22/4, alterado pelo DLR 27/2006/M, de 14/7, a renovação dos cargos de direção intermédia está apenas dependente da classificação de serviço não inferior a *Bom.*”, mantém a sua validade, face ao disposto no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto.

Aquele entendimento decorria do Estatuto do Pessoal Dirigente adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2006/M, de 14 de julho, e do n.º 1 do artigo 35.º do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M, de 29 de junho, diploma que foi expressamente revogado pela alínea a) do n.º 1 do artigo 79.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, o qual aprovou o novo regime de avaliação do desempenho da Região Autónoma da Madeira.

Atendendo a que o Estatuto do Pessoal Dirigente não sofreu qualquer alteração legislativa, somos de parecer que aquele entendimento, na parte respeitante a este Estatuto, permanece atual.

56

Já quanto à última parte daquele entendimento, decorrente da legislação relativa à avaliação do desempenho, concretamente a classificação de serviço não inferior a Bom, teremos de entender que devido à ausência de norma equivalente no atual regime legal aquele entendimento não terá validade. Em todo o caso, o atual regime legal da avaliação do desempenho vem exigir no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, a avaliação global do desempenho do dirigente intermédio, a qual deverá fazer-se no termo da comissão de serviço e, nessa medida, deverá ser ponderada aquando da respetiva renovação.

Por outro lado, são criados impedimentos à renovação da comissão de serviço, constantes do n.º 6 do artigo 36.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

Sobre a segunda questão colocada, relativa à avaliação global do desempenho dos dirigentes intermédios, mencionada no n.º 1 do artigo 25.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, afigura-se-nos que, na ausência de norma específica constante do Estatuto do Pessoal Dirigente aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2006/M, de 14 de julho, a avaliação global poderá resultar das avaliações intercalares daqueles dirigentes, relativas ao período do mandato respetivo, realizadas nos termos do artigo 33.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

8.2 - Possibilidade de compensação do pessoal dirigente por prestação de trabalho extraordinário

O Centro de ... vem questionar esta Direção Regional, via e-mail, acerca da possibilidade de proceder à compensação por prestação de trabalho extraordinário relativamente ao pessoal dirigente, à semelhança do que prevê, designadamente, o n.º 5 do art. 33.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



agosto, diploma apenas aplicável ao pessoal nomeado, quando tal prestação ocorria em dias de descanso semanal e complementar e em feriados.

Sobre o assunto, somos de referir o seguinte:

O citado Decreto-Lei n.º 259/98, trata separadamente o trabalho considerado extraordinário, segundo o definido no n.º 1 do art. 25.º, do trabalho prestado em dias de descanso e em feriados.

Nos termos do art. 13.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, a qual aprovou o estatuto do pessoal dirigente, cuja última redação foi conferida pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril (Orçamento do Estado para 2010), adaptado à Região pelo Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril, revisto pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2006/M, de 14 de julho, o pessoal dirigente desempenha funções em regime de isenção de horário, não auferindo remuneração por trabalho prestado fora do período normal de trabalho, o que, segundo o regime traçado no referido Decreto-Lei n.º 259/98, vedava a prestação de trabalho como extraordinário mas não já a compensação por trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados, nos termos do mencionado n.º 5 do art. 33.º deste diploma.

No âmbito do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), o qual foi aprovado, como sabemos, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, o art. 139.º estabelece o regime de isenção de horário em relação aos trabalhadores titulares de cargos dirigentes. Em sede deste Regime, o trabalho considerado extraordinário abrange todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, incluindo o prestado em dias de descanso e em feriados (cfr. n.º 1 do art. 158.º e n.º 2 do art. 212.º do RCTFP).

Em face da aludida diversidade de regimes em matéria de trabalho considerado como extraordinário, conjugado com a isenção de horário dos trabalhadores titulares de cargos dirigentes, há que fazer a concretização do regime a aplicar na matéria questionada.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



Assim, atendendo que estamos perante relações jurídicas de emprego público constituídas por comissão de serviço, conforme estatui a alínea a) do n.º 4 do art. 9.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), cumpre chamar à colação o disposto na alínea d) do n.º 1 do art. 82.º desta Lei, nos termos da qual a estas comissões de serviço se aplicam, subsidiariamente, as disposições relativas à relação jurídica de emprego de origem.

Relativamente aos titulares de cargos dirigentes que não possuem relação jurídica de emprego público, a alínea e) do mencionado n.º 1 do art. 82.º da LVCR remete para o que se encontra estabelecido no art. 80.º da mesma Lei.

Nesta senda, impõe-se fazer a distinção entre os trabalhadores titulares de cargos dirigentes que detêm, na carreira de origem, o vínculo de nomeação daqueles que, exercendo cargos dirigentes, têm a relação jurídica de emprego público constituída por contrato de trabalho em funções públicas.

Ora, quanto aos primeiros, não é aplicável o RCTFP, pelo que, relativamente à questão concreta colocada, afigura-se-nos que poderá continuar a aplicar-se o plasmado no mencionado n.º 5 do art. 33.º do Decreto-Lei n.º 259/98, um vez que este diploma continua a ser-lhes aplicável.

Com efeito, este normativo estende a possibilidade de compensar a prestação de trabalho em dias de descanso semanal, complementar e em feriados ao pessoal dirigente.

No que concerne aos trabalhadores titulares de cargos dirigentes que têm a relação jurídica de emprego público constituída por contrato de trabalho em funções públicas, aplicar-se-á o disposto no RCTFP.

Assim, tal como é referido pela entidade consulente, a isenção de horário dos titulares de cargos dirigentes que detêm aquele vínculo coaduna-se com a modalidade prevista na alínea a) do n.º 1 do art. 140.º do RCTFP.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Não obstante, no que concerne à prestação de trabalho extraordinário por pessoal que goza de isenção de horário, os n.ºs 2 e 3 do art. 158.º daquele Regime preveem que tal possa ocorrer apenas nas modalidades previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do supra citado art. 140.º do RCTFP. Assim, a modalidade sob a qual desempenham funções os titulares de cargos dirigentes encontra-se fora da possibilidade de compensação por prestação de trabalho extraordinário.

Acresce que o n.º 5 do referido art. 140.º do RCTFP estabelece que a isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e feriados e aos restantes dias de descanso, embora exclua dessa ressalva os casos previstos no n.º 1 do art. 139.º, no qual estão incluídos os titulares de cargos dirigentes.

Face ao exposto, não se nos afigura possível proceder à compensação por trabalho prestado em dias de descanso semanal e complementar e em feriados pelos titulares de cargos dirigentes que, simultaneamente, detenham o vínculo de contrato de trabalho em funções públicas.

8.3 - Estatuto do pessoal dirigente

Na sequência de pedido de parecer do ..., questionando sobre a possibilidade de procederem ao provimento de um trabalhador, que se encontra nomeado num cargo dirigente, em novo cargo dirigente, sem que o trabalhador em causa detenha a formação profissional específica, exigida pelo artigo 12.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, cumpre informar.

O Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de abril, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2006/M, de 14 de julho, que procedeu à adaptação à administração regional autónoma da Madeira do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela mencionada Lei n.º



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



2/2004, e sucessivamente alterado pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 3-B/2010, de 28 de abril, introduziu, no n.º 4 do artigo 5.º, uma ressalva sobre a obrigatoriedade da detenção da formação profissional específica, exigida pelo artigo 12.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, considerando-a obrigatória apenas para os dirigentes cuja primeira nomeação em funções de direção, venha a ocorrer após a entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2006/M, no caso 15 de julho de 2006, entendendo-se esta primeira nomeação, como sendo a primeira nomeação que o trabalhador obteve em qualquer cargo dirigente, ainda que distinto do cargo em que irá agora ser provido, de acordo com entendimento veiculado na *faq* n.º 2, relativa ao pessoal dirigente, constante do sítio da internet desta Direção Regional (www.gov-madeira.pt/vp/drapl).

Assim, somos de entendimento que, caso a primeira nomeação do trabalhador em cargo dirigente, tenha ocorrido em momento anterior à data da entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2006/M, aquele pode agora ser nomeado em novo cargo dirigente, ainda que não seja possuidor da formação profissional específica exigida pelo artigo 12.º do Estatuto do Pessoal Dirigente.

9 – PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PATERNIDADE

9.1 - Cedência de interesse público – Proteção na doença e parentalidade

O Gabinete do Secretário Regional ... coloca a esta Direção Regional uma questão relativa à cedência de interesse público, a saber:

Questão – No caso do trabalhador estar abrangido pelo regime de proteção social convergente, ou seja, que efetue descontos para a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e ADSE, e

61



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



que seja cedido por interesse público para uma associação de direito privado e que tenha optado pela manutenção do regime de proteção social de origem, nos termos da alínea b) do n.º 6 do art.º 58.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27.02,(LVCR) a quem competirá o pagamento da remuneração ou subsídio nas eventualidades de doença e parentalidade?

Relativamente ao subsídio na eventualidade parentalidade, de trabalhador abrangido pelo regime de proteção social convergente, o seu pagamento é da responsabilidade direta da entidade empregadora/cessionária, ou seja, da associação de direito privado onde aquele exercerá funções, por força do disposto no n.º 2 do art.º 3.º, no n.º 1 do art.º 21.º e no n.º 1 do art.º 22.º, todos da Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro.

No tocante à responsabilidade pelo pagamento da remuneração na eventualidade doença aos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social convergente, embora estejamos também perante uma prestação social definida na citada Lei n.º 4/2009, verifica-se que esta ainda não foi objeto de regulamentação, e como tal, estes trabalhadores permanecem sujeitos às normas que lhes eram aplicáveis até 31.12.2008, conforme determina o n.º 3 do art.º 19.º da parte preambular da Lei n.º 59/2008, de 11.09, designadamente, o regime previsto no D.L. n.º 100/99, de 31.03.

Posto isto, uma vez que a entidade responsável pelo pagamento da remuneração dos trabalhadores na situação de cedência de interesse público, é o serviço de destino, conforme resulta da interpretação *a contrario sensu* da redação do n.º 15 do art.º 58.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27.12 (LVCR), e estes trabalhadores têm direito a optar pela manutenção do regime de proteção social de origem, incidindo os descontos sobre o montante da remuneração que lhe competiria na categoria de origem (vide alínea b) do n.º 6 do art.º 58.º da LVCR), a responsabilidade pelo pagamento da remuneração na eventualidade doença, no caso em apreço, caberá à entidade empregadora/cessionária nos termos definidos no citado D.L. n.º 100/99.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



10 – REMUNERAÇÕES E ABONOS

10.1 - Remuneração de trabalhador que presta trabalho a tempo parcial com fundamento em responsabilidades familiares

O Gabinete do Secretário Regional ... coloca a esta Direção Regional três questões sobre um trabalhador que presta trabalho a tempo parcial, com fundamento em responsabilidades familiares, nos termos do art.º 55.º do Código do Trabalho (CT), revisto pela Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, a saber:

1ª Questão – *Qual é a remuneração base para um período de trabalho de 21 horas por semana de um trabalhador cuja remuneração base mensal pelo trabalho a tempo completo, 35 horas semanais, é de €1.373,12?*

2ª Questão – *A referida remuneração base pelo período de trabalho de 21 horas por semana, é fixa ou depende do número de horas efetivamente prestadas?*

3.ª Questão – *O período normal de trabalho diário do trabalho a tempo parcial com fundamento em responsabilidades familiares, pode ter duração diferente em cada dia de trabalho?*

1.ª Questão – Conforme resulta da redação do n.º 4 do art.º 146.º do Anexo I do RCTFP e do entendimento da DGAEP explanado na sua página Web – sob o tema Contrato de Trabalho em Funções Públicas de A a Z, sob a epígrafe - Trabalho a tempo parcial, o trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respetivo tempo de trabalho semanal, no caso em apreço 21 horas, tendo por referência a remuneração base a tempo completo



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidentência



(35 horas) correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde se encontra o trabalhador na categoria de que é titular.

Assim, no caso do trabalho a tempo parcial o critério a seguir para determinar a remuneração base é o da proporcionalidade.

2ª Questão – O valor da remuneração base deste trabalhador a tempo parcial é fixa e vence-se mensalmente, conforme resulta da redação do art.º 218.º do Anexo I do RCTFP e do n.º 3 do art.º 66.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

3.ª Questão - Relativamente à possibilidade do período de trabalho normal diário do trabalho a tempo parcial com fundamento em responsabilidades familiares, poder ser de duração diferente em cada dia, tal situação afigura-se-nos possível, desde que haja acordo entre ambas as partes, caso contrário o exercício daquele período de trabalho terá de ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, **ou** em três dias por semana, conforme resulta da redação do n.º 3 do art.º 55.º do citado CT.

10.2 - Pagamento de diuturnidades a trabalhadores das Sociedades ..., S.A.

A ... questiona esta Direção Regional sobre o pagamento de diuturnidades em 2011, a trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho (CCT), que exercem funções nas sociedades de..... mencionadas, pelo que cumpre informar.

A primeira questão colocada consiste em saber se deverão continuar a aplicar o disposto na CCT aplicável aos empregados de escritório, nomeadamente na parte relativa à atribuição de diuturnidades, face ao disposto no n.º 4 do artigo 54.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, de 10 de janeiro, que aprovou o Orçamento da Região Autónoma da Madeira para 2011,



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



que veda a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos trabalhadores das empresas públicas de capital exclusiva ou maioritariamente público. Sobre esta matéria, a entidade consulente informou que a convenção em causa é a que foi celebrada entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, a Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, publicada no JORAM, III Série, n.º 9, de 02/05/2008, com as alterações publicadas nos JORAM, III Série, n.º 10, de 18/05/2009 e n.º 9, de 03/05/2010.

O n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2011, vem definir e exemplificar em que consistem as valorizações remuneratórias, abrangidas na proibição constante do n.º 1 do mesmo artigo 24.º, sendo que, quanto a nós, apesar de não se mencionarem ali especificamente as diuturnidades¹⁵(as quais de acordo com a alínea b) do n.º 2 do artigo 262.º do Código do Trabalho, constituem acréscimos à retribuição base, devidas ao trabalhador em função da sua antiguidade) estas, a exemplo da progressão, aí expressamente incluída, constituem uma valorização remuneratória, englobando-se, assim, na previsão daquela norma.

Saliente-se ainda o facto do n.º 6 do artigo 54.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, atribuir natureza imperativa a este normativo, impedindo a sua modificação ou derrogação por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Pelo exposto, na medida em que as sociedades em causa sejam de capitais exclusiva ou maioritariamente públicos, e sem embargo do entendimento que perfilhe a Secretaria Regional do Plano e Finanças sobre o assunto, afigura-se-nos que da aplicação da CCT àqueles trabalhadores, no corrente ano, não poderá resultar a atribuição de novas diuturnidades, salvaguardando-se, no

¹⁵ Na verdade, o citado n.º 2 do artigo 24.º elenca, expressamente, situações diretamente relacionadas com acréscimos remuneratórios respeitantes aos trabalhadores em funções públicas, daí resultando, afigura-se-nos, a não inclusão das diuturnidades, de forma expressa, naquele normativo, uma vez que estas configuram um abono vigente no âmbito do direito laboral privado.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



entanto, aquelas que os trabalhadores tenham adquirido até à entrada em vigor do atual Orçamento do Estado.

A segunda questão colocada consiste em saber se os montantes atribuídos a título de diuturnidades entram para o cálculo da remuneração total ilíquida, para efeitos de aplicação da redução remuneratória, prevista no citado artigo 19.º da Lei n.º 55-A/2010, aplicável à matéria em questão, na Região Autónoma da Madeira, nos termos do n.º 2 do artigo 54.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M.

Sobre esta questão, na medida em que as sociedades em causa sejam de capitais exclusiva ou maioritariamente públicos, de acordo com a previsão da alínea a) do n.º 4 do supra mencionado artigo 19.º, a remuneração total ilíquida mensal será a resultante do valor agregado de todas as prestações pecuniárias recebidas pelo trabalhador, com exceção dos abonos referidos na al. b) do n.º 4 do dito artigo 19.º, entre os quais não se incluem, a nosso ver, as diuturnidades, uma vez que, como vimos atrás, as mesmas são prestações pecuniárias de natureza remuneratória, pelo que deverão ser contabilizadas no cálculo da remuneração total ilíquida, para aquele efeito de redução remuneratória.

10.3 - Dúvidas decorrentes da aplicação da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, de 10 de janeiro.

A Secretaria Regional ... vem colocar várias questões a esta Direção Regional, atinentes à aplicação dos diplomas supra citados, os quais aprovaram o Orçamento do Estado e o da Região para 2011, pelo que nos cumpre dizer o seguinte:

Para melhor perceção das respostas, seguiremos a ordem das questões colocadas.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



As duas primeiras dúvidas suscitadas reconduzem-se à matéria da isenção de horário de trabalho, no sentido de determinar se, face ao teor do n.º 1 do art. 24.º da referida Lei n.º 55-A/2010, conjugado com o n.º 4 do art. 54.º do também citado Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, o aumento do número de horas daquele horário, relevantes em matéria de cálculo do suplemento remuneratório respetivo, depreendemos nós, bem como a atribuição do mesmo, consubstanciam valorizações remuneratórias, relativamente aos profissionais do, E.P.E., englobados nas alíneas q) e t) do n.º 9 do art. 19.º da citada Lei n.º 55-A/2010.

Em sede do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) o qual, como sabemos, foi aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a matéria das condições e efeitos da isenção de horário de trabalho constam, respetivamente, dos arts. 139.º e 140.º, devendo estes ser conjugados com o art. 209.º deste Regime.

Assim, o citado art. 140.º contém as modalidades de isenção de horário sendo que, nos termos do n.º 1 do referido art. 209.º, as modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 140.º são aquelas que conferem ao trabalhador o direito a auferir um suplemento remuneratório, contudo, em termos a definir por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

No tocante à carreira médica, a Cláusula 39.ª do Acordo Coletivo de Trabalho desta carreira, celebrado entre a Secretaria Regional o Serviço de Autónoma da Madeira, E.P.E., o Sindicato Independente dos Médicos e Sindicato dos Médicos da Zona Sul, publicado na III Série do JORAM, n.º 15, de 30 de julho de 2010, 2.º Suplemento, regula esta matéria. Cumpre referir que as condições deste Acordo foram estendidas a outros trabalhadores não englobados no mesmo, através da Portaria de Extensão n.º 40/2010, de 17 de novembro, publicada no JORAM, III Série, n.º 22, de 17 de novembro.

Nos termos do n.º 2 da referida Cláusula, a isenção de horário apenas pode ser adotada na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados, a qual se encontra prevista na



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidentência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

alínea c) do já mencionado n.º 1 do art. 140.º do RCTFP, sendo que, conforme já foi referido, só as modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 deste preceito conferem ao trabalhador o direito a auferir um suplemento remuneratório.

Relativamente aos trabalhadores que estão vinculados ao, E.P.E. através de contrato individual de trabalho, aplica-se o disposto nos arts. 218.º e 219.º do Código do Trabalho (CT), o qual foi revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, regulamentado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto. Acresce que o art. 265.º deste Código contém a matéria da retribuição por isenção de horário de trabalho.

Por seu turno, no que à carreira médica respeita, os supra citados preceitos devem ser conjugados com a Cláusula 40.ª do Acordo de Empresa celebrado entre o da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., o Sindicato Independente dos Médicos e Sindicato dos Médicos da Zona Sul, publicado na III Série do JORAM, n.º 15, de 30 de julho de 2010.

Nos termos do n.º 3 desta Cláusula, a isenção de horário apenas pode revestir a modalidade de observância do período normal de trabalho acordado, referida na citada alínea c) do n.º 1 do art. 219.º do CT, a qual, nos termos da alínea b) do n.º 1 do mencionado art. 265.º deste diploma, confere o direito à retribuição mínima de duas horas de trabalho suplementar por semana.

Ora, quanto à questão colocada relativa ao aumento do número de horas de isenção de horário dos trabalhadores do, E.P.E., mencionados nas alíneas q) e t) do n.º 9 do art. 19.º da Lei n.º 55-A/2010, parece-nos que o que está em causa é a alteração do número de horas relevantes para o cálculo da retribuição específica da prática daquela modalidade de horário.

Com efeito, como vimos, em sede do RCTFP, apenas as modalidades de isenção de horário previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 140.º conferem direito a suplemento remuneratório, embora tal esteja subordinado ao que for fixado em lei ou instrumento de regulamentação coletiva.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Por outro lado, já no âmbito do CT, conforme foi supra explanado, a retribuição por isenção de horário apenas contém os limites mínimos para o abono da mesma (cfr. mencionado n.º 1 do art. 265.º).

Ora, tendo em conta este enquadramento legal e cruzando estas normas com as constantes dos orçamentos do Estado e da Região que vedam a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias, afigura-se-nos que não poderão ser alterados os critérios aplicáveis em 31/12/2010 às situações em causa, em matéria de retribuição específica por isenção de horário, na medida em que tal seria um ato que se traduziria na valorização remuneratória dos titulares de cargos e trabalhadores referidos nas alíneas q) e t) do n.º 9 do art. 19.º da Lei n.º 55-A/2010, proibido, a nível regional, pelo n.º 4 do art. 54.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M.

Quanto à dúvida relativa à possibilidade de atribuição da isenção de horário, parece-nos que tal ato, por si só, não pode ser considerado gerador de uma valorização remuneratória.

Com efeito, aquela modalidade de horário constitui um instrumento ao dispor dos serviços para colmatar necessidades sentidas pelos mesmos, pelo que se assim não entendêssemos, estaríamos a coartar a possibilidade daqueles melhor gerirem o desempenho dos respetivos trabalhadores, de acordo com as necessidades dos próprios serviços.

As terceira e quarta questões colocadas prendem-se com a possibilidade de atribuição ou prorrogação do regime de trabalho de horário acrescido, relativamente aos profissionais de saúde desta entidade pública empresarial enquadrados na alínea t) do n.º 9 do art. 19.º da Lei n.º 55-A/2010, cujas carreiras prevejam esta modalidade.

Assim, tomemos como exemplo a carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica, cuja matéria do horário acrescido se encontra plasmada no art. 75.º do Decreto-Lei n.º 564/99, de 21 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 154/2000, de 21 de julho.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Nos termos do n.º 1 deste preceito, o regime de horário em causa pode ser atribuído sempre que as necessidades dos respetivos serviços o ditem, devendo ser seguidas certas formalidades relativas à aprovação do mesmo.

O n.º 6 do referido art. 75.º determina que a modalidade de regime de trabalho de horário acrescido (de 42 horas semanais) confere o direito a um acréscimo remuneratório de 37% da remuneração base, abonado em situação de prestação efetiva de trabalho, relevando para efeitos dos subsídios de férias e de Natal.

Ora, partindo das supra citadas normas, afigura-se-nos que a atribuição da modalidade de horário em apreço *de per si* não configura uma valorização remuneratória, constituindo um instrumento ao dispor dos serviços para colmatar necessidades dos serviços.

No exemplo supra referido, o que poderia configurar uma valorização remuneratória seria, porventura, a alteração da percentagem relativa ao acréscimo remuneratório devido pelo exercício de funções neste regime de horário.

O mesmo não poderíamos deixar de considerar relativamente às situações já existentes pelo que, caso subsistam as necessidades que determinaram a aplicação deste regime, as mesmas poderão ter continuidade, com a restrição já enunciada relativa ao acréscimo remuneratório, cujos critérios de cálculo não podem ser alterados relativamente aos praticados em 31/12/2010.

Aqui chegados cumpre, porém, ressaltar que as questões levantadas revestem caráter financeiro pelo que, caso a entidade consulente entenda conveniente, poderá proceder à consulta da Secretaria Regional do Plano e Finanças.

Outro aspeto sobre o qual a entidade consulente solicita esclarecimentos respeita à determinação dos procedimentos concursais abrangidos no art. 49.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, o

qual, como sabemos, manteve a validade daqueles procedimentos que se encontravam pendentes à data da entrada em vigor da Lei n.º 55-A/2010, que ocorreu em 1 de janeiro de 2011 (*vide* art. 187.º desta Lei).

A supra citada norma do Orçamento Regional manteve a validade dos procedimentos concursais ou concursos para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, sejam gerais ou especiais, bem como os concursos de acesso, para mudança de nível ou escalão, neste caso relativamente a carreiras não revistas e subsistentes, desde que se considerem pendentes à referida data, podendo os mesmos seguir os seus trâmites.

Relativamente ao alcance prático desta norma, aspeto focado pela entidade consulente, parece-nos que aqueles procedimentos ou concursos deverão prosseguir os ulteriores termos, de acordo com a legislação que lhes seja aplicável, ficando salvaguardados os atos já praticados, aos quais deverá ser dado o correspondente seguimento.

Nesta senda, não nos parece plausível a solução aventada pela entidade consulente, qual seja a de que os procedimentos ou concursos em causa só produzirão efeitos após a cessação da vigência das normas relativas à proibição de valorização remuneratória porquanto a supra citada norma, no âmbito do legítimo exercício das competências autonómicas da Região em matéria legislativa e de Administração Pública permite, precisamente, que estes prossigam os seus termos, devendo, contudo, atender-se às restrições relativas à fixação do posicionamento remuneratório nas situações previstas na alínea a) do n.º 2 desta norma.

Quanto à questão de determinar quais os procedimentos concursais ou concursos que poderão ser considerados pendentes à referida data de 1 de janeiro de 2011, afigura-se-nos que, em obediência do princípio da segurança jurídica, apenas deverão ser como tal considerados aqueles cujos avisos de abertura se encontrassem publicados nesta data.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Com efeito, atendendo que a publicação confere eficácia aos atos, parece-nos que deverá ser o critério para aferir da pendência dos procedimentos em causa, para efeitos de aplicação da salvaguarda constante do art. 49.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M.

10.4 - Regime Aplicável em Matéria de Abono de Ajudas de Custo e Transportes nas Deslocações em Serviço no Território Nacional dos Membros do Governo Regional e dos Respetivos Gabinetes

A coberto do ofício n.º ..., de 24/01/2011, enviado pela Secretaria Regional ..., é solicitado esclarecimento sobre o normativo legal aplicável em matéria de abono de ajudas de custo e de transportes, nas deslocações em serviço nas Regiões Autónomas e entre estas e o território continental, dos membros do Governo Regional e dos seus respetivos Gabinetes, atendendo à alteração introduzida ao art. 1.º do D.L. n.º 106/98, de 24/04, pelo art. 2.º do D.L. n.º 137/2010, de 28/12.

Sobre o assunto cumpre-nos informar o seguinte:

O art. 2.º do D.L. n.º 137/2010, altera o âmbito de aplicação pessoal do D.L. n.º 106/98 (diploma que estabelece o regime das ajudas de custo e de transporte a abonar nas deslocações em território nacional), determinado no seu art. 1.º, onde o legislador, à guisa de ajustar os termos ali usados à atual terminologia jurídica em matéria de trabalhadores e vínculos da função pública (cfr. nova redação do n.º 1 e revogação do n.º 3, ambos do citado art. 1.º), paralelamente, estatui que os membros do Governo e dos respetivos Gabinetes têm direito àqueles abonos quando deslocados ao estrangeiro (cfr. n.º 2 do mesmo artigo), o que induz um desvio jurídico num regime de abonos tradicionalmente aplicável e mantido em vigor para todo o funcionalismo público o que, evidentemente, ocasiona a questão relativa à determinabilidade do regime aplicável em matéria de

abonos devidos por deslocações em serviço no território nacional, designadamente, em relação aos membros do Governo Regional e dos respetivos Gabinetes.

A resposta à questão colocada requer a sua análise na dupla perspetiva dos cargos em referência, a qual, dessa forma, passaremos a expor.

1. Ajudas de Custo e Direito a Transporte dos Membros do Governo Regional

O regime de abono de ajudas de custo bem como do direito a transporte assenta na factualidade de compensar os encargos advenientes de deslocações impostas por motivo de serviço público, sempre que as mesmas envolvam determinada distância em relação ao domicílio necessário, assumindo-se pois, como um direito pecuniário, de natureza compensatória, inerente pois, à deslocação e ao motivo subjacente à mesma: serviço público.

Em relação ao cargo de membro do Governo Regional – de natureza política e reconhecido interesse público, diretamente associado ao regime de autonomia vigente no País, nos termos consagrados na Lei Fundamental e nos Estatutos Político-Administrativos das duas Regiões Autónomas portuguesas – o acervo de direitos, regalias e imunidades assenta nos normativos estatutários respetivos.

Assim, no caso da Região Autónoma da Madeira, a matéria relativa a direitos e regalias dos membros do Governo Regional encontra-se estabelecida no Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira (EPARAM), quer em normativos com estatuição direta e própria, quer através de remissões de natureza material para regimes em vigor aquando da aprovação e entrada em vigor das normas estatutárias.

A matéria concernente a abonos devidos por motivo de deslocação oficial (portanto, em serviço público) fora da ilha (entenda-se fora da Madeira, pois é nesta que se sedia aquele órgão de governo ou de qualquer das ilhas inseridas neste arquipélago), dos membros do Governo Regional encontra-se consagrada no n.º 14 do art. 75.º do EPARAM. Nos termos dessa disposição é determinado, em suma, que qualquer dos membros do Governo Regional, tem direito, nas



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

deslocações ali referidas, a ajudas de custo nos termos fixados na lei. Portanto, o direito a ajudas de custo por deslocações oficiais fora da ilha, daqueles titulares, tem consagração estatutária, como aliás, não poderia deixar de ser, visto que tal matéria por respeitar a direitos inerentes a titulares de cargos do órgão de governo (neste caso, o órgão executivo), próprio do regime autonómico da Região, reveste natureza estatutária e, portanto, teria de constar necessariamente, do EPARAM (cfr. corroborando o que afirmámos, a título de exemplo, o Acórdão n.º 92/92, publicado no Diário da República I Série –A, n.º 82, de 07/04/92, pág. 1644 e segs). Todavia, tal consagração estatutária, fez-se a este propósito, tal como em outras situações, através de norma remissiva de natureza material, posto que aqui se fez valer um regime de abono de ajudas de custo por missão oficial, fora da ilha, e portanto, abrangendo deslocações quer entre qualquer das ilhas do arquipélago, destas para as da Região Autónoma dos Açores, daquelas para o território continental e para o estrangeiro, de acordo com os regimes vigentes sobre tais matérias, aquando da entrada em vigor do n.º 14 do art. 75.º do EPARAM, norma introduzida pela Lei n.º 130/99, de 21/08, que operou a primeira revisão do mencionado Estatuto. Ora, nessa altura, vigorava em matéria de ajudas de custo por deslocações em serviço público no território nacional, o D.L. n.º 106/98, de 24/04, bem como o respetivo complemento regional de 30% constante do D.L.R. n.º 29/98/M, de 29/12; relativamente a deslocações ao estrangeiro o regime era (e é) o do D.L. n.º 192/95, de 28/07. Ora, a remissão material para o direito a ajudas de custo dos membros do Governo Regional aquando das suas deslocações oficiais fora da ilha, constante do n.º 14 do art. 75.º do EPARAM, consagra pois, o mencionado direito em relação a estes titulares, de acordo com o regime constante do D.L. n.º 106/98, do D.L.R. n.º 29/98/M, e do D.L. n.º 192/95, nos precisos termos e redação vigentes aquando da entrada em vigor do n.º 14 do art. 75.º do EPARAM. Como é consabido, no referido D.L. n.º 106/98 é definido também o direito a transporte quer em território nacional, como nas deslocações ao estrangeiro.

Assim, a alteração introduzida pelo D.L. n.º 137/2010, designadamente ao artigo 1.º do D.L. n.º 106/98, não pode produzir efeitos diferenciados do consagrado estatutariamente, em relação aos



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



membros do Governo Regional da Madeira, cujo direito a ajudas de custo por deslocação oficial fora da ilha está determinado nos termos em vigor aquando da sua consagração estatutária, por via da remissão material para a lei reguladora de tal matéria, constante do n.º 14 do art. 75.º do EPARAM, pois que, tal direito é de natureza estatutária e inclui-se, portanto, na reserva de estatuto constante do n.º 7 do art. 231.º da Constituição da República.

Acresce ao referido que o n.º 20 do mesmo art. 75.º determina ainda que “O estatuto remuneratório constante da presente lei ...*(o EPARAM, na sua versão de 1999)*... não poderá, designadamente, em matéria de vencimentos, subsídios, subvenções, abonos e ajudas de custo, lesar direitos adquiridos”.

CONCLUSÃO SOBRE O PONTO 1. DO PARECER

Concluindo quanto a esta parte do presente parecer:

Para além da garantia constante do n.º 20 do art. 75.º do EPARAM, o direito ao abono de ajudas de custo por deslocação oficial, fora da ilha, dos membros do Governo Regional, constituiu-se com base no Estatuto Político-Administrativo da Região e vigora, em consequência, nos precisos termos dos normativos em que se encontravam previstos aquando da aprovação e entrada em vigor da norma remissiva constante do supracitado n.º 14 do art. 75.º – como aliás, não podia deixar de ser, dada a referida natureza estatutária da matéria – lei de valor reforçado, pelo que nenhuma outra lei ou normativo nacional sem aquela natureza, lhe pode introduzir, legitimamente, alteração de regime, limite ou condicionamento de perceção, sob pena de inconstitucionalidade.

Nesta conformidade, se a deslocação for entre as ilhas do arquipélago desta Região ou entre estas e as que compõem a Região Autónoma dos Açores ou o território continental, os membros do Governo Regional em deslocação oficial têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos conjugados do D.L. n.º 106/98 e do D.L.R. n.º 29/98/M, aplicáveis por determinação do n.º 14 do art. 75.º do EPARAM, actualizável conforme o previsto naquele regime, não se podendo aplicar aos ditos titulares um regime legal diferenciado do consagrado no EPARAM, por imperativos constitucionais que o impedem, dado que o Estatuto Político-

Administrativo da Região constitui lei de valor reforçado e os abonos em causa são de natureza estatutária.

2. Ajudas de Custo e Direito a Transporte dos Membros dos Gabinetes Governamentais

Como começámos por referir na primeira parte do presente parecer, o regime de abono de ajudas de custo bem como do direito a transporte assenta na factualidade de compensar os encargos advenientes de deslocações impostas por motivo de serviço, sempre que as mesmas envolvam determinada distância em relação ao domicílio necessário, assumindo-se pois, como um direito pecuniário, de natureza compensatória, inerente pois, à deslocação e ao motivo subjacente à mesma.

Por isso, tal direito tem consagração generalizada em relação aos trabalhadores que em funções públicas se deslocam por motivo de serviço e tem também acolhimento no âmbito do direito laboral privado, embora sem tratamento próprio no Código do Trabalho, mas reconhecido como abono não integrador da remuneração, designadamente, na al. a) do n.º 1 do art. 260.º do Código do Trabalho, constante da Lei n.º 7/2009, de 12/02. O que dissemos, significa que a lei portuguesa reconhece a qualquer trabalhador quer do setor público, quer do setor privado, o direito a poder auferir compensação por deslocações efetuadas em cumprimento de serviço.

No entanto, os membros dos Gabinetes dos departamentos governamentais não estão englobados, de acordo com a lei em vigor, no regime de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores em funções públicas, posto que a Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, que estabelece tal regime, exclui os gabinetes de apoio dos membros do Governo – incluindo do governo próprio das Regiões Autónomas – do seu âmbito de aplicação objetivo, conforme o que consta do n.º 5 do art. 3.º da Lei n.º 12-A/2008.

Ancorados no que acabámos de referir, atenta a redação dada pelo art. 2.º do D.L. n.º 137/2010, ao art. 1.º do D.L. n.º 106/98, no que toca aos membros dos Gabinetes governamentais, verifica-se que o legislador consagrou um regime que não regula quanto a estes titulares e nesta sua



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



qualidade, o direito a ajudas de custo e transporte nas deslocações em território nacional. Assim sendo, se ao nível deste diploma não se regula tal direito, resta verificar se o mesmo se encontra previsto noutra sede, designadamente, no diploma que consagra o regime dos titulares versados nesta segunda parte do presente parecer, ou seja, o D.L. n.º 262/88, de 23/07.

Analisado o citado D.L. n.º 262/88, verifica-se que não são ali tratados, diretamente, os direitos concernentes aos titulares destes cargos, com exceção do art. 9.º que estatui normas sobre vencimento. Não obstante, o diploma em questão consagra um conjunto de garantias no sentido de assegurar que do exercício de funções de membro de gabinete governamental, não advenha qualquer prejuízo relativamente ao emprego de origem do mesmo titular, designadamente, em matéria de “...direitos, subsídios, regalias sociais, remuneratórias e quaisquer outras ...”, sendo que, o tempo de serviço prestado pelos membros dos gabinetes se considera, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem (cfr. n.º 2 do art. 7.º). Nesta conformidade, afigura-se-nos que os membros dos Gabinetes dos departamentos do Governo Regional devem ser abonados de ajudas de custo em matéria de deslocações em serviço público, dentro da Região, entre esta e o continente português e entre ambas as Regiões Autónomas, de acordo com o regime aplicável à sua situação profissional de origem. Deve ainda considerar-se que inexistindo um regime geral de ajudas de custo próprio do direito laboral privado, embora o próprio Código do Trabalho o refira na al. a) do n.º 1 do art. 260.º e no n.º 9 do art. 185.º, a este nível, na falta de outro regime, é de aplicar o constante do D.L. n.º 106/98, como regime de ajudas de custo por deslocações em serviço e transporte, tomando por referência a remuneração devida aos titulares em causa na sua situação profissional de origem. De referir que desde que esteja em causa deslocação em serviço público entre as ilhas do arquipélago da Madeira, entre estas e as da Região Autónoma dos Açores e o território continental, aplica-se em matéria de ajudas de custo por deslocações em serviço público, o acréscimo referido no D.L.R. n.º 29/98/M, visto que este faz parte do regime geral sobre o dito abono relativamente à Região Autónoma da Madeira.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



CONCLUSÃO SOBRE O PONTO 2. DO PARECER

Assim sendo, estamos em condições de concluir o seguinte:

Atenta a nova redação dada ao art. 1.º do D.L. n.º 106/98, decorrente do art. 2.º do D.L. n.º 137/2010, **aos membros dos Gabinetes dos titulares dos departamentos do Governo Regional aplica-se, em matéria de ajudas de custo e transporte por deslocações em serviço no território nacional, o regime de abonos aplicável na sua situação profissional de origem, por força do disposto no n.º 2 do art. 7.º do D.L. n.º 262/88. De realçar que inexistindo regime específico de ajudas de custo e de transporte por deslocação em serviço aplicável na situação de emprego de origem, o mesmo será o constante do D.L. n.º 106/98, conjugável com o D.L.R. n.º 29/98/M, neste caso, na situação de deslocação entre as ilhas da Madeira e Porto Santo, entre estas e as da Região Autónoma dos Açores e o continente português. Acresce que se nos afigura que tais abonos deverão ser calculados tomando por referência as remunerações relativas à situação profissional de origem do titular em causa.**

Em nota final, cumpre-nos chamar a atenção que no caso de membros de Gabinete que não tenham situação profissional de origem, inexistente a nosso ver, no atual regime, norma que permita o abono de ajudas de custo e transporte nas deslocações em território nacional. Assim, tal situação poderá ser acautelada através de iniciativa legislativa, a qual contudo, a ser tomada a nível regional, deve ponderar o facto dos cargos em causa estarem enquadrados em regimes de âmbito nacional, todavia, a particularidade constante do regime consagrado no D.L.R n.º 29/98/M, poderá, talvez, servir de alavanca para edificar um normativo concernente às situações em referência (vg. titulares de cargos de membro de Gabinete sem situação profissional de origem) na Região Autónoma da Madeira.

10.5 - Abono de família pré-natal

O Gabinete do Secretário Regional ... solicita parecer a esta Direção Regional sobre quem é competente para requerer e para processar o abono de família pré-natal, no caso de mulher grávida menor de idade, descendente de trabalhadora titular do direito a abono de família para crianças e jovens, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Importa começar por referir, que presentemente o direito ao abono de família pré-natal encontra-se estabelecido no D.L. n.º 176/2003, de 02 de agosto, por força das alterações introduzidas a este diploma pelo D.L. n.º 245/2008, de 18 de dezembro (vide art.º 4.º e art.º 6.º, alínea c) do citado D.L. n.º 245/2008).

Nos termos do art.º 32.º-A do D.L. n.º 176/2003, na redação dada pelo D.L. n.º 245/2008, “...o abono de família pré-natal deve ser requerido pela mulher grávida, ou em seu nome pelo respetivo representante legal...”. Assim sendo, em nosso parecer, o abono em apreço deverá ser requerido pela trabalhadora em causa, em representação da sua filha menor grávida que continua a fazer parte do seu agregado familiar, uma vez que as responsabilidades parentais, cujo regime está estabelecido no art.º 1877.º e seguintes do Código Civil, se presume, vêm sendo exercidas por aquela, como se afere da perceção do abono de família para crianças e jovens.

Quanto à questão de se saber qual a entidade responsável pelo processamento do referido abono, somos de dizer que, se a requerente do abono em causa estiver abrangida pelo regime de proteção social da função pública (convergente), afigura-se-nos que seja o mesmo processado e pago pelo serviço onde aquela exerce funções, caso contrário, pertencendo ao regime geral da Segurança Social, deverá fazê-lo a instituição da Segurança Social competente.

Posto isto, e sem prejuízo do supra referido, atendendo à natureza da matéria em apreço, somos de propor que sobre o assunto seja consultado o Instituto de Segurança Social (ISS,IP),



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



dando-se conhecimento desta informação à entidade consulente, bem como da resposta que nos venha a ser transmitida pelo ISS,IP.

11 – TRABALHADOR ESTUDANTE

11.1 - Estatuto de trabalhador-estudante

O Gabinete do Secretário Regional ... coloca a esta Direção Regional cinco questões relativas ao Estatuto do trabalhador-estudante, a saber:

1ª Questão – *No último ano de um curso de mestrado ou doutoramento, deverá um trabalhador beneficiar de um horário de trabalho específico para a realização de reuniões com o orientador de estágio e frequentar as aulas de tutoria?*

2ª Questão – *Poderá um trabalhador beneficiar cumulativamente de um horário específico (por exemplo não trabalhar à sexta-feira) e da dispensa de trabalho (por exemplo de 3 horas), de modo a frequentar o maior número de aulas e em simultâneo prestar o máximo de horas de trabalho possível?*

3ª Questão – *No caso da fixação de trabalho específico, poderá um colaborador exercer 10 horas diárias, desde que observado o intervalo de descanso de uma hora, previsto no art.º 136.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP)?*

4ª Questão – *Em relação à flexibilidade para a deslocação para o estabelecimento de ensino, poderá um trabalhador que se encontra a frequentar uma pós-graduação no continente, beneficiar de algum tempo de dispensa ou ajustamento de horário para frequentar as aulas numa sexta-feira?*

5ª Questão – *Um aluno externo poderá beneficiar do Estatuto do trabalhador-estudante?*

80



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional
Vice-Presidência



Para satisfação do solicitado, responderemos às questões suscitadas seguindo a ordem pela qual se acham identificadas. Assim:

1.^a Questão - Nos termos do n.º 1 do art.º 52.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP), considera-se trabalhador-estudante aquele que, entre outros, frequenta doutoramento em instituição de ensino.

Ora, como o RCTFP e o Anexo II da citada Lei n.º 59/2008 (Regulamento) é omissivo relativamente às reuniões com o orientador de estágio, afigura-se-nos que, se as mesmas se enquadrarem no conteúdo pedagógico do doutoramento, o trabalhador terá direito a um horário específico para frequentar as ditas reuniões, devendo para isso indicar o horário sob declaração da escola ou do docente que supervisiona o mestrado ou doutoramento.

No respeitante às aulas de tutoria, uma vez que no RCTFP e no respetivo Regulamento o legislador utiliza a palavra aulas em sentido lato, ou seja, não as tipifica, somos de entender que o trabalhador terá direito a um horário específico para frequentar as aulas em apreço, desde que indique o horário sob declaração da escola ou do docente que supervisiona o mestrado ou doutoramento.

2.^a Questão – No respeitante a esta questão a nossa resposta é negativa, pois, conforme resulta da redação do n.º 1 e 2 do art.º 53.º do RCTFP, ao trabalhador-estudante é dada a possibilidade de deter horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência de aulas, ou em alternativa, não sendo tal possível, a dispensa de trabalho nos termos legais.

3.^a Questão – Sim, desde que se cumpra com o disposto nos art.ºs 127.º e 128.º do RCTFP, que estabelece o regime da adaptabilidade, e a cláusula 18.º do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro, e que a respetiva prestação de trabalho não coincida com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação (vide n.º 1 do art.º 90.º do Regulamento).



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



4ª Questão – Como é consabido, na fixação de horários de trabalho a entidade empregadora pública deve facilitar ao trabalhador a frequência de cursos escolares – vide n.º 1 do art.º 134.º do RCTFP. Assim, e partindo do princípio que o seu período normal de trabalho é de 35 horas semanais, estando abrangido pelo regime do trabalhador-estudante, por força do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 89.º do Regulamento, este tem direito à dispensa até seis horas semanais, que podem ser utilizadas de uma só vez para a frequência de aulas, podendo compensar a hora de trabalho em falta ao abrigo do art.º 136.º do RCTFP, acordando por exemplo, com a entidade empregadora de modo a que durante dois dias da semana o intervalo de descanso seja de uma hora.

Assim, nas condições supra referidas o trabalhador poderá beneficiar da dispensa do trabalho na sexta-feira para frequentar as aulas em causa.

5.ª Questão – Não, na medida em que não se encontra matriculado para a frequência de um determinado nível de educação escolar ou curso, tal como o referido no art.º 52.º do RCTFP. No entanto, atenta a natureza da matéria em apreço somos de sugerir que a entidade consulente providencie no sentido de saber qual o entendimento do Ministério da Educação sobre este assunto.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



ANEXO





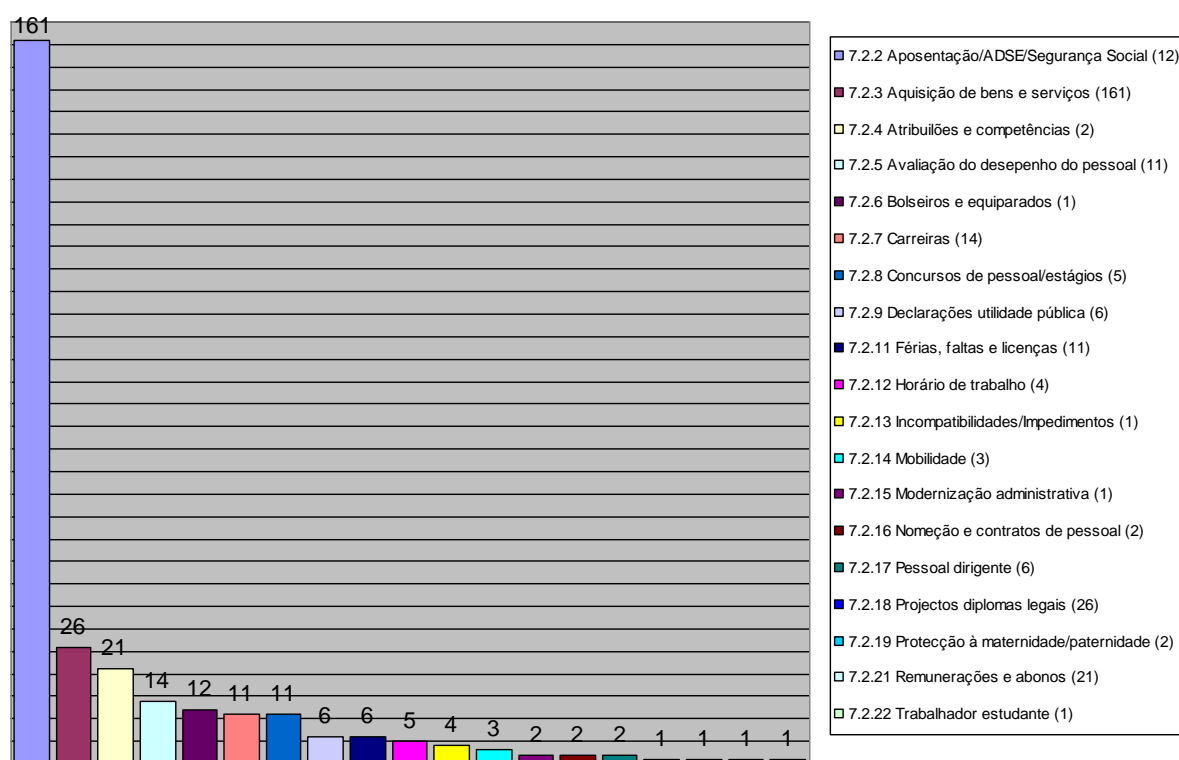
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direcção Regional
da Administração Pública e Local

PARECERES EMITIDOS EM 2011 NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



ÍNDICE

Pág.

	NOTA DE APRESENTAÇÃO	2
1.	APOSENTAÇÃO/ADSE/SEGURANÇA SOCIAL	4
1.1.	Regime jurídico aplicável à cumulação de pensão e remuneração por reformados de entidades privadas	4
1.2.	Acidente em serviço.	5
2.	ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS	7
2.1.	Exercício de atividades fora do âmbito da especificidade do conteúdo funcional	7
3.	AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL	8
3.1.	Esclarecimento SIADAP-RAM	8
3.2.	Dúvidas sobre a aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 77.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto	9
3.3.	Requisitos funcionais para avaliação – SIADAP-RAM	10
3.4.	Ponderação curricular – Avaliador Competente	13
3.5.	Avaliação do desempenho em casos de mudança de vínculo, situação de gozo de licença parental e mudança de carreira	15
3.6.	Diferenciação de desempenhos	19
4.	CARREIRAS (INGRESSO/PROMOÇÃO/PROGRESSÃO/CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO)	20
4.1.	Reposicionamento na carreira	20
4.2.	Restrições decorrentes do Orçamento do Estado para 2011, relativas a procedimentos concursais aplicáveis a trabalhadores em funções públicas	23
4.3.	Alteração de posição remuneratória por opção gestionária exceção de trabalhadora titular de cargo dirigente com aposentação requerida	24
4.4.	Contagem de tempo de serviço do pessoal dirigente	25
4.5.	Pedido de equivalência de curso de informática; condições de acesso à categoria de técnico de informática de grau 2, nível 1	27
4.6.	Atribuição de pontos em função da avaliação do desempenho nos anos de 2004 a 2010, ao pessoal de enfermagem	29
4.7.	Efeitos da suspensão do contrato de trabalho.	33
5.	CONCURSOS DE PESSOAL/ESTÁGIOS	36
5.1.	Possibilidade da ocorrência de efeitos remuneratórios oriundos do provimento em categoria superior, mudança de nível ou escalão, em consequência de concursos ou procedimentos internos que mantiveram a respetiva validade (pendentes a 1 de janeiro de 2011)	36
6.	FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS	39

85



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência

DRAPL
Direção Regional
da Administração Pública e Local

6.1	Direito a férias no caso de cessação definitiva de funções	39
6.2.	Extensão da licença sem remuneração para o exercício de funções em organismo internacional	41
6.3.	Parentalidade	42
6.4.	Efeitos de determinadas ausências ao serviço	44
6.5.	Acumulação do regime de jornada contínua com a dispensa para aleitação	46
6.6.	Relevância dos dias de descanso semanal e feriados incluídos numa sucessão de faltas de trabalhadores em funções públicas na modalidade contratual/faltas injustificadas desconto da remuneração	47
7.	HORÁRIOS DE TRABALHO	50
7.1.	Pedido de esclarecimento	50
7.2.	Aplicação do artigo 21.º da Lei n.º 59/2008, de 9 de setembro, aos docentes	54
8.	PESSOAL DIRIGENTE/MEMBROS DE GABINETES GOVERNAMENTAIS E EQUIPARADOS/TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS	56
8.1.	Renovação da comissão de serviço dos titulares de cargos de direção intermédia	56
8.2.	Possibilidade de compensação do pessoal dirigente por prestação de trabalho extraordinário	57
8.3.	Estatuto do pessoal dirigente	60
9.	PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PATERNIDADE	61
9.1.	Cedência de interesse público – Proteção na doença e parentalidade	61
10.	REMUNERAÇÕES E ABONOS	63
10.1.	Remuneração de trabalhador que presta trabalho a tempo parcial com fundamento em responsabilidades familiares	63
10.2.	Pagamento de diuturnidades a trabalhadores das Sociedades ..., S.A.	64
10.3.	Dúvidas decorrentes da aplicação da Lei nº 55-A/2010, 31 de dezembro, e do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2011/M, de 10 de janeiro	66
10.4.	Regime aplicável em matéria de abono de ajudas de custo e transportes nas deslocações em serviço no território nacional dos membros do Governo Regional e dos respetivos Gabinetes	72
10.5.	Abono de família pré-natal	79
11.	TRABALHADOR ESTUDANTE	80
11.1.	Estatuto de trabalhador-estudante	80
	ANEXO	83
	ÍNDICE	85