



Pareceres Jurídicos Emitidos no
Âmbito da Administração
Regional Autónoma
no ano de 2010



NOTA DE APRESENTAÇÃO

Em cumprimento do Plano de Actividades desta Direcção Regional, voltamos a elaborar a presente publicação, composta por um conjunto de pareceres técnico-jurídicos emitidos no ano de 2010, no âmbito da administração regional autónoma. A selecção dos pareceres aqui publicados orientou-se essencialmente pela novidade da matéria ou insistência de solicitações sobre determinado assunto ou regime legal.

A presente compilação tem como objectivo dar a conhecer ao universo alargado de serviços e trabalhadores da administração pública regional os entendimentos explanados por esta Direcção Regional, esperando, deste modo, contribuir para uma maior clarificação e informação sobre as diversas áreas técnico-jurídicas por nós dissecadas.

Relembramos, sem prejuízo da importância da informação que esta compilação transmite, que a mesma não dispensa a consulta pelos interessados de outras vias de informação implementadas por esta Direcção Regional, como sejam os pareceres considerados relevantes, bem como das FAQ's, ambos acessíveis na nossa página Web <http://drapl.gov-madeira.pt>.

Em forma de conclusão, cabe-nos ainda dizer que é preocupação da DRAPL continuar a sua política de abertura ao exterior, fomentando não só a divulgação de informação através de variadíssimos meios, a saber, da página Web, twitter, facebook e newsletter, como também, promovendo a recepção de solicitações através de outros meios para além do tradicional escritório, designadamente através do acolhimento de pedidos de parecer via e-mail, proporcionando respostas e informações mais céleres e eficazes.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



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

Direcção Regional da Administração Pública e Local, aos 17 de Março de 2011.

O Director Regional,


Jorge Paulo Antunes de Oliveira

1. AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS

1.1 Seguro de responsabilidade civil

O Gabinete do Secretário Regional d..... vem solicitar a esta Direcção Regional a emissão de parecer sobre a obrigatoriedade de celebração de contrato de seguro de responsabilidade civil para as infra-estruturas desportivas abertas ao público que estão sob a tutela do, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Importa começar por referir que a institucionalização de um sistema de seguro obrigatório para as infra-estruturas desportivas abertas ao público decorre do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 42.º da Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro, Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, encontrando-se os riscos cobertos por esta modalidade de seguro definidos no n.º 2 do art.º 5.º do D.L. n.º 10/2009, de 12 de Janeiro, que estabeleceu o regime jurídico do seguro desportivo obrigatório, por remissão do n.º 1 do art.º 14.º do mesmo diploma.

Por outro lado, refira-se que a obrigatoriedade de celebração do seguro em causa resulta da redacção conjugada do n.º 2 do art.º 2.º e do n.º 1 do art.º 14.º do citado D.L. n.º 10/2009, que no caso em apreço é da responsabilidade do, enquanto entidade que explora e tutela as infra-estruturas desportivas abertas ao público que são património da Região Autónoma da Madeira.

Assim, face ao supra referido, o..... está obrigado a celebrar um contrato de seguro para as infra-estruturas desportivas abertas ao público que estão sob a sua tutela e exploração, por força do disposto no n.º 2 do art.º 2.º conjugado com o n.º 1 do art.º 14.º, ambos do mencionado D.L. n.º 10/2009, que cubra no mínimo os riscos previstos no n.º 2 do art.º 5.º do mesmo diploma.

2. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL

2.1 Avaliação de desempenho

O Gabinete do Secretário Regional d..... vem solicitar a esta Direcção Regional a emissão de parecer sobre quem deve incidir a responsabilidade pela avaliação de desempenho de 2009 de uma trabalhadora que exerceu funções na Inspeção..... (I...) até 31 de Outubro desse ano e passou, a partir dessa data, a exercer funções a título definitivo na Delegação Regional do Alentejo (.....), pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Importa começar por referir que quer a Inspeção..... (I...) quer a Inspeção..... (I.), procederam, respectivamente através do Decreto Legislativo Regional n.º .../200/M, de 20 de Julho, e do Decreto Regulamentar n.º 10/2005, de 12 de Setembro, à adaptação do sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública, ao abrigo do art.º 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, diploma este que foi regulamentado na administração regional autónoma pelo D.L.R. n.º 11/2005/M, de 29 de Junho, e na administração central pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Junho.

Como a situação trazida a parecer recai sobre a carreira técnica superior de inspeção da e da, com sistemas específicos de avaliação aprovados e dado que se pretende aferir a responsabilidade na avaliação de desempenho de uma sua trabalhadora relativa ao ano de 2009, a mesma terá que ser analisada à luz dos diplomas supra referidos, em conformidade com o disposto no n.º 1 do art.º 86.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e no n.º 6 do art.º 74.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto.

Analisado o D.L.R. n.º 11/2005/M e o Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, verifica-se que aqueles não previram expressamente a questão em apreço, no entanto, tal como é referido no pedido de parecer, esta Direcção Regional através da Circular n.º 1/DRAPL/2008, emitiu orientações aos serviços da administração regional autónoma, no sentido de aqueles, para cada trabalhador, quer no início de cada período de avaliação, quer no começo do exercício de um novo cargo ou função,



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



procederem à definição de objectivos, indicadores de medida e respectivas ponderações, bem como à determinação das competências comportamentais, preenchendo a respectiva ficha de avaliação, através de reunião a realizar entre avaliador e avaliado (ponto n.º 5 da dita Circular).

Ora, o entendimento que perfilhamos é o de que o trabalhador é avaliado no serviço em que se encontra. Na verdade, não se nos afigura consentâneo com o regime de avaliação do desempenho em causa que o trabalhador seja avaliado pelo serviço onde já não desempenha funções, e não faria sentido, por exemplo, a sua comparência para realizar a entrevista que a lei prevê para dar conhecimento da avaliação.

Assim, seguindo a linha de orientação supra referida, em nosso entender, com o início de novas funções desta trabalhadora na, a partir de 01 de Novembro de 2009, era a este organismo que competia iniciar o novo processo de avaliação e consequentemente concluí-lo em 2010, e no caso de não estarem reunidos os requisitos mínimos de contacto funcional entre avaliado e avaliador, a lei aplicável prevê a forma de proceder ao suprimento da avaliação mediante ponderação curricular, que deverá ser solicitada e realizada no serviço onde o trabalhador se encontra a desempenhar funções.

2.2 SIADAP-RAM

A Direcção Regional (DR.....) apresenta a esta Direcção Regional várias questões relativas ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, pelo que cumpre informar.

A primeira questão colocada consiste em saber que trabalhadores poderão ser considerados para efeitos de definição de quotas previstas no artigo 71.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, designadamente se os trabalhadores destacados naquela Direcção Regional ao abrigo do n.º 1 do artigo 4.º da respectiva estrutura orgânica, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º ../2008/M, de .. de Dezembro, deverão ser considerados para a definição de quotas.

Assim, de acordo com o n.º 2 do citado artigo 71.º, as percentagens para diferenciação de desempenho incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos números 2 a 7 do artigo 39.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, pelo que o número de trabalhadores a considerar para a definição de quotas corresponderá ao número de trabalhadores sujeitos a avaliação no serviço, independentemente de serem trabalhadores do respectivo mapa de pessoal ou aí se encontrarem destacados ao abrigo do n.º 1 do artigo 4.º da mencionada estrutura orgânica da DR.....

A segunda questão colocada reporta-se à legitimidade activa para ser avaliador, sendo que sobre esta matéria o n.º 1 do artigo 52.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, dispõe que a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato.

A DR..... questiona se os trabalhadores, que mediante despacho interno, sejam responsáveis hierarquicamente por unidades orgânicas flexíveis, embora não estejam formalmente nomeados enquanto dirigentes e nem façam parte do mapa de pessoal, por estarem destacados, poderão ser avaliadores. Sobre esta questão afigura-se-nos que o despacho que se refere como atribuindo funções de responsabilidade hierárquica por unidades orgânicas pretende (e deve) referir-se à responsabilidade de coordenação de actividades desenvolvidas pelos demais trabalhadores que

desempenhem a sua actividade naquela unidade orgânica¹, pelo que, neste caso o trabalhador a quem tenham sido atribuídas aquelas funções terá legitimidade activa para ser avaliador. Saliente-se, no entanto, que poderá não assumir entendimento pacífico o facto de o despacho atribuir funções de coordenação a trabalhadores integrados em categorias que não possuem tais funções no respectivo conteúdo funcional, no entanto, afigura-se-nos que as mesmas poderão enquadrar-se, designadamente, na previsão do n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 12-A/2008, de 12 de Fevereiro.

Relativamente à questão destes trabalhadores a quem foram atribuídas funções de coordenação, mediante despacho interno, virem a ter legitimidade activa para serem avaliadores de trabalhadores com categoria superior, somos de entendimento que o mencionado despacho legitima a coordenação das actividades dos demais trabalhadores, no entanto, o mesmo deverá compatibilizar-se com a estrutura hierárquica legalmente definida para as diversas categorias, pelo que aqueles não poderão ser avaliadores de trabalhadores com categoria superior.

A terceira questão apresentada prende-se com os efeitos da avaliação, nomeadamente o direito a férias adicionais, constantes dos artigos 36.º e 49.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

Esta matéria foi objecto de duas “Faq’s” que constam da página electrónica desta Direcção Regional, e sobre a mesma dispõe também o n.º 5 do artigo 77.º deste diploma.

Assim, o direito a férias adicionais é conferido ao trabalhador quando o seu desempenho, durante três anos consecutivos seja reconhecido como relevante ou excelente, permitindo, o n.º 5 do citado artigo 77.º, o aproveitamento das avaliações do desempenho obtidas ao abrigo do anterior regime de avaliação do desempenho, pelo que, se o trabalhador em 2010, por exemplo, preencher os requisitos legais - repetimos: reconhecimento do seu desempenho como relevante ou excelente, em 3 anos consecutivos -, pode gozar, no ano seguinte, as férias adicionais. São relevantes, para este direito, as menções obtidas pelos trabalhadores referentes ao desempenho de 2005 em diante².

¹ Na verdade, não podem criar-se cargos de direcção à margem do Estatuto do Pessoal Dirigente.

² Para efeitos de eventual opção pela remuneração deverão ter em conta as orientações emanadas pela Secretaria Regional do Plano e Finanças, veiculadas através do ofício n.º SAI02216/10/SRP, daquela Secretaria Regional, de 27 de Abril de 2010, sobre esta matéria.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Relativamente aos trabalhadores destacados na DR..... ao abrigo do n.º 1 do artigo 4.º da respectiva estrutura orgânica, aprovada pelo artigo 1.º do Decreto Regulamentar Regional n.º ../2008/M, aquela Direcção Regional deve efectuar as respectivas contagens das menções de avaliação e poderá comunicar aos trabalhadores o direito ao gozo de férias adicionais.

A última questão que nos apresentam é relativa à atribuição dos prémios de desempenho, questionando se os trabalhadores em situação de mobilidade, a exercer funções naquele serviço, relevam para efeitos da “lista unitária de classificação” deste serviço.

Como verificamos, aquando da resposta à primeira questão apresentada, os trabalhadores em regime de mobilidade poderão ser contabilizados para efeitos de definição de quotas do serviço onde se encontram a exercer funções e onde serão avaliados pelo desempenho daquele ano.

Quanto à atribuição de prémio de desempenho, parece-nos que este encargo deverá ser assumido pelo serviço onde o trabalhador obteve a classificação relevante para a obtenção daquele prémio, pelo que será necessário averiguar, casuisticamente, ao serviço de que entidade o trabalhador obteve aquela classificação, sendo esse serviço o responsável por esse encargo.

2.3 Avaliação do desempenho

O Gabinete do Secretário Regional d..... vem colocar várias questões a esta Direcção Regional, acerca do assunto mencionado em epígrafe, pelo que passamos à análise das mesmas, seguindo a ordem e numeração apresentada, para facilidade de compreensão do parecer.

1- A primeira dúvida apresentada prende-se com a questão de determinar, para efeitos de atribuição de prémios de desempenho, como proceder no caso dos critérios de desempate plasmados no art. 76.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, ditarem um empate entre dois trabalhadores.

Quanto a nós, se tal situação ocorrer, consubstanciará um vazio legal, o qual terá de ser preenchido, com recurso ao regime jurídico relativo à integração de lacunas, plasmado no Código Civil.

Com efeito, o art. 10.º daquele Código reza sobre esta matéria, sendo de excluir a integração analógica desta lacuna, prevista no n.º 1 do mesmo, já que não vislumbramos norma aplicável a casos análogos a este.

Assim, resta recorrer à outra via, vertida no n.º 3 deste artigo, resolvendo a omissão legal através da norma que o intérprete criaria, caso tivesse de legislar no caso omissio.

Na situação em apreço, afigura-se-nos mais curial ser o conselho coordenador da avaliação a proceder à fixação de outro critério de desempate, tendo em conta a natureza das competências que lhe assistem, vertidas no n.º 1 do art. 54.º do D.L.R. n.º 27/2009/M.

2- A segunda questão relaciona-se com a acumulação de 10 pontos, sendo perguntado se a mesma confere o direito a cinco dias de férias e quando poderão os mesmos ser gozados.

O n.º 8 do art. 36.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, vem determinar que os direitos elencados nos n.ºs 2 a 4 do mesmo preceito são conferidos aos dirigentes que perfaçam 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, fazendo corresponder três pontos à menção de Desempenho excelente e dois pontos à menção de Desempenho relevante.

Por seu turno, o referido n.º 7 do art. 49.º do mesmo D.L.R. n.º 27/2009/M, vem estender os efeitos previstos no citado n.º 8 do art. 36.º aos trabalhadores não detentores de cargos dirigentes, em sede do SIADAP-RAM 3.

Assim, se o trabalhador obtiver 10 pontos decorrentes das menções de Desempenho Excelente e/ou de Desempenho Relevante, neste caso independentemente de tal ocorrer nas funções atinentes ao posicionamento remuneratório em que se encontra adquire, nomeadamente, o direito a cinco dias de férias, a que se refere o n.º 4 do art. 36.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, por via do n.º 8 do já citado art. 36.º e n.º 7 do art. 49.º deste último diploma.

No que concerne ao gozo dos referidos dias de férias adicionais, o mesmo deverá ocorrer no ano seguinte ao da aquisição desse direito, tal como refere o mencionado n.º 4 do art. 36.º D.L.R. n.º 27/2009/M.

3- Somos também questionados acerca da possibilidade de relevarem, para os efeitos supra citados (cfr. arts. 36.º e 49.º) as avaliações obtidas por via dos arts. 17.º e 18.º do D.L.R. n.º 11/2005/M, de 29 de Junho, sendo que nos parece não ser possível. Senão, vejamos:

No que toca ao art. 17.º, este atribui relevância à classificação obtida no último ano anterior ao início de funções de reconhecido interesse público, reportando-a para os anos seguintes, **apenas para efeitos de promoção e progressão.**

Ora, como vemos, nos termos deste último preceito, os trabalhadores não foram avaliados ao abrigo do SIADAP, condição essencial para poderem beneficiar dos direitos em apreço, conforme decorre do n.º 5 do art. 77.º do D.L.R. n.º 27/2009/M.

Quanto ao art. 18.º do D.L.R. n.º 11/2005/M - o qual prevê que o mecanismo da ponderação curricular apenas pode ser desencadeado pelo avaliado para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões - ainda que seja possível fazer uma interpretação actualista do mesmo preceito, a mesma há-de circunscrever-se aos limites inerentes à natureza das matérias nele expressamente previstas. Assim, a relevância da avaliação obtida em sede de ponderação curricular, baseada no art. 18.º do D.L.R. n.º 11/2005/M, afigura-se-nos limitada à matéria relativa a mudança de posicionamento remuneratório na carreira ou categoria, antes associada à promoção ou

progressão (actualmente, ainda poderá ser para promoção no caso das carreiras ou corpos especiais não revistos).

Entendimento diferente devemos retirar do mecanismo de ponderação curricular previsto no art. 40.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, a aplicar na avaliação relativa ao ano de 2010 em diante, já que o mesmo se insere no ciclo normal de um processo de avaliação e, por outro lado, a menção obtida e respectiva quantificação valem como qualquer outra avaliação, sem restrição a determinados fins.

4- Quanto à questão de determinar se as avaliações do desempenho obtidas através de ponderação curricular, as quais foram requeridas pelos trabalhadores tendo em vista a substituição dos pontos atribuídos, nos termos dos n.ºs 7 a 9 do art. 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), poderão relevar para os efeitos previstos no citado n.º 5 do art. 77.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, afigura-se-nos que não. Com efeito, este último preceito determina que as avaliações de desempenho obtidas pelos dirigentes intermédios e trabalhadores ao abrigo do referido D.L.R. n.º 11/2005/M, relevam para os efeitos previstos nos preceitos aí elencados, estabelecendo uma equiparação entre as menções de avaliação previstas nos dois diplomas.

Na senda do entendimento explanado quanto à questão anterior, não nos parece plausível estender estes efeitos às avaliações obtidas na sequência de ponderação curricular, efectuada ao abrigo do n.º 9 do art. 113.º da LVCR, porquanto este mecanismo é limitado a criar uma alternativa à atribuição administrativa de um ponto, nos casos de ausência de avaliação, quanto a nós, apenas para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório na respectiva carreira.

Assim, parece-nos que **subjacente à aplicação do n.º 5 do art. 77.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, deve estar a obtenção de avaliação na sequência de um processo de avaliação, nos termos definidos pela Lei n.º 10/2004, regulamentada, na Região, pelo D.L.R. n.º 11/2005/M.**

5- A quinta dúvida traduz-se em determinar se um trabalhador que atinja 10 pontos decorrentes das avaliações obtidas, preenchendo os requisitos quer do n.º 6 do art. 47.º da LVCR

quer do n.º 8 do art. 36.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, poderá obter alteração do seu posicionamento remuneratório e obter a redução de um ponto em futura alteração de posicionamento remuneratório.

Quanto a este aspecto, parece-nos inegável que tal não pode ocorrer porquanto a acumulação de 10 pontos tem efeitos imediatos, que se repercutem na esfera jurídica do trabalhador pelo que, caso este altere o respectivo posicionamento remuneratório por via daquela acumulação, tal desencadeia nova contagem de pontos, partindo do zero.

6- A entidade consulente apresenta o caso de um trabalhador que, em 2004, obteve a menção de Excelente através do mecanismo de ponderação curricular, nos termos do art. 113.º da LVCR, tendo-lhe sido atribuída a menção de Muito Bom nos anos de 2005, 2006, 2007, 2008 e 2009, pelo SIADAP. Em 1 de Janeiro de 2008, este trabalhador alterou a sua posição remuneratória, pelo que somos questionados acerca da possibilidade do mesmo poder acumular vários benefícios advenientes das avaliações do desempenho obtidas. Analisemos o caso *sub judice*:

A acumulação pelo trabalhador de 10 pontos e de três menções consecutivas de Muito Bom deverá ditar a aplicação dos direitos que se afigurem mais abrangentes, no entanto, tal não pode significar uma duplicação de atribuição de efeitos àqueles pontos. Por outro lado, como foi supra referido, a avaliação decorrente de ponderação curricular, obtida através dos n.ºs 7 a 9 do art. 113.º da LVCR, não releva para efeitos dos benefícios previstos no art. 36.º e 49.º do D.L.R. n.º 27/2009/M

Na situação em causa, aquando da entrada em vigor do D.L.R. n.º 27/2009/M, como o trabalhador perfaz 10 pontos em virtude das avaliações obtidas entre 2005 e 2009, adquire os direitos mencionados no referido n.º 8 do art. 36.º e n.º 7 do art. 49.º deste diploma, sendo estes mais abrangentes do que o vertido no n.º 5 do art. 36.º do mesmo diploma.

Nesta conformidade, afigura-se-nos que o trabalhador em causa pode gozar do direito que escolha de entre os elencados nas alíneas b) a d) do n.º 2 do art. 36.º e adquire o direito a cinco dias de férias, a que se refere o n.º 4 do art. 36.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, por via do n.º 8 do já citado art. 36.º e n.º 7 do art. 49.º deste último diploma.

Quanto à dúvida colocada na alínea c) deste ponto 6.º, qual seja a determinar se este trabalhador poderá beneficiar da redução de um ponto no total que exige o n.º 6 do art. 46.º da LVCR, em próxima alteração de posição remuneratória, nos termos do n.º 8 do art. 36.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, voltamos a frisar que tal não pode ocorrer porquanto a acumulação de 10 pontos dita a alteração imediata do posicionamento remuneratório e desencadeia nova contagem de pontos.

Na alínea d) deste ponto 6.º somos questionados acerca da possibilidade das avaliações de 2008 e 2009 serem agregadas à atribuída em 2010, caso esta última também seja de Muito Bom, no sentido de serem atribuídos mais três dias de férias, ao abrigo do n.º 5 do art. 36.º, aplicável por via do n.º 7 do art. 49.º.

Ora, na linha do que temos vindo a referir, para efeitos de gozo dos benefícios constantes destes preceitos não releva a avaliação atribuída por via do art. 113.º da LVCR, relevando apenas as atribuídas desde 2005 até 2009, que perfazem os 10 pontos.

Assim sendo, para aquisição do direito a estes benefícios, deverá contar a avaliação atribuída a partir de 2010.

7- Outra dúvida levantada prende-se com a questão anterior, no sentido de determinar se um trabalhador que obtenha três avaliações de Desempenho relevante/Muito Bom, perfazendo também 10 pontos, poderá acumular os benefícios previstos no n.º 6 do art. 49.º com os que constam do n.º 8 do art. 36.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, aplicável, como vimos, por via do n.º 7 do art. 49.º.

Uma vez mais reiteramos que a acumulação de 10 pontos deverá ditar a aplicação do benefício legal que se afigure mais abrangente em termos de gozo de direitos, não podendo ditar uma duplicação de relevância dessa acumulação.

No caso, como já expusemos, ao trabalhador está vedado acumular os dois períodos de férias, cabendo-lhe, por força do n.º 7 do art. 49.º, o direito constante do n.º 4 do art. 36.º, para o qual remete o referido n.º 8 do art. 36.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, subsumindo o direito previsto no n.º 5 do mesmo artigo.

8- A questão seguinte prende-se com o caso de um dirigente integrado na carreira de informática, que cessou funções dirigentes em Junho de 2008, no sentido de descortinar como efectivar o direito de acesso à carreira, plasmado na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, se tal deverá ocorrer pela mudança de nível ou pela progressão no nível em que o mesmo se encontra.

Primeiramente, somos de referir que o presente caso deve ser analisado ainda à luz da versão conferida à Lei n.º 2/2004, pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, quer porque estamos perante uma carreira não revista quer porque a comissão de serviço em causa cessou em 2008.

Assim, tendo em conta que o trabalhador se encontra na categoria de topo da carreira de especialista de informática -especialista de informática do grau 3, nível 1- importa aferir como poderá ser relevado o tempo de serviço que exerceu funções dirigentes.

Os arts. 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março, diploma que contém o estatuto das carreiras de informática, versam sobre as matérias da mudança de nível e de progressão, respectivamente.

O n.º 1 do art. 29.º da Lei n.º 2/2004, na redacção enunciada, determina que este tempo conta como prestado no lugar de origem, para efeitos de promoção e progressão na carreira e categoria em que o trabalhador se encontra.

Assim sendo, parece-nos que o tempo de exercício de funções dirigentes deverá ser tido em conta para efeitos de progressão, figura ainda existente em 2008, ocorrendo mudança de escalão dentro do nível em que o trabalhador se encontra, nos termos previstos no referido art. 6.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, caso a mesma não tenha sido efectivada durante o exercício de funções dirigentes.

9- A última dúvida apresentada relaciona-se com os modelos do balanço social que deverão ser utilizados pelos serviços relativamente aos dados do ano de 2009, pelo que se informa que esta Direcção Regional se encontra a elaborar um projecto de portaria que visa a alteração daqueles mapas, devendo aguardar-se pela respectiva publicação.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



2.4 Aplicação do SIADAP-RAM a trabalhadores com vínculo de emprego público das entidades públicas empresárias.

A I..... E.P.E. coloca a esta Direcção Regional duas questões relativamente à aplicação do SIADAP-RAM, aprovado pelo D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Neste contexto pergunta-se o seguinte:

1.ª Questão – De que modo deverão ser avaliados os trabalhadores nomeados que, pertencendo ao mapa de pessoal autónomo da Secretaria Regional d....., exercem funções de dirigentes em regime de comissão de serviço na I..., EPE, nos termos do Código do Trabalho, de forma a ficarem salvaguardados todos os direitos e regalias inerentes ao lugar de origem, nomeadamente as alterações de posicionamento remuneratório?

2.ª Questão – De que modo deverão ser avaliados os coordenadores técnicos e chefes de departamento, nomeados, pertencentes ao mapa de pessoal autónomo da supra referida Secretaria Regional e que exercem funções correspondentes a essas mesmas categorias na I..., EPE, em regime de requisição, nos termos previstos no n.º 5 do art.º 18.º do D.L.R. n.º 27/2004/M, de 24 de Agosto, tendo em conta que, para efeitos do SIADAP-RAM 2, são considerados dirigentes intermédios?

Relativamente à primeira questão, como aqueles trabalhadores exercem funções dirigentes em regime de comissão de serviço na I..., EPE, nos termos do Código do Trabalho, ou seja, por um lado exercem funções em organismo ao qual o D.L.R. n.º 27/2009/M, não se aplica (vide n.º 2 do art.º 2.º deste diploma) e por outro as funções que exercem não têm correspondência aos cargos dirigentes previstos na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, os mesmos não poderão ser avaliados ao abrigo do SIADAP- RAM no âmbito da I..., EPE.

Atendendo a que os trabalhadores em causa conservam o vínculo de emprego público, devendo ser-lhes assegurados os direitos inerentes à carreira e ou categoria da função pública, deve ser-lhes aplicável o mecanismo da ponderação curricular, a requerer no serviço de origem ao qual respeita o mapa de pessoal a que pertencem, nos termos do n.º 7 do art. 39.º e art. 40.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M³.

No que respeita à segunda questão colocada, cabe destacar que no âmbito do regime constante do D.L.R. n.º 27/2009/M, os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da sua carreira, nos termos definidos na alínea d) do art.º 4.º do citado diploma regional (entre os quais se poderão incluir os coordenadores técnicos e os chefes de departamento a que se refere o D.L.R. n.º 23/99/M, de 26/08), deverão ser avaliados nos termos do SIADAP-RAM 2, segundo o regime de avaliação dos dirigentes intermédios.

Assim, se para o pessoal dirigente com vínculo de emprego público na carreira ou categoria de origem que exerce funções na I., EPE a inviabilização da avaliação em questão, seria injusta, o mesmo sucede em relação aos trabalhadores que integrados numa carreira exerçam funções de direcção inerentes ao conteúdo funcional daquela, em relação aos quais não está expressa no n.º 1 do art.º 75.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M, a possibilidade de extensão do regime de avaliação relativo ao SIADAP-RAM 2. Contudo, determina o n.º 5 do art. 25.º, do diploma que vimos citando que, aos trabalhadores em funções de chefia nos termos supra referidos e inseridos em carreiras como aquelas a que se reporta a questão em análise, se aplica o regime de SIADAP-RAM 2, o que retira legitimidade para aplicar a estes trabalhadores o regime de SIADAP-RAM 3, o qual, nos termos da citada disposição, não lhes é aplicável.

Ora, a interpretação jurídica não pode, nem deve, cingir-se à letra da lei, mas sim reconstituir o seu espírito, sem, evidentemente, se desprender do texto legal. Neste sentido, estatui o art. 9.º do Código Civil.

³ De destacar que o regime de avaliação a aplicar aos trabalhadores da administração regional autónoma relativamente ao desempenho de 2009 é ainda o previsto na Lei n.º 10/2004, de 22/03 e o D.L.R. n.º 11/2005/M, de 29/06, por força do que determina o n.º 4 do art. 74.º do D.L.R. n.º 27/2009/M.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Aqui chegados, julgamos poder concluir que relativamente aos trabalhadores que exercem funções de direcção ou equiparadas na I., EPE (ou em geral, noutra entidade pública empresarial), inseridos em carreira cujo conteúdo funcional integra aquelas ditas funções, deverá fazer-se uma interpretação extensiva do referido n.º 1 do art.º 75.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, no sentido do regime ali previsto também abranger a aplicação do SIADAP-RAM 2, desde que estejam em causa trabalhadores de pessoas colectivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação, que detivessem a qualidade de funcionário ou agente antes da entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, e exerçam funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira/categoria em que se encontram integrados.

Assim, somos de concluir que aos coordenadores técnicos e aos chefes de departamento que exerçam funções de direcção na I..., EPE, e que possuíssem a qualidade de funcionários ou agentes antes da entrada em vigor da referida Lei n.º 12-A/2008, é aplicável o SIADAP-RAM 2, segundo o regime de avaliação dos dirigentes intermédios.

2.5 Dúvidas sobre os direitos do SIADAP-RAM

O Gabinete do Secretário Regional d..... vem colocar a esta Direcção Regional dúvidas atinentes aos efeitos da avaliação do desempenho, pelo que cumpre informar.

Os artigos 36.º e 49.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, atribuem determinados efeitos à avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios e dos trabalhadores, consoante a menção qualitativa obtida por estes na respectiva avaliação final.

Desde logo alertamos que os efeitos descritos nas várias alíneas do n.º 2 do artigo 36.º, bem como nas alíneas constantes do n.º 3 do artigo 49.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, não são cumulativos, pelo que o dirigente intermédio ou o trabalhador terão de optar pelo direito aí previsto que pretendem exercer.

Saliente-se que o direito mencionado na alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º e na alínea a) do n.º 3 do artigo 49.º do referido Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, obedece às regras sobre a alteração do posicionamento remuneratório constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, pelo que, após a última alteração do posicionamento remuneratório começa nova contagem dos pontos necessários para aquele efeito, assim se a última alteração do posicionamento remuneratório ocorreu em 2007, a contagem de pontos necessários para nova alteração do posicionamento remuneratório reinicia-se no ano de 2008, consoante a respectiva menção qualitativa da avaliação do desempenho.

Assim, no caso do dirigente intermédio ou do trabalhador, em determinado ano, ter direito aos dias de férias adicionais, previstos no n.º 4 do artigo 36.º e no n.º 5 do artigo 49.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, afigura-se-nos que poderá gozar desse direito, independentemente do facto de nesse mesmo ano não se encontrar em condições que lhe permitam usufruir do direito concedido na alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º ou na alínea a) do n.º 3 do artigo 49.º do citado diploma.

2.6 Benefícios Advenientes da Avaliação do Desempenho – Redução de Pontos para Efeitos da Mudança de Posição Remuneratória Obrigatória

Através do ofício n.º ..., de 2010/07/15, a Secretaria Regional do..... (SR...), solicita esclarecimento relativamente a situação exposta em anterior pedido de parecer, respeitante ao assunto em epígrafe, objecto da resposta constante do ofício n.º 608, de 2010/07/06, da Vice-Presidência do Governo Regional. A persistência da dúvida prende-se, segundo o departamento governamental consulente, com o penúltimo parágrafo da resposta anteriormente veiculada.

Sobre o assunto cumpre-nos informar o seguinte:

O mencionado parágrafo constante da nossa anterior resposta, objecto da dúvida da SR..., reza o seguinte:

“Saliente-se que o direito mencionado na alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º e na alínea a) do n.º 3 do artigo 49.º do referido Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, obedece às regras sobre a alteração do posicionamento remuneratório constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, pelo que, após a última alteração do posicionamento remuneratório começa nova contagem dos pontos necessários para aquele efeito, assim se a última alteração do posicionamento remuneratório ocorreu em 2007, a contagem de pontos necessários para nova alteração do posicionamento remuneratório reinicia-se no ano de 2008, consoante a respectiva menção qualitativa da avaliação do desempenho.”.

O que o citado parágrafo refere, ou pretendeu referir, é que o benefício do regime de SIADAP-RAM em causa, relativo à redução de um ponto no número de pontos exigidos para efeitos da mudança de posição remuneratória obrigatória, obedece ao regime de relevância das avaliações de desempenho previsto no n.º 6 do art. 47.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02. Assim sendo, desse citado regime apenas é afastada a exigência de 10 pontos, dado operar-se a redução de um ponto nos 10 exigidos, por força da obtenção de três menções de “Excelente” nas funções exercidas no posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra (ou o dirigente intermédio, relativamente à sua carreira de origem) e desde que seja exercida a opção por este

direito no âmbito dos direitos alternativos elencados, respectivamente, no n.º 2 do art. 36.º ou n.º 3 do art. 49.º, ambos do D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21/08.

Assim, o regime relativo ao benefício alternativo constante da al. a) do n.º 2 do art. 36.º e da al. a) do n.º 3 do art. 49.º, do D.L.R. n.º 27/2009/M, articula-se com as normas sobre mudança de posição remuneratória obrigatória, previstas no n.º 6 do art. 47.º da Lei n.º 12-A/2008, daí que o direito só possa ser exercido quando se perfizer a obtenção consecutiva de três menções de “*Excelente*” numa mesma posição remuneratória, ao passo que as avaliações relevantes para os benefícios relativos aos dias de férias ou mesmo os restantes previstos no n.º 2 do art. 36.º ou no n.º 3 do art. 49.º, não têm de incidir sobre uma determinada posição remuneratória em que o trabalhador esteja integrado, são independentes desse aspecto.

Em consequência, o regime jurídico relativo ao benefício previsto na citada al. a) do n.º 2 do art. 36.º ou na al. a) do n.º 3 do art. 49.º, é diferenciado em relação aos demais benefícios advenientes da avaliação do desempenho, previstos no D.L.R. n.º 27/2009/M.

A ideia chave a reter nesta matéria, é a de que **o preceituado na al. a) do n.º 3 do art. 49.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, ou na al. a) do n.º 2 do art. 36.º do mesmo diploma, concerne à consagração da possibilidade de um trabalhador que obtenha três menções consecutivas de “*Excelente*” ou de “*Desempenho excelente*”, nas funções referentes ao posicionamento remuneratório em que se encontra, ter a faculdade, mediante opção nesse sentido, da alteração obrigatória para a posição remuneratória seguinte, diminuindo um ponto aos exigidos pelo n.º 6 do art. 47.º da Lei n.º 12-A/2008.** Este é o pilar sobre o qual assenta o direito alternativo em causa.

Tomemos agora como exemplo a situação ilustrada pela SR..., no seu ofício inicial, com o n.º 4407, de 2010/06/11:

- Um trabalhador (ou dirigente intermédio) obteve três classificações de “*Excelente*”, nas avaliações do desempenho referentes aos anos de 2006, 2007 e 2008, tendo mudado de categoria em 23/06/2007, que direitos poderá usufruir no âmbito dos benefícios de SIADAP-RAM, a que nos vimos reportando?

A nossa resposta é a seguinte: pelas avaliações em causa (*menções de Excelente*), atribuídas em 2007, 2008 e 2009 (referentes aos desempenhos de 2006, 2007 e 2008), o trabalhador adquiriu o direito a 5 dias de férias a gozar no ano de 2010 (o direito é conferido no ano seguinte ao da obtenção das avaliações), nos termos do n.º 5 do art. 49.º ou do n.º 4 do art. 36.º, consoante o caso, do D.L.R. 27/2009/M, podendo ainda usufruir, em 2009, conforme a sua opção **e se a exercer nessa altura**, de algum dos benefícios de entre os previstos nas alíneas b) a e) do n.º 3 do mesmo art. 49.º [ou alíneas b) a d) do n.º 2 do art. 36.º], uma vez que não reúne condições nesse ano para poder optar pelo benefício constante da al. a) do n.º 3 do art. 49.º [ou da al. a) do n.º 2, no caso do art. 36.º], dada a mudança de categoria ocorrida no ano de 2007. Se exercer aquela opção em 2009, as avaliações só poderão relevar para a eventual aquisição do direito a novo(s) benefício(s) de SIADAP-RAM, a partir da avaliação atribuída em 2010, inclusive (referente ao desempenho do ano de 2009). No entanto, se não exercer, em 2009, a faculdade de opção relativamente a nenhum dos direitos referidos nas als. b) a e) do n.º 3 do art. 49.º⁴, do D.L.R. n.º 27/2009/M, então, somos de parecer que as avaliações de “*Excelente*” obtidas a partir do ano de 2008⁵ inclusive (referentes ao desempenho do ano de 2007 em diante), relevam para efeitos de opção pelo direito alternativo previsto na al. a) do n.º 3 do citado art. 49.º (ou do correspondente direito previsto no art. 36.º), o que, no caso concreto, só poderia vir a suceder em 2010, na eventualidade de, também neste ano, ter sido obtida a menção de “*Excelente*”.

O entendimento exposto assenta na conjugação do regime previsto no n.º 3 do art. 49.º (ou no n.º 2 do art. 36.º, consoante o caso) do D.L.R. n.º 27/2009/M, com o regime atinente à relevância de avaliações para a mudança obrigatória de posição remuneratória, previsto no n.º 6 do art. 47.º da Lei n.º 12-A/2008, de modo a assegurar exequibilidade à faculdade de opção pelo direito alternativo previsto na al. a) do n.º 3 do mencionado art. 49.º [ou na al. a) do n.º 2 do art. 36.º, conforme vimos referindo], atendendo às particularidades de regime jurídico subjacente aos direitos em causa.

⁴ Ou no n.º 2 do art. 36.º se se tratasse de um dirigente intermédio.

⁵ Referimos as avaliações obtidas a partir do ano de 2008, dado ter ocorrido, no exemplo considerado, uma mudança de posição remuneratória no ano de 2007 (mudança de categoria), pelo que para nova mudança de posição remuneratória só podem relevar as avaliações posteriores a esta ocorrência.

2.7 Benefícios decorrentes da avaliação de desempenho em sede de SIADAP-RAM.

A esta Direcção Regional foram colocadas algumas questões, via e-mail, sobre o SIADAP-RAM, aprovado pelo D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, as quais passamos a enunciar:

1.ª Questão - Pode existir, no mesmo ano, acumulação da mudança de posicionamento remuneratório com o direito ao gozo dos dias adicionais de férias previsto nos n.ºs 4 e 5 do art.º 36.º e nos n.ºs 5 e 6 do art.º 49.º do D.L.R. n.º 27/2009/M ?

2.ª Questão - O direito a férias adicionais previsto no n.º 5 do art.º 36.º e no n.º 6 do art.º 49.º ambos do D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, depende exclusivamente do reconhecimento de desempenho relevante ou no caso do n.º 5 do art.º 77.º deste diploma, da menção de Muito Bom durante três anos consecutivos?

3.ª Questão - O trabalhador pode acumular os benefícios previstos no n.º 5 ou n.º 6 do art.º 49.º com os que constam no n.º 8 do art.º 36.º, aplicável por remissão do n.º 7 do citado art.º 49.º, todos do aludido D.L.R. n.º 27/2009/M?

Relativamente às questões expostas somos de elaborar as respectivas respostas de forma específica e correspondente a cada uma das enunciadas questões, de acordo com o seguinte:

1ª - Relativamente a esta questão remete-se a nossa resposta para o entendimento explanado no parecer n.º 108, de 07.06.2010, da DRAPL, disponível na sua página Web, o qual refere que a alteração do posicionamento remuneratório não influi no cômputo das menções de avaliação qualitativas conducentes à aquisição do direito a dias de férias adicionais, previsto nos n.ºs 4 e 5 do art.º 36.º e nos n.ºs 5 e 6 do art.º 49.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M.

Assim, no ano da mudança do posicionamento remuneratório pode, efectivamente, haver direito ao gozo dos dias adicionais de férias previstos nos n.ºs 4 e 5 do art.º 36.º e nos n.ºs 5 e 6 do

art.º 49.º do diploma em apreço, desde que se encontrem preenchidos os requisitos legais para os respectivos efeitos.

2ª - Quanto ao direito aos três dias de férias adicionais ao abrigo do n.º 6 do art.º 49.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M, o reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos constitui a avaliação de desempenho **mínima** necessária para se adquirir aquele direito. Deste modo, se no número de menções de avaliação exigidas pelo n.º 6 do art.º 49.º se incluir alguma(s) superior(es) deverá considerar-se tal situação equivalente à sucessão de três menções de Muito Bom ou de Desempenho relevante.

Assim, face ao supra exposto, a hipótese do trabalhador poder optar futuramente pelos cinco dias de férias adicionais, ao abrigo do n.º 8 do art.º 36.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M, aproveitando aquelas três avaliações que já haviam relevado para a aquisição do direito a férias, (no exemplo constante do pedido de parecer referem-se as avaliações obtidas em 2006, 2007 e 2008), deixa de ser legalmente possível. Na verdade, as avaliações consecutivas ao conferirem o direito previsto no n.º 6 do art.º 49.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, já não serão de considerar para efeitos da contagem de pontos previsto no n.º 8 do art.º 36.º, aplicável por remissão do n.º 7 do art.º 49.º daquele diploma.

Neste contexto, ao trabalhador deverá ser aplicado unicamente o direito que adquiriu com a avaliação de 2008, que no caso em apreço será os três dias por força do referido n.º 6 do art.º 49.º, recomeçando a partir daí a relevância de avaliações para novos benefícios, designadamente, em matéria de férias.

3ª - Relativamente à hipótese colocada nesta questão, somos de parecer, tal como referimos anteriormente, que a partir do momento em que o trabalhador tem direito ao gozo de cinco dias de férias ao abrigo do n.º 5 do citado art.º 49.º, as avaliações de desempenho utilizadas para aquele efeito (três excelentes) esgotam-se em matéria de contagem de pontos no âmbito dos benefícios do SIADAP-RAM e recomeça-se a partir daí uma nova contagem, caso contrário estaríamos a admitir uma duplicação de atribuição de efeitos àquelas avaliações.

3. CARREIRAS

3.1 Questões Diversas Relacionadas com o Novo Regime de Vínculos de Emprego Público e Aplicação do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Pelo ofício n.º, de 22/10/2010, a Secretaria Regional de solicita esclarecimentos sobre diversas questões relacionadas com o novo regime de vínculos de emprego público e concretamente, com o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11/09, atendendo à entrada em vigor do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 256/2010.

Passaremos a responder de modo separado a cada uma das questões colocadas, o que faremos como segue:

1. Sobre o regime aplicável, no âmbito da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 (LVCR), aos nomeados no âmbito do D.L. n.º 262/88, de 23/07, e aos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente, cumpre-nos informar o seguinte:

A) Relativamente às situações abrangidas no D.L. n.º 262/88, de 23/07 – diploma que define o regime do pessoal dos Gabinetes Ministeriais – há que realçar o facto dos Gabinetes dos membros do Governo estarem fora do âmbito de aplicação da LVCR (cfr. n.º 5 do art. 3.º, da Lei n.º 12-A/2008). Assim, aos membros de Gabinete governamental aplica-se o regime determinado directamente no citado D.L. n.º 262/88, havendo, por consequência, um despacho de nomeação específico deste referido diploma legal, que nada tem a ver com os vínculos de emprego público previstos na LVCR.

Já no que toca às referências a “requisição” e “destacamento” constantes do n.º 4 do art. 6.º e dos arts. 10.º e 11.º do D.L. n.º 262/88, determina o art. 42.º do D.L. n.º 72-A/2010, de 18/06, que as mesmas se devem entender reportadas à cedência de interesse público, o que faz sentido se atentarmos que os gabinetes dos membros do Governo são entidades excluídas do âmbito de aplicação da LVCR, como já mencionámos. No entanto, por força do n.º 4 do art. 4.º do D.L.R. n.º 1/2009/M, de 12/01, as requisições e destacamentos existentes na administração regional autónoma

até à data de 01/01/2009, mantêm-se ainda nos termos dos regimes que lhes eram aplicáveis, até à alteração do diploma referido no n.º 3 do art. 4.º do D.L.R. n.º 1/2009/M.

B) No que toca às situações abrangidas no Estatuto do Pessoal Dirigente haverá que aplicar-lhes, necessariamente, o regime de nomeação em comissão de serviço conforme determina a Lei n.º 2/2004, de 15/01 e a al. a) do n.º 4 do art. 9.º, da LVCR. As fontes normativas da comissão de serviço são as elencadas no art. 82.º da LVCR, de acordo com as quais é determinável o regime jurídico deste pessoal.

A finalizar, cabe referir que a prolação do Acórdão n.º 256/2010 não altera estas situações equacionadas na al. A) e B) deste parecer, visto que aquele Acórdão tem consequências no vínculo de emprego público que subjaz, na origem, à carreira e categoria dos trabalhadores em funções públicas e não nos vínculos relativos ao exercício de cargos sejam eles de Gabinete governamental, dirigentes ou quaisquer outros.

2. Questiona a entidade consulente sobre se nas situações de aposentação pode ser aplicável o normativo constante do n.º 5 do art. 177.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), relativo à antecipação do período de férias para o momento anterior à data prevista para a cessação do contrato, nos casos em que esta está sujeita a aviso prévio.

Em rigor, a estatuição prevista no n.º 5 do art. 177.º aplica-se aos casos em que nos termos do próprio RCTFP a cessação do contrato está sujeita a aviso prévio, o que não é o caso da aposentação, visto que esta depende, consoante os casos, de se ter atingido a idade limite para o exercício de funções e ou de uma decisão tomada no âmbito da Caixa Geral de Aposentações, portanto, o aviso prévio, obrigação da entidade empregadora, não terá aplicação no caso de aposentação.

Não obstante o referido, no âmbito da boa gestão de recursos humanos e financeiros, afigura-se-nos que estando em causa a aposentação por facto objectivamente previsível pelos serviços, como é a situação do limite máximo de idade para exercer funções públicas, deverá diligenciar-se no sentido de que os trabalhadores gozem as férias antes da cessação de funções.

3. A entidade consulente questiona, também, sobre o regime de renúncia parcial a férias previsto no n.º 6 do art. 173.º do RCTFP, designadamente, o prazo aplicável e entidade(s) competente(s) para autorizar.

Relativamente a prazo e uma vez que o mesmo não está expressamente determinado, somos de entender que a faculdade de renúncia aqui em causa pode ser exercida até à altura da marcação do período anual de férias, à qual se refere o art. 176.º do RCTFP.

Quanto à entidade que deve autorizar a renúncia parcial do direito a férias, parece-nos que de acordo com o regime legal traçado, desde que esteja salvaguardado, relativamente ao período anual de férias, o gozo efectivo de 20 dias úteis, no âmbito do serviço em que o trabalhador se insere a renúncia depende da sua comunicação pelo trabalhador. Não obstante, a matéria de cabimentação de abonos devidos pelos eventuais dias de férias objecto de renúncia pelo(s) trabalhador(es), particularmente os que concernem à remuneração correspondente, afigura-se-nos que é assunto que deve ser submetido à Secretaria Regional do Plano e Finanças.

4. A SR... questiona, no âmbito do RCTFP, sobre o prazo para, na falta de acordo, a entidade empregadora pública marcar as férias, atendendo a que o mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano.

A este propósito, cabe-nos referir que, de acordo com a Lei n.º 59/2008, o mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril, por consequência, será até esta data que, na falta de acordo, deverão ser marcadas as férias pela entidade empregadora, diligenciando-se no sentido de que tal seja assegurado.

Aliás, a este respeito, determina, em relação aos trabalhadores nomeados o D.L. n.º 100/99, de 31/03, que na falta de acordo as férias serão marcadas pelo dirigente competente entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo o mapa de férias elaborar-se até 30 de Abril (cfr. n.º 5 do art. 5.º e n.º 1 do art. 6.º); no âmbito do RCTFP, na falta de acordo, o período de férias só poderá ser marcado pela entidade empregadora, em regra, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo o mapa de férias estar elaborado até 15 de Abril (cfr. n.º 3 e n.º 7 do art. 176.º). Assim, a título complementar, na matéria aqui questionada, as diferenças entre os dois regimes parecem-nos colocar-se ao nível de datas, conforme o que destacámos.

5. A entidade consulente questiona, relativamente ao RCTFP, sobre quem tem competência para determinar a interrupção ou adiamento das férias, nos casos em que ocorra esse circunstancialismo.

A este respeito cumpre-nos informar que a interrupção ou adiamento das férias, após a marcação destas, vicissitudes previstas nos n.ºs 1 e 2 do art. 177.º do RCTFP, uma vez que se fundamentam, necessariamente, em “exigências imperiosas” de serviço, deverão ser determinadas pelo dirigente máximo respectivo, dado que tais situações, pela sua natureza, respeitam à gestão do organismo, e esta é responsabilidade do seu dirigente máximo.

6. A SR.. questiona ainda sobre o regime aplicável em matéria de acumulação de férias dos membros de Gabinete governamental.

Sobre esta matéria, cumpre-nos, antes de mais, realçar o que já se mencionou na primeira resposta deste parecer, relativamente ao facto de que aos Gabinetes de apoio dos membros do Governo não se aplica a LVCR. Ora, não se aplicando a LVCR as situações de exercício de funções de membro de Gabinete ficam fora da tipologia de vínculos de emprego público actualmente vigentes, tipologia essa que encerra o regime aplicável designadamente, em matéria de férias. Concluímos pois que, actualmente, o regime aplicável aos membros de Gabinete governamental constante do D.L. n.º 262/88, de 23/07, se mostra desentranhado da panóplia de regimes aplicáveis na Administração Pública, acarretando dúvidas, tanto mais que actualmente não existe um regime aplicável na função pública mas uma duplicidade fundamental: o regime de nomeação dos trabalhadores em funções públicas (para os trabalhadores que estão na situação do art. 10.º da LVCR) e o do contrato de trabalho em funções públicas⁶.

Parece-nos, pois, que inexistente um normativo que se evidencie como aplicável aos membros de Gabinete governamental em matéria de férias. Assim sendo, afigura-se-nos legítimo concluir que existe uma lacuna a este propósito, devendo recorrer-se à analogia para a preencher, de acordo com o estatuído no art. 10.º do Código Civil. Tal analogia quanto a nós, deverá fazer-se com a situação da comissão de serviço, a qual pressupõe, também, um exercício de funções temporário passível de coexistir em paralelo com uma situação de emprego de origem. Assim, cabe-nos recorrer às fontes

⁶ Para além da comissão de serviço.

normativas próprias da comissão de serviço para verificar, analogicamente, como regular a situação em causa, fontes aquelas que estão estabelecidas no art. 82.º da LVCR.

Em consequência, analisado o dito artigo e concluindo, sobressai como aplicável ao caso em apreço, a fonte normativa elencada na al. d) do n.º 1 do citado art. 82.º, de acordo com o qual o regime a aplicar será o que regule a situação de emprego de origem. No caso em que esse regime de emprego de origem seja o do RCTFP, então haverá que aplicar à matéria de cumulação de férias o disposto no art. 175.º, destacando que existe neste artigo uma duplicidade de regimes em matéria de cúmulo de férias: o previsto no n.º 2 e o previsto no n.º 3, sendo que no circunstancialismo deste n.º 3 (acumulação até metade das férias vencidas no ano anterior, com as vencidas no próprio ano), inexistente o limite de gozo no primeiro trimestre do ano civil, podendo este gozo ocorrer durante todo o ano subsequente, posto que haja, em qualquer caso, acordo com o serviço.

De destacar que o regime de acumulação previsto no art. 175.º do RCTFP só se aplica às férias vencidas em 2010 e anos subsequentes visto que, às férias acumuladas anteriormente, vencidas até ao ano de 2009, inclusive, se aplica o D.L. n.º 100/99, de 31/03, podendo o seu gozo efectivar-se, mediante acordo com o serviço, em qualquer altura, conforme consta da nossa Informação n.º 177, disponível na página desta Direcção Regional em <http://drapl.gov-madeira.pt> na parte de Pareceres/Transição para RCTFP e respectiva FAQ.

No que respeita ao pessoal dirigente a conclusão a que se chega é a mesma que aventámos para os membros de Gabinete, para a qual ora remetemos, no entanto, aqui a lei é mais clara, pois que a comissão de serviço dos dirigentes é um dos vínculos previstos na LVCR, devendo aplicar-se em matéria de férias e da sua eventual acumulação o regime da situação de emprego de origem, conforme resulta da citada al. d) do n.º 1 do art. 82.º da LVCR.

7. A entidade consulente questiona também sobre a possibilidade dos trabalhadores que marcaram férias no chamado “período frio”, ao transitarem para o RCTFP, por força do Acórdão n.º 256/2010, do Tribunal Constitucional, manterem ou não o direito ao gozo do acréscimo de dias de férias previsto no art. 7.º do D.L. n.º 100/99.

Sobre esta questão já esta Direcção Regional se pronunciou através da supracitada informação n.º 177, disponibilizada em Pareceres e também em FAQ's ambos acessíveis no endereço identificado no ponto anterior deste parecer.

De qualquer forma a resposta ali dada é a seguinte que aqui transcrevemos “...aos trabalhadores que foram abrangidos pelo n.º 1 ou n.º 2 do art. 4.º, do D.L.R. n.º 1/2009/M, e que se encontravam até ao dia imediatamente anterior ao da data do início de vigência do Acórdão n.º 256/2010, ou seja, até 13/09/2010, inclusive, na situação de férias já gozadas ou já autorizadas de acordo com o regime previsto no referido art. 7.º do D.L. n.º 100/99, é aplicável o acréscimo de 5 dias úteis de férias, a gozar no próprio ano ou no ano seguinte, consoante a opção efectuada. De acordo com o citado regime, o acréscimo de 5 dias úteis de férias ali contemplado depende do gozo da totalidade das férias, nomeadamente das acumuladas, nos chamados “períodos frios”, não podendo haver lugar à concessão do referido acréscimo nas situações em que o trabalhador tenha direito a menos de 15 dias de férias, conforme o referido nos n.ºs 3 e 6, do citado art. 7.º”.

Assim, de acordo com o referido, o direito ao acréscimo de dias de férias não se perde desde que o gozo da totalidade das mesmas no chamado “período frio” já estivesse efectivado ou pelo menos autorizado, até 13/09/2010.

8. Em relação à questão dos efeitos da declaração de ilegalidade das normas contidas nos n.ºs 1 e 2 do art. 4.º do D.L.R. n.º 1/2009/M, há que ter em atenção o ofício circular da Vice-Presidência do Governo Regional n.º 1001, de 21/09/2010, subordinado ao assunto “Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 256/2010, que declara a ilegalidade das normas constantes dos n.ºs 1 e 2, do artigo 4.º, do D.L.R. n.º 1/2009/M, de 12/01 – consequências em matéria de aplicação de regimes jurídicos”.

Refere-se no mencionado ofício circular que “...a partir da entrada em vigor do citado Acórdão, ocorrida no dia 14 de Setembro de 2010, as situações profissionais relativas a trabalhadores englobados no n.º 1 ou no n.º 2 do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro, ora declarados ilegais com força obrigatória geral, devem ser enquadradas no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e seu Regulamento, aprovados pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro”. Esta é a orientação superiormente transmitida



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



na matéria questionada, a qual julgamos esclarecedora das questões colocadas neste ponto pela entidade consulente.

9. Em relação aos efeitos do Acórdão n.º 256/2010 no âmbito de licenças pendentes, designadamente por um ano, renováveis nos termos previstos no D.L. n.º 100/99, remetemos também para o que é referido na nossa informação n.º 177 e em FAQ's disponibilizadas na nossa página *web*, conforme já mencionámos. De qualquer forma, transcreve-se a parte desse parecer a este propósito: *“A partir de 14/09/2010, inclusive, a concessão de licenças (sem vencimento) ou a renovação das que tendo sido concedidas ao abrigo do D.L. n.º 100/99, se encontrem pendentes, relativamente a trabalhadores que foram abrangidos no n.º 1 ou no n.º 2 do art. 4.º, do D.L.R. n.º 1/2009/M, deverão ser enquadradas no RCTFP e seu Regulamento, aprovados pela Lei n.º 59/2008, designadamente, no art. 235.º daquele Regime.*

Assim, as licenças (sem remuneração) previstas no RCTFP determinam a suspensão do contrato (cfr. n.º 1 do art. 235.º), suspensão esta com os efeitos determinados nos n.ºs 1 e 3, do art. 231.º do RCTFP.

As licenças sem remuneração para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro e para o exercício de funções em organismos internacionais continuam subordinadas ao regime dos trabalhadores nomeados, ou seja, continuam a reger-se pelo D.L. n.º 100/99 (cfr. n.º 5 do art. 234.º do RCTFP).

Nos termos do n.º 4 do art. 235.º do dito RCTFP, nas licenças de duração inferior a um ano, assim como nas mencionadas no parágrafo anterior da presente informação e nas que forem fundadas em motivo de interesse público (neste último caso, enquadram-se as licenças sem vencimento por um ano, concedidas ao abrigo do art. 76.º, do D.L. n.º 100/99, uma vez que este normativo postulava a verificação de circunstâncias de interesse público para a sua concessão), o trabalhador mantém o direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a situação de licença.

Nas restantes licenças, bem como no caso de regresso antecipado, o retorno do trabalhador ao serviço está dependente da existência de um posto de trabalho não ocupado, sem prejuízo de

poder candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos (cfr. n.ºs 5 e 6 do art. 235.º do RCTFP).

Destaca-se ainda, que nas licenças para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro e para o exercício de funções em organismos internacionais, bem como noutras fundamentadas em motivo de interesse público, determina o n.º 3 do art. 235.º do RCTFP que o trabalhador pode manter a contagem do tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os respectivos descontos, com base na remuneração auferida aquando da concessão da respectiva licença.”.

Assim, segundo o entendimento transcrito, tais licenças convertem-se em licenças sem remuneração nos termos previstos no RCTFP e assim deverão ser tratados quaisquer requerimentos relativos às mesmas após 14/09/2010, inclusive.

10. Questiona a SR... sobre se ainda se podem manter as antigas situações de mobilidade, designadamente, requisições e destacamentos, com sujeição ao seu limite de duração máxima, conforme o previsto nos diplomas ao abrigo dos quais foram constituídas, nos termos do n.º 4 do art. 4.º do D.L.R. n.º 1/2009/M, até à alteração do diploma mencionado no n.º 3 deste mesmo art. 4.º.

A resposta a esta questão já foi afluída na alínea A) do ponto 1. deste parecer. Assim, considerando que a declaração de ilegalidade constante do Acórdão n.º 256/2010, não abrange a norma contida no n.º 4 do art. 4.º do D.L.R. n.º 1/2009/M, há que entender que estas situações se mantêm dentro dos limites e pressupostos ali estatuídos.

11. No que toca à necessidade de efectuar nova lista de transição relativamente às situações profissionais abrangidas no Acórdão do Tribunal Constitucional.º 256/2010, esta Direcção Regional disponibilizou na sua página web em FAQ's/Transição para RCTFP o seu entendimento a este propósito. Assim, sobre a pergunta: “*Como proceder relativamente aos trabalhadores abrangidos no Acórdão n.º 256/2010, do Tribunal Constitucional, em matéria de lista nominativa de transição de vínculo de emprego público?*”

Responde-se o seguinte:



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



“A lista nominativa de transição e manutenção das situações jurídico-funcionais dos trabalhadores, elaborada nos termos do art. 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, deverá mencionar, em relação aos trabalhadores cuja situação profissional está abrangida pelo referido Acórdão n.º 256/2010, a observação, por exemplo, em nota de rodapé ou outra forma considerada adequada, de que o trabalhador transitou para a modalidade de contrato por tempo indeterminado (considerando que é essa a modalidade aplicável), por força do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 256/2010, cuja entrada em vigor ocorreu em 14/09/2010, e do ofício circular da Vice-Presidência n.º 1001, de 21/09/2010. A referida transição mencionando os respectivos fundamentos acima citados, deve ser notificada a cada trabalhador e divulgada nos termos do n.º 1 do art. 109.º da Lei n.º 12-A/2009.”.

3.2 Avaliações relevantes para mudança de nível na carreira de informática

Através do seu ofício n.º ..., de 2010/11/08, a Secretaria Regional de questiona sobre duas situações relativas a mudança de nível de trabalhadores integrados em carreiras e categorias de informática.

Assim, passaremos a expor cada uma das referidas situações e a elaborar a respectiva resposta, como segue:

1. A primeira questão prende-se com um trabalhador nomeado definitivamente na categoria de especialista de Informática de grau 3, nível 1, desde 30/12/2008, pretendendo saber-se se a avaliação atribuída em 2009, referente ao desempenho do ano de 2008, pode ser considerada para a próxima mudança de nível no âmbito do n.º 1 do art. 5.º do D.L. n.º 97/2001, de 26/03.

Atentos os factos expostos somos de destacar que, uma vez que a passagem ao nível seguinte da categoria respectiva depende da permanência de dois anos no nível anterior classificados de *Muito Bom*⁷, na situação em apreço não se pode relevar como se fosse obtida no actual nível, a avaliação atribuída em 2009, relativa ao ano de 2008, dado que neste referido ano o trabalhador não estava no nível 1 da sua categoria, uma vez que só foi aí integrado em 30/12/2008.

2. A segunda questão prende-se com um trabalhador que através de reclassificação profissional foi nomeado definitivamente na categoria de Técnico de Informática-Adjunto, de nível 2, em 01/10/2007, uma vez que, segundo refere a entidade consulente, tanto material como formalmente, o trabalhador já se encontrava assumidamente a exercer as funções próprias da categoria em que foi reclassificado, tendo obtido na avaliação do desempenho de 2007, atribuída no ano de 2008, Excelente e nos dois anos seguintes, respectivamente, Bom e Muito Bom, pretendendo pois saber-se, se a avaliação atribuída no ano de 2008 pode relevar na mudança para o nível seguinte da categoria. A entidade consulente refere ainda que na avaliação atribuída em 2008, referente ao ano de 2007 ainda se mencionava a categoria de assistente administrativo, anterior à que resultou da reclassificação, no entanto, todos os objectivos já estavam definidos no âmbito da carreira de Técnico de Informática.

⁷ Para além da permanência no mesmo organismo pelo período de um ano.

Respondendo a esta questão, temos a realçar que a mesma encerra um particularismo específico. Na verdade, atendendo ao que refere no seu ofício a entidade consulente, embora o trabalhador em causa não possua, formalmente, duas avaliações de, no mínimo, *Muito Bom*, obtidas na categoria de Técnico de Informática-Adjunto de nível 2, em que veio a ser reclassificado, verifica-se, contudo, que o trabalhador foi definitivamente nomeado em 01/10/2007, pois já exercia as funções inerentes à categoria objecto da reclassificação, pelo menos, durante todo esse ano de 2007, tanto assim, que a sua ficha de avaliação relativa ao dito ano já reflectia os objectivos próprios da carreira em que foi reclassificado.

Partindo do pressuposto de que no processo de reclassificação esteja evidenciada a posse, por parte do trabalhador, da experiência profissional anterior inerente à da carreira/categoria objecto da reclassificação, por período igual ou superior a um ano, parece-nos que, a ser assim, estarão reunidos os pressupostos de facto e de direito que permitem concluir que a avaliação obtida no ano de 2008, relativa a 2007 é uma avaliação susceptível de ser considerada como obtida na categoria de Técnico de Informática-Adjunto, de nível 2, pois é equiparada a esta, dado ter sido obtida em condições idênticas às de um trabalhador que estivesse integrado, formalmente, durante todo o ano de 2007, na referida categoria.

Somos assim de parecer que, nesta situação concreta, a avaliação de *Excelente* obtida no ano de 2008, relativa ao ano de 2007, pode ser considerada para futura mudança de nível na categoria em que o trabalhador está integrado.

A finalizar, informamos que no âmbito do regime de avaliação aplicável até à avaliação do desempenho do ano de 2010, às avaliações relevantes⁸ para mudança de nível em categorias das carreiras de informática, mostra-se aplicável o n.º 3 do art. 7.º da Lei n.º 10/2004, de 22/03, conjugado com o n.º 2 do art. 8.º do D.L.R. n.º 11/2005/M, de 29/06.

⁸ As normas referem-se à promoção e progressão, pois configuravam as situações mais comuns de relevância de avaliação para evolução na carreira, no entanto, a mudança de nível é uma situação análoga a estas.

3.3 Carreiras

O Centro d.....(C.....) coloca duas questões a esta Direcção Regional, via e-mail, sobre a carreira geral de assistente técnico, a saber:

1.ª Questão

Na sequência de abertura de procedimento concursal, ao abrigo do D.L n.º 204/98, de 11 de Julho e D.L. n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, para a carreira/categoria de chefe de secção, actualmente inserida na carreira geral de assistente técnico, com a categoria de coordenador técnico, pergunta-se se os candidatos aprovados têm que frequentar um período experimental de 180 dias, nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 76.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (RCTFP).

2.ª Questão

Pode o posto de trabalho na categoria de coordenador técnico de uma secção ser preenchido, transitoriamente, através de uma mobilidade intercategorias, pelo prazo de 18 meses, quando aquela tem menos de 10 assistentes técnicos ou temos de criar uma unidade orgânica flexível com o nível de secção, através de um regulamento interno?

Posto isto, cumpre-nos informar o seguinte:

1.ª Conforme transmitido pelo Ofício Circular n.º 1001, de 21.09.2010, da Vice-Presidência do Governo Regional, os trabalhadores que mantiveram a nomeação ao abrigo das normas contidas no n.º 1 ou no n.º 2 do art.º 4.º do D.L.R. n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro, passaram, a partir de 14.09.2010 inclusive, a estar enquadrados no RCTFP e ficaram abrangidos pela respectiva modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por força do disposto no n.º 2 do art.º 17.º da parte preambular da citada Lei n.º 59/2008.

Assim, face ao exposto, no caso em apreço, a modalidade de contrato de trabalho aplicável a estes trabalhadores é a do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, cuja duração do período experimental é a prevista na alínea b) do n.º 1 do art.º 76.º da Lei n.º 59/2008, ou seja, 180 dias. No entanto, se estes trabalhadores estiverem abrangidos pelo Acordo Colectivo de Carreiras Gerais n.º 1/2009, publicado no Diário da República, II Série, n.º118, de 28.09.2009, aquele período terá a duração de 120 dias, nos termos do n.º 1 da cláusula 6.ª do referido Acordo. A partir da altura em que o respectivo Regulamento de Extensão seja publicado e entre em vigor na Região Autónoma da Madeira, (vide aviso publicado no Jornal Oficial da Região, III Série, n.º 17, de 03.09.2010) aplicar-se-á igualmente a todos os trabalhadores.

2.ª Aquando das transições da categoria/carreira de chefe de secção para a categoria de coordenador técnico da carreira geral de assistente técnico, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 96.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR) e do art.º 3.º do D.L. n.º 121/2008, de 11 de Julho, foi entendimento desta Direcção Regional, que os serviços não estavam obrigados a cumprir as regras de densidade previstas no art.º 49.º da citada LVCR, uma vez que se tratava de uma transição imposta pela lei.

Ora, no caso vindo a parecer, a situação é distinta, como o serviço pretende preencher já no âmbito da vigência da Lei n.º 12-A/2008, um posto de trabalho, ainda que transitoriamente, através do mecanismo da mobilidade intercategorias, afigura-se-nos que as regras previstas no citado art.º 49.º têm que ser cumpridas.

Assim, salvo melhor opinião, em nosso entender, o posto de trabalho em questão, apenas poderá ser preenchido, se o serviço criar uma unidade orgânica flexível com o nível de secção, nos termos do n.º 3 do art.º 49.º da LVCR, ainda que se trate de uma situação transitória por aplicação do mecanismo da mobilidade intercategorias.

3.4 Publicitação de actos administrativos

A Secretaria Regional d..... vem questionar esta Direcção Regional acerca do carácter obrigatório da publicação de alguns actos, à luz da previsão do art. 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR).

Sobre o assunto, somos de dizer o seguinte:

Como é sabido, o citado art. 37.º, bem como o art. 38.º da LVCR, conjugados com o art. 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro, contêm a matéria atinente à publicitação das modalidades de vinculação, sendo que o primeiro elenca os actos e contratos que devem ser publicados no JORAM (no caso da Região) e o segundo aqueles que são afixados no órgão e serviço e inserção na respectiva página electrónica.

Passemos, pois, à análise dos exemplos mencionados no pedido de parecer, seguindo a ordem daí constante.

A) Conclusão, com sucesso, do período experimental.

Nos termos do n.º 1 do art. 12.º da LVCR, a nomeação definitiva de um trabalhador (*vide* n.º 2 do art. 11.º da mesma Lei) inicia-se com o decurso de um período experimental, sendo o acto de nomeação definitiva aquele que deve ser publicado no JORAM, conforme determina a alínea a) do n.º 1 do referido art. 37.º.

Com efeito, a LVCR não impõe a obrigatoriedade de publicitação relativamente à conclusão, com sucesso, do período experimental, apenas referindo que esta deve constar, formalmente, de acto escrito da entidade competente para a nomeação, tal como prevê o n.º 6 do mencionado art. 12.º.

B) Mobilidade, nas modalidades previstas na LVCR.

As figuras de mobilidade geral encontram-se previstas nos arts. 58.º a 64.º da LVCR figurando, em primeiro lugar, a cedência de interesse público, seguida da mobilidade interna.

Em termos formais, no caso da cedência de interesse público, deve ser estabelecido um acordo escrito, nos termos do n.º 2 do art. 58.º, relativamente à mobilidade interna o acordo deve existir, embora possa ser dispensado nos casos referidos no n.º 2 do art. 61.º.

Ora, embora o legislador tenha estabelecido certas formalidades relativamente à mobilidade, da conjugação dos referidos arts. 58.º a 64.º com o art. 37.º não decorre a obrigatoriedade de publicação dos actos em causa no JORAM. Acresce que nem do art. 38.º decorre a obrigação dos mesmos serem afixados no órgão e serviço e inseridos na respectiva página electrónica.

C) Autorizações de licenças sem vencimento, relativamente aos trabalhadores nomeados e contratados.

Como sabemos, no tocante aos trabalhadores nomeados, o regime jurídico aplicável em matéria de licenças continua a ser o plasmado no Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, sendo que os trabalhadores contratados se regem pelo estatuído nos arts. 234.º e 235.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, vertido na Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Assim, da análise dos regimes enunciados, conjugados com o art. 37.º da LVCR, também nestes casos inexistente obrigação de publicação destes actos no JORAM ou até de afixação no serviço, ao abrigo do art. 38.º.

3.5 Pedido de esclarecimento sobre a lista de antiguidade dos trabalhadores da Função Pública

A Secretaria Regional d..... vem questionar esta Direcção Regional sobre a elaboração das listas de antiguidade, pelo que cumpre informar.

A questão prende-se com o facto da actual estrutura de carreiras, resultante da aplicação plena da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não se coadunar com o regime de elaboração das listas de antiguidade constante dos artigos 93.º a 98.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, questionando-se assim a obrigatoriedade da feitura das mesmas.

Com a introdução do novo regime de carreiras, constante da citada Lei n.º 12-A/2008, os trabalhadores nomeados definitivamente que não exerciam funções integrados no âmbito do artigo 10.º desta Lei, deveriam transitar para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

Não obstante, os trabalhadores da administração regional autónoma, contrariamente à generalidade dos trabalhadores abrangidos por aquele regime, transitaram para a nova estrutura de carreiras mas mantiveram a nomeação, por força do estatuído no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro.

Refira-se aqui que, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, as disposições do Decreto-Lei n.º 100/99, que se referem a funcionários e agentes passam a reportar-se a trabalhadores nomeados. Assim sendo, o regime constante do referido Decreto-Lei n.º 100/99, continua em vigor relativamente a estes trabalhadores.

Apesar da aplicação deste Decreto-Lei aos trabalhadores da administração regional autónoma que mantiveram a nomeação, devemos equacionar se, à luz da nova estrutura das carreiras, deverão ser elaboradas listas de antiguidade relativamente aos mesmos, já que quanto aos nomeados ao abrigo do mencionado artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2008, bem como, aos trabalhadores em regime de nomeação integrados em carreiras não revistas e subsistentes, essa elaboração nos parece pacífica.

Na verdade, em relação aos trabalhadores que transitaram para as novas carreiras gerais, ainda que mantendo, na Região, o vínculo de nomeados, a aplicação das regras contidas, designadamente, no artigo 93.º do Decreto-Lei n.º 100/99, não se harmonizam quer com o novo regime de evolução nas carreiras, quer com a sua estrutura. Cabe destacar que, a nível nacional, estas situações profissionais se enquadram, genericamente, no regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Assim, julgamos que os artigos relativos à lista de antiguidade, acima citados, devem ser interpretados no sentido de abrangerem situações de trabalhadores em regime de nomeação, o mais possível, em paralelismo com as situações abrangíveis a nível nacional, visto que o regime em equação é de âmbito nacional.

Já quanto aos trabalhadores vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, sujeitos ao regime aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, não existe a obrigatoriedade de elaboração de lista de antiguidade, por não lhes ser aplicável o Decreto-Lei n.º 100/99. A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público perfilhou esta orientação, a qual consta da FAQ RCTFP, V - Listas de antiguidade, n.º 1, plasmada na página electrónica desta Direcção-Geral, em www.dgap.gov.pt.

Assim, somos de entendimento que a obrigatoriedade da elaboração de lista de antiguidade, na administração regional autónoma, apenas se reporta aos trabalhadores em regime de nomeação abrangidos pelo artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2008, bem como, aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias não revistas e subsistentes constantes do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho, neste caso, desde que não tenham optado pela transição para o regime do contrato de trabalho em funções públicas.

3.6 Transição de trabalhadores para as novas carreiras e integração na última posição e nível da tabela remuneratória

Na sequência de parecer emitido por esta Direcção Regional, o qual seguiu mediante ofício n.º ..., datado de 28/04/2009, a Secretaria Regional d..... vem solicitar a esta Direcção Regional a reapreciação da situação profissional dos trabalhadores em causa, pelo que nos cumpre dizer o seguinte:

Nos casos *sub judice*, os trabalhadores encontravam-se providos na carreira/categoria de encarregado de instalações desportivas pelo que, estando esta carreira prevista no Mapa V do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho, em 01/01/2009, aqueles transitaram para a categoria de encarregado operacional, da carreira geral de assistente operacional, de acordo com o artigo 99.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), conjugado com o art. 6.º do supra citado Decreto-Lei n.º 121/2008.

Conforme foi referido naquele parecer, no que concerne ao reposicionamento remuneratório, nos dois casos não se verificava identidade de posição ou de nível, pelo que as transições teriam de ser efectuadas nos termos definidos no n.º 2 do artigo 104.º da LVCR, conjugado com o disposto no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, sendo criadas, automaticamente, posições remuneratórias virtuais, com correspondência à remuneração que estes trabalhadores auferiam na referida data de 1 de Janeiro de 2009.

Porém, atendendo ao posicionamento remuneratório em que foram enquadrados os trabalhadores em causa aquando da efectiva transição, a qual acarretou a ausência de expectativas de ascensão na actual carreira, vem a entidade consulente questionar se deveria ter procedido à transição destes trabalhadores aquando da publicação do Decreto-Lei n.º 149/2002, de 21 de Maio.

Ora, como é sabido, este diploma extinguiu os cargos de encarregado e de encarregado geral da carreira de operário qualificado e criou os cargos de chefia do pessoal operário, sendo que o art. 8.º deste diploma estabelecia uma regra de transição para os então designados funcionários que se encontravam providos nas categorias extintas.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Quanto à possibilidade de ter ocorrido aquela transição, afigura-se-nos que a mesma não era aplicável, já que os trabalhadores em causa não se encontravam formalmente providos naquelas categorias, não lhes sendo, pois, aplicável a regra de transição ínsita no mencionado art. 8.º.

De resto, reiteramos que estas situações advêm de imposições do legislador nacional que, como sabemos, desprezando a autonomia legislativa regional, apesar da reacção de total discordância manifestada em sede do direito constitucional de audição da Região, fez constar do supra citado Decreto-Lei n.º 121/2008, em conjunto com as demais carreiras e categorias de âmbito nacional, as carreiras específicas da Região.

3.7 Progressão na carreira de informática

A Secretaria Regional d..... vem solicitar esclarecimentos a esta Direcção Regional, na sequência de informação da Direcção Regional, acerca da possibilidade de ocorrer a progressão na carreira de informática, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março, atendendo ao quadro legal actualmente em vigor.

Sobre o assunto, somos de dizer o seguinte:

Como é sabido, a carreira de informática ainda não foi revista, pelo que se rege pelas disposições legais que lhe eram aplicáveis em 31/12/2008, conjugadas com as alterações advenientes da Lei n.º 12-A/2008/M, de 27 de Fevereiro (LVCR), designadamente no tocante às regras relativas à alteração do posicionamento remuneratório, plasmadas nos arts. 46.º a 48.º daquela Lei, tal como preceitua o art. 21.º, n.º 1, alínea b), subalínea ii), da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, que aprovou o Orçamento do Estado para 2010.

Com efeito, com a entrada em vigor da LVCR, as alterações do posicionamento remuneratório deverão obedecer às regras nela ínsitas, sendo que as menções legais relativas a “mudança de escalão” deverão ser entendidas como reportadas à alteração do posicionamento remuneratório, tal como estabelece o n.º 4 do art. 117.º daquela Lei.

Pelo exposto, somos de concluir no sentido de considerar que, tendo ficado arredada a possibilidade de progressão automática, no caso *sub judice* o trabalhador só poderá alterar o posicionamento remuneratório por via dos mecanismos previstos nos supra referidos arts. 46.º a 48.º da LVCR.

O mesmo não podemos afirmar relativamente à promoção e mudança de nível na carreira em apreço, as quais continuam a obedecer ao regime definido nos arts. 4.º e 5.º do citado Decreto-Lei n.º 97/2001, respectivamente.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
Vice-Presidência



**3.8 Ofício n.º ..., de 2010/06/16, da Secretaria Regional d..... –
Pessoal de Inspeção / D.L.R. n.º 9/2010/M, de 04/06 / Proposta de D.L.R. que aplica à RAM o
D.L. n.º 170/2009, de 03/08**

Através do ofício n.º ..., de 2010/06/16, da Secretaria Regional de..... (SR), é solicitado esclarecimento sobre a possibilidade de aplicar o art. 4.º-A aditado ao D.L.R. n.º 1/2009/M, de 12/01, pelo D.L.R. n.º 9/2010/M, de 04/06, aos Técnicos Superiores de Inspeção da Inspeção (I...) e a aplicabilidade aos dirigentes da I..., de suplementos extintos a 31/12/2009, nos termos do art. 15.º do D.L. n.º 170/2009, de 03/08.

Sobre o assunto cumpre-nos informar quanto segue:

1. O art. 4.º-A do D.L.R. n.º 1/2009/M, determina a aplicação de regimes que a nível nacional operem a revisão de carreiras e corpos especiais, independentemente do vínculo a que respeite o seu âmbito de aplicação, a trabalhadores da administração regional autónoma integrados em carreiras homólogas daquelas, que tenham mantido a nomeação por força dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 4.º do mesmo D.L.R. n.º 1/2009/M.

Os trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior de Inspeção da I.. estão abrangidos na al. f) do art. 10.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, pelo que não mantiveram o vínculo de nomeação por força dos n.ºs 1 ou 2 do art. 4.º do D.L.R. n.º 1/2009/M, e portanto, o citado art. 4.º -A não lhes é aplicável.

2. Relativamente à segunda questão colocada sobre o pessoal dirigente da I... não integrado em carreiras de inspeção e à extinção de suplementos referida no art. 15.º do D.L. n.º 170/2009, há que destacar, desde logo, que o diploma em causa não é directamente aplicável a serviços da administração regional autónoma, encontrando-se a sua aplicação em proposta de diploma legal que se encontra pendente de aprovação. Feita esta observação, cumpre salientar que o art. 14.º do D.L. n.º 170/2009, norma que encerra estatuição paralela a outra constante da proposta legislativa de aplicação deste diploma na Região, determina que as disposições constantes do citado D.L. n.º 170/2009, não se aplicam às comissões de serviço em curso ou que venham a ser renovadas (bem como às designações de chefes de equipas multidisciplinares), as quais se mantêm nos seus precisos



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



termos, designadamente no que respeita à remuneração, até à respectiva cessação. Como é consabido, as comissões de serviço abrangem o pessoal dirigente, visto que constituem o vínculo jurídico de emprego público deste pessoal.

3. A finalizar, relembramos que as “instruções” dadas pela DRAPL são relativas à não aplicação directa, na Região, do D.L. n.º 170/2009, e à necessidade das transições de carreira do pessoal Técnico Superior de Inspecção da I... deverem obedecer ao diploma que na Região aplicar o dito diploma nacional, cuja aprovação se aguarda.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



4. CONCURSOS DE PESSOAL/ESTÁGIOS

4.1 Admissão de militar a procedimento concursal

O Centro, através da Direcção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos vem solicitar a esta Direcção Regional, via e-mail, a apreciação de um contrato para prestação de serviço militar em regime de contrato, no sentido de descortinar se a militar outorgante do mesmo poderá ser considerada detentora de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para efeitos de candidatura a procedimento concursal, ao abrigo do n.º 4 do art. 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR).

Sobre o assunto, somos de dizer o seguinte:

Antes de mais, parece-nos importante caracterizar o vínculo jurídico detido pelos militares, designadamente no que concerne ao regime de contrato (RC), pelo que fazemos apelo à Lei do Serviço Militar (LSM), plasmada na Lei n.º 174/99, de 21 de Setembro, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2008, de 6 de Maio, bem como ao Regulamento do Serviço Militar (RSM), vertido no Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 52/2009, de 2 de Março.

Assim, as situações de serviço militar encontram-se elencadas no art. 2.º da referida LSM, tendo a candidata em causa celebrado contrato para exercer funções correspondentes à categoria de *Oficiais* do exército, o qual teve início em 3/03/2008, conforme consta da cláusula terceira do mesmo.

De realçar é o n.º 1 do art. 45.º do RSM, o qual estatui que o RC é equivalente ao contrato administrativo de provimento, sendo o militar contratado equiparado a agente administrativo.

Fazemos aqui um parênteses para referir que, nos termos dos arts. 5.º da LSM, conjugado com a alínea a) do art. 55.º do RSM transitam para a situação de reserva de disponibilidade, entre outros, os cidadãos que terminem a prestação de serviço militar em RC.

Por seu turno, o Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de Dezembro, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 118/2004, de 21 de Maio e 320/2007, de 27 de Setembro, contém o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos regimes de Contrato e de Voluntariado, contendo o art. 30.º directrizes quanto ao ingresso na função pública, no que toca aos militares que estiveram em RC.

Assim, os n.ºs 1 e 2 do citado art. 30.º estabelecem direitos de candidatura relativamente aos militares que, em RC, tenham prestado cinco anos de serviço efectivo, podendo estes ser opositores aos então designados concursos internos de ingresso e aos concursos internos gerais de acesso nos serviços da administração central, regional e local, até dois anos após a cessação do contrato com as Forças Armadas (*vide* também n.º 5). Acresce que o n.º 3 da mesma norma estatui que estes militares têm direito de preferência, em caso de igualdade de classificação final, nos concursos externos.

Ora, como facilmente se constata, o caso *sub judice* não se enquadra nas situações previstas nos n.ºs 1 e 2 do referido art. 30.º porquanto a militar em causa apenas prestou dois anos e alguns meses de serviço efectivo, sendo que estes preceitos referem cinco anos, pelo que não poderia equacionar-se aqui o direito de preferência na respectiva admissão.

No que toca ao vínculo detido pela mesma, analisado o regime legal aplicável *in casu*, salvo melhor entendimento, e ressalvando a importância da necessidade de revisão desta matéria, parece-nos que o facto do n.º 1 do art. 45.º do RSM determinar que o RC é equivalente ao contrato administrativo de provimento, sendo o militar contratado equiparado a agente administrativo, não nos permite considerar este vínculo como equivalente a uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. Para esta posição afigura-se-nos que aponta o revogado art. 6.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, já que permitia aos agentes administrativos serem opositores aos concursos internos, embora exigisse que estes desempenhassem funções há mais de um ano.

Na verdade, conforme determina o n.º 3 do referido art. 45.º do RSM, o serviço efectivo em RC tem a duração mínima de dois e máxima de seis anos (cfr. art. 28.º da LSM), estando a situação de reserva de disponibilidade também delimitada no tempo, tal como prevê o n.º 3 do art. 5.º da LSM, que deverá ser conjugado com o art. 55.º do RSM, como vimos.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Nesta senda, atendendo ao supra explanado quadro legal, não se nos afigura plausível considerar que a militar em causa possa ser considerada detentora de relação jurídica por tempo indeterminado, para os efeitos previstos no n.º 4 do art. 6.º da LVCR.

4.2 Procedimento concursal/habilitações académicas exigidas

O Instituto....., ..RAM, através do ofício n.º 2075, de 2010/02/03, questiona esta Direcção Regional sobre a possibilidade de serem admitidos candidatos licenciados em Política Social, num procedimento concursal destinado à admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para a carreira de Técnico Superior, em que se exige, expressamente, no respectivo aviso de publicitação, que os candidatos devem possuir licenciatura em Serviço Social ou em Sociologia. Destaca-se que, para fundamentar a sua admissão ao concurso, os mencionados candidatos invocam a Portaria n.º 541/84, de 31/07, e referem que a licenciatura que possuem actualmente se designa “Serviço Social”.

Sobre a situação exposta, cumpre-nos informar quanto segue:

De acordo com o que dispõe o n.º 1 do art. 51.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, em regra, apenas pode ser candidato ao procedimento concursal quem for titular do nível habilitacional e, quando for o caso, da área de formação necessária ao(s) posto(s) de trabalho a ocupar. Por sua vez, da al. h) do n.º 3 do art. 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, consta, entre os elementos que devem conter-se na publicitação do procedimento, a menção à área de formação académica ou profissional. No caso concreto, estabeleceu-se, expressamente, que a formação necessária se refere à licenciatura em Serviço Social ou em Sociologia.

Cumprе salientar que o aviso de publicitação do procedimento é determinante para, no respeito da lei, tornar transparente e o mais evidente possível a caracterização do posto de trabalho a ocupar, bem como o universo de indivíduos abrangíveis nesse recrutamento. O aviso de publicitação é, portanto, indicativo e limite do recrutamento em causa. **Assim, sob pena de ilegalidade, não pode o júri admitir ao procedimento concursal candidaturas de indivíduos não possuidores dos requisitos constantes do aviso de publicitação do procedimento, ao qual o dito júri está vinculado, sem margem de discricionariedade.**

Cabe agora verificar, relativamente aos candidatos licenciados em Política Social se os mesmos estão abrangidos na área de recrutamento a que se refere o procedimento concursal em apreço.

Pela Portaria n.º 541/84, de 31/07, verifica-se que o grau académico de licenciado em Serviço Social, passou a designar-se por “grau de licenciado em Política Social”, relativamente ao curso de licenciatura em Serviço Social, referido no Decreto n.º 29/80, de 17/05. A dita Portaria evidencia a mudança de designação de um curso, de entre aqueles que através do dito Decreto n.º 29/80, passaram a ser professados pela Universidade Técnica de Lisboa, através do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Ou seja, através da referida Portaria, entende-se que deixou de haver a licenciatura em Serviço Social e passou a existir a de Política Social, no âmbito da Universidade Técnica de Lisboa e relativamente ao curso de Serviço Social mencionado no Decreto n.º 29/80. **Assim, somos de entender que as licenciaturas em Política Social, conferidas pela Universidade Técnica de Lisboa, às quais se refere a Portaria n.º 541/84, não são licenciaturas em Serviço Social, nem por força da mesma Portaria, são designações alternativas de um mesmo curso.**

Actualmente, consultada a página de *Internet* relativa ao acesso ao ensino superior/2009, verifica-se que a Universidade Técnica de Lisboa, não disponibiliza o curso de licenciatura em Política Social, embora disponibilize a licenciatura em Serviço Social. Porém, não vislumbramos base legal que nos permita concluir que a licenciatura em Política Social, ministrada anteriormente por aquela instituição, corresponde à licenciatura, actual, em Serviço Social, o que a ser assim, teria de constar de forma expressa, em diploma legal, como sucedeu com o antigo curso de Serviço Social, relativamente ao de Política Social, através da Portaria n.º 541/84.

Assim, afigura-se-nos que o grau de licenciado em Política Social, conferido pela Universidade Técnica de Lisboa, através do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, possuído pelos candidatos em causa, não corresponde ao grau de licenciado em Serviço Social, e nessa medida, parece-nos correcta a decisão do júri de manter como aceites os (as) candidatos(as) que possuem licenciatura em Serviço Social ou Sociologia, como consta do aviso de publicitação do procedimento concursal.

4.3 Dispensa de período experimental para frequência de estágio de ingresso em carreira não revista

O Gabinete do Secretário..... vem solicitar a esta Direcção Regional a emissão de parecer sobre a possibilidade de dispensa de estágio na sequência de concurso externo de ingresso, para preenchimento de uma vaga na categoria de inspector da carreira de inspector superior, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Importa começar por lembrar, que a figura da dispensa do estágio de ingresso na antiga carreira técnica superior nunca esteve prevista na lei, a mesma resultou de interpretação realizada pelo Tribunal de Contas, designadamente nos acórdãos dos Autos de Reclamação n.ºs 87/86, de 9 de Julho e 100/98, de 05 de Maio.

Neste contexto, esta Direcção Regional sempre se pronunciou no sentido de que o júri de estágio era soberano para, em situações iguais ou semelhantes às daquela jurisprudência, decidir pela dispensa do estágio de ingresso, fundamentando a sua posição nos acórdãos invocados.

Com as recentes alterações legislativas no âmbito, designadamente, dos vínculos de emprego público, das quais se destaca a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, foi estabelecida a frequência obrigatória de um período experimental pelos candidatos a uma relação jurídica de emprego público, independentemente de esta se constituir por nomeação ou por contrato de trabalho em funções públicas (vide art.º 12.º da citada Lei n.º 12-A/2008 e art.º 73.º e seguintes do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela referida Lei n.º 59/2008).

O referido período experimental foi definido pelo legislador como um período destinado a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar, ou seja, visa, no essencial atingir os mesmos objectivos e propósitos dos estágios probatórios que existiam na antiga carreira técnica superior e que ainda existem em determinadas carreiras especiais, na qual se inclui a carreira de inspector superior, por força do n.º 2 do art.º 4.º do D.L. n.º



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



112/2001, de 06 de Abril, conjugado com a subalínea ii) da alínea b) do n.º 1 do art.º 21.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril.

Assim sendo, poderá dizer-se que, presentemente, nas carreiras especiais o período experimental, do ponto de vista prático subsumiu o estágio probatório exigido naquelas carreiras. Aliás, refira-se que em reforço do que acabamos de dizer, a prática de alguns serviços da administração central aponta nesse sentido, como se depreende da leitura de despachos que procedem à **nomeação definitiva em período experimental para frequência de estágio de ingresso na carreira de inspector superior**, publicados no Diário da República.

A título de exemplo, citamos o Despacho n.º 11418-A/2009, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Autoridade para as Condições de Trabalho - publicado no Diário da República, II Série, n.º 89, de 08/05/2009, Despacho n.º 8792-B/2009, da mesma entidade, publicado no Diário da República, II Série, n.º 61, de 27/03/2009.

Assim, face ao supra exposto, como o estágio probatório para ingresso na carreira de inspector superior, encontra-se, actualmente, subsumido no período experimental, e a frequência deste último é obrigatória, em nosso entender, não deverá ser deferida ao trabalhador a dispensa do estágio em questão.

5. FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

5.1 Direito a férias e opção pela correspondente remuneração-SIADAP-RAM.

O Laboratório, ..RAM (L...) solicita a emissão de parecer sobre o direito a férias e correspondente opção pela remuneração, previsto no n.º 6 do art.º 49.º do D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, na situação de cessação de funções de uma sua trabalhadora, que iniciou funções noutra entidade fora da Região, na sequência de procedimento concursal a 01.09.2010, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Ora, partindo do pressuposto, como é referido no pedido de parecer, que a trabalhadora em causa no ano de 2010 adquiriu o direito ao gozo de três dias de férias, e, em consequência, reunia as condições para requerer a opção de substituição das referidas férias pela correspondente remuneração ao abrigo do n.º 6 do art.º 49.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M, em nosso parecer, o direito às férias constituiu-se na esfera jurídica da trabalhadora, contudo, o seu gozo e a dita opção pela remuneração encontram-se actualmente precludidos, em virtude da cessação da relação jurídica de emprego público na respectiva entidade empregadora regional.

Vejamos:

No caso em apreço, a atribuição dos benefícios previstos no n.º 6 do art.º 49.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M, resultou do disposto no n.º 5 do art.º 77.º deste diploma, que releva as avaliações de desempenho (que se presume serem respeitantes a 2006, 2007 e 2008) obtidas pela trabalhadora ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, regulamentada na Região pelo D.L.R. n.º 11/2005/M, de 29 de Junho, pelo que se subentende que o seu âmbito de aplicação e efeitos se circunscreve aos serviços da administração regional autónoma.

Por outro lado, o facto da trabalhadora, em 01 de Setembro do corrente ano, pertencer já ao mapa de pessoal de outro organismo, fora do âmbito da administração regional autónoma, em nosso entender, não afasta o direito a férias adquiridas enquanto trabalhadora do L.....



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Assim, face ao supra exposto, presentemente a opção de substituição das referidas férias pela correspondente remuneração não é possível, no entanto, como o direito aos três dias de férias se constituiu na esfera jurídica da trabalhadora, como já se referiu, não podendo as mesmas actualmente ser gozadas, em nosso parecer, afigura-se-nos que aquelas deverão ser pagas pela entidade consulente a título de crédito de férias não gozadas, uma vez que foi durante o exercício de funções neste organismo que o direito em causa se efectivou, e o mesmo não é aplicável no âmbito de uma entidade empregadora pública estranha à administração regional autónoma.

5.2 Ausência por motivo de greve

A Secretaria Regional d..... vem questionar esta Direcção Regional acerca da possibilidade da ausência por motivo de greve ser substituída, por opção do trabalhador, por dias de férias, nos termos do n.º 2 do art. 193.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Sobre o assunto, cumpre-nos dizer o seguinte:

Tal como é referido no pedido de parecer, a greve configura um direito dos trabalhadores, consagrado no art. 57.º da Constituição da República Portuguesa, estando depois espelhado, relativamente aos trabalhadores que exercem funções públicas, no citado RCTFP, onde este direito se encontra plasmado no art. 392.º.

No que concerne aos efeitos da greve, o n.º 1 do art. 398.º do RCTFP determina que a greve suspende as relações emergentes do contrato, designadamente o direito à remuneração, dispensando os trabalhadores dos deveres de subordinação e assiduidade.

O n.º 2 do mesmo preceito esclarece que, durante a greve, apenas se mantêm os direitos, deveres e garantias que não estejam subjacentes a uma prestação de trabalho efectiva.

Por outro lado, o n.º 1 do art. 405.º estatui que, caso a greve seja declarada ou executada de modo contrário ao previsto na lei, tal acarreta a aplicação do regime das faltas injustificadas, quanto aos trabalhadores que a ela aderirem.

Do exposto resulta claro que, havendo observância das normas relativas à greve, o trabalhador que decida aderir à mesma fica dispensado de comparecer ao trabalho, com as consequências que daí advêm, não se verificando, pois, uma situação de falta.

Com efeito, se atendermos ao conceito de falta, constante do art. 184.º do RCTFP, facilmente conseguimos discernir tal situação da ausência por motivo de greve, que configura o exercício de um direito, como referimos.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Assim, enquanto que as faltas pressupõem a violação do dever de assiduidade, no caso do exercício do direito de greve tal dever está dispensado, pelo que o trabalhador não falta ao trabalho na situação de greve.

Neste sentido assentou a fundamentação do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 4/03/2009, relativo ao Processo n.º 08S1687.

Aqui chegados, somos de concluir que a ausência por motivo de greve não pode ser substituída, por opção do trabalhador, por dias de férias, nos termos do n.º 2 do art. 193.º do RCTFP.

5.3 Efeitos na relação jurídica de emprego público de trabalhador na situação de prisão preventiva ou na de prisão efectiva por sentença judicial transitada em julgado

O Gabinete do Secretário Regional d..... solicita parecer a esta Direcção Regional, sobre os efeitos das faltas por motivo de prisão quando a relação jurídica de emprego público é constituída por contrato de trabalho em funções públicas, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Antes de mais, importa em primeiro lugar referir que a questão colocada terá que ser analisada em duas vertentes distintas, designadamente, se as faltas em causa resultam de prisão preventiva ou se derivam de prisão efectiva por sentença judicial transitada em julgado.

1. Prisão preventiva

As faltas dadas por motivo de prisão preventiva são consideradas justificadas, por se enquadrarem na alínea d) do n.º 2 do art.º 185.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (RCTFP). Na verdade, embora a redacção daquela norma não se refira expressamente às faltas motivadas por imposição de autoridade judicial, em nosso entender, o legislador ao usar a expressão “nomeadamente” está a indicar que os motivos ali referidos são meramente exemplificativos e, como tal, deverá abarcar outras situações, designadamente a prisão preventiva.

Posto isto, atendendo que previsivelmente as faltas dadas por motivo de prisão preventiva se prolongam para além de um mês, deverá aplicar-se nestes casos o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado, previsto no art.º 232.º da citada Lei n.º 59/2008, por força do disposto no n.º 3 do art.º 191.º do mesmo diploma.

Relativamente aos efeitos da prisão preventiva, nomeadamente, no respeitante à remuneração, tendo em linha de conta, como se viu, que estas faltas são justificadas e de acordo com a sua duração previsível, originam a aplicação do regime da suspensão do contrato, por impedimento prolongado do trabalhador, este perde a remuneração a partir do momento em que se



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



verificar aquela suspensão, por força do disposto no n.º 3 do art.º 191.º conjugado com o n.º 1 do art.º 231.º, ambos da referida Lei n.º 59/2008.

Em relação às consequências da aplicação daquela medida de coacção na contagem de tempo de serviço, aquele tempo conta para efeitos de antiguidade na carreira do trabalhador, conforme resulta da conjugação do n.º 1 do art.º 191.º e do n.º 2 do art.º 231.º da citada Lei n.º 59/2008.

Aproveita-se o ensejo para informar que, caso a prisão preventiva venha a revelar-se ilegal ou injustificada, o trabalhador tem direito a requerer judicialmente indemnização contra o Estado pelos danos sofridos, nos termos do art.º 225.º do Código de Processo Penal.

Refira-se ainda, que a matéria em apreço foi já alvo de parecer por parte desta Direcção Regional no qual foi emitido o entendimento supra explanado.

2. Prisão efectiva por sentença judicial transitada em julgado.

Para os trabalhadores em regime de contrato de trabalho no âmbito do direito privado e em situação de prisão efectiva, há jurisprudência que configura as ausências ao Serviço como faltas injustificadas, podendo dar origem a processo disciplinar por violação do dever de assiduidade, com despedimento.

O Tribunal Constitucional considerou que tal não era inconstitucional porque a falta injustificada não tem que necessariamente dar origem à interposição de processo disciplinar nem ao despedimento (vide Acórdão n.º 209/93, de 16.03.93, da 2.ª Secção do Tribunal Constitucional).

A doutrina⁹ divide-se entre a falta injustificada, a caducidade do contrato por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva para o trabalho por parte do trabalhador e a suspensão do contrato no âmbito de faltas justificadas, de duração superior (ou previsivelmente superior) a 30 dias, derivada da impossibilidade do trabalhador prestar trabalho por razão que, em rigoroso sentido jurídico-funcional, não lhe é imputável.

⁹ Por ora, no âmbito do direito privado.

Quanto a nós, a natureza de direito público inerente ao RCTFP, diminuindo a discricionariedade de decisão da entidade empregadora, em matéria disciplinar, impõe-lhe o dever de agir disciplinarmente em caso de violação, pelo trabalhador, de deveres deontológicos, como será o caso das faltas injustificadas oriundas do incumprimento do dever de assiduidade, com a consequente aplicação da sanção disciplinar legalmente prevista. Nesta medida, verifica-se a susceptibilidade de, ao enquadrar a prisão efectiva na situação de faltas injustificadas, no caso de trabalhador sujeito ao RCTFP, se gerar uma situação de necessário procedimento disciplinar e respectiva sanção, advenientes, como que a título acessório, da pena de prisão efectiva, o que é susceptível de ser julgado inconstitucional, atendendo ao que refere o acórdão do Tribunal Constitucional supra mencionado.

Nesta medida, na falta de jurisprudência firmada sobre a situação de ausência ao Serviço, resultante do cumprimento de pena de prisão efectiva, por trabalhador sujeito a relação jurídica de emprego público e englobado no RCTFP, afigura-se-nos de entender, norteados também por razões de cautela jurídica¹⁰, que tal situação deverá ser enquadrada no âmbito das faltas justificadas por impossibilidade do trabalhador prestar o seu trabalho, por razão que, relativamente à ausência em si mesma considerada, não lhe é directamente imputável [al. d) do n.º 2 do art. 185.º do RCTFP], dando origem à suspensão do respectivo contrato, sem prejuízo de poder haver a interposição de processo disciplinar, no caso de conduta culposa do trabalhador que, designadamente, coloque em causa a subsistência do contrato de trabalho, todavia, sem relação com a violação do dever de assiduidade.

¹⁰ Lembremo-nos que um trabalhador sujeito a vínculo de nomeação, em caso de pena de prisão efectiva, fica em situação de faltas justificadas, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do art.º 64.º do D.L. n.º 100/99, de 31 de Março, incluídas nas faltas para cumprimento de obrigações, dando origem à perda de remuneração e à não contagem desse período na antiguidade, todavia, o vínculo de emprego público está salvaguardado, bem como a justificação das ausências ao Serviço.

5.4 Cumulação de férias

A Secretaria Regional d..... vem colocar questões a esta Direcção Regional sobre a cumulação de férias prevista no art. 175.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), designadamente, por motivo de doença.

Sobre o assunto, cumpre-nos dizer o seguinte:

A primeira dúvida suscitada relaciona-se com o caso de trabalhadores com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, que se encontram em situação de faltas justificadas ao abrigo do art. 38.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março (aplicável ex vi n.º 3 do art. 19.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, a qual aprovou o citado RCTFP), pretendendo a entidade consulente saber como proceder nestes casos, relativamente ao modo como os trabalhadores poderão gozar as férias que se vencerem a partir do ano de 2010.

Quanto à questão do gozo das férias, fazemos um parênteses para frisar que é entendimento desta Direcção Regional que o regime de acumulação previsto no art. 175.º do RCTFP só se aplica às férias vencidas em 2010 e anos subsequentes visto que, às férias acumuladas anteriormente, vencidas até ao ano de 2009, inclusive, se aplica o referido Decreto-Lei n.º 100/99, podendo o seu gozo efectivar-se, mediante acordo com o serviço, em qualquer altura, conforme consta da nossa Informação n.º 177, disponível na página desta Direcção Regional em <http://drapl.gov-madeira.pt>, na parte de Pareceres/Transição para RCTFP e respectiva FAQ.

Relativamente ao direito a férias vencidas no ano de 2010 e anos subsequentes de trabalhadores abrangidos no regime de protecção social convergente, que se encontrem na situação de faltas por doença, designadamente, ao abrigo do art. 38.º do Decreto-Lei n.º 100/99, esta Direcção Regional auscultou a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), tendo esta entidade emitido o seguinte entendimento, com o qual concordamos e que passamos a transcrever¹¹:

¹¹ Conforme parecer constante do ofício da DGAEP n.º 5009, de 16/12/2010.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



“2. Por força do artigo 19.º, n.º 3, da parte preambular da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que estejam integrados no regime de segurança social convergente são aplicáveis, em matéria de remuneração, justificação, verificação e efeitos das faltas por doença, as normas que lhe vinham sendo aplicáveis à data da entrada em vigor do RCTFP.

2.1 Consequentemente, tais trabalhadores estão sujeitos ao regime do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março; por isso, não se verificando a suspensão do contrato, o direito a férias vence-se sucessivamente no dia 1 de Janeiro de cada ano, nos termos gerais, havendo lugar ao gozo dos períodos de férias entretanto adquiridos e não gozados após a situação de doença.”.

Pensamos que de acordo com o entendimento transcrito fica esclarecida a questão equacionada neste ponto do presente parecer.

A segunda questão suscitada prende-se com a distinção do regime de acumulação de férias correspondente aos normativos contidos nos n.ºs 2 e 3 do referido art. 175.º do RCTFP, sendo ainda perguntado se as férias não gozadas nos termos deste n.º 2 prescrevem.

A este propósito, cabe referir que esta Direcção Regional contém na sua página electrónica, nomeadamente em Pareceres/FAQ's/Férias, Faltas e Licenças, sob o n.º 9, o seguinte entendimento, relativo à distinção entre o regime decorrente do n.º 2 e do n.º 3 do art. 175.º do RCTFP, que aqui se transcreve¹²:

“Acordada a acumulação de férias ao abrigo do n.º 3 do artigo 175.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, o trabalhador fica obrigado a gozá-las no primeiro trimestre do ano civil seguinte, tal como acontece no caso da acumulação prevista no n.º 2 deste normativo?”

Não, porque a possibilidade de acumulação de férias prevista no n.º 3 do artigo 175.º do RCTFP configura uma situação distinta da acumulação prevista no referido n.º 2 desta norma.

¹² Entendimento também perfilhado pela DGAEP, conforme parecer constante do ofício dessa entidade com n.º 4432, de 22/10/2010.

A este propósito, refira-se que a expressão “metade das férias” constante da redacção do n.º 3 do citado artigo, deverá ser interpretada como “até metade”, uma vez que aquela visa fixar um limite máximo e não taxativo do período de férias acumuláveis.”.

De acordo com o referido, desde que o período a acumular não ultrapasse metade do período de férias vencido no ano anterior, pode haver acordo no seu gozo acumulado com as férias vencidas no início desse ano, sem sujeição a que tal ocorra no primeiro trimestre do ano civil. Assim, o n.º 2 do citado art. 175.º configura uma regra sobre a cumulação da totalidade ou de mais de metade das férias mediante acordo, ou sempre que o trabalhador pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro, limitando esse gozo ao primeiro trimestre do ano civil seguinte; por seu turno, o n.º 3 permite, mediante acordo, a dita cumulação sem o referido limite de gozo no primeiro trimestre do ano civil seguinte, desde que esteja em causa um período a acumular de duração igual ou inferior a metade dos dias de férias vencidas no ano anterior com as vencidas nesse ano.

Quanto à eventual prescrição do direito a férias, tendo em conta a situação de impossibilidade de acumulação nos termos previstos no art. 175.º do RCTFP, designadamente, impossibilidade de gozo no primeiro trimestre do ano civil seguinte, somos de parecer que tal deverá ser analisado casuisticamente e, antes de mais, sob a perspectiva do próprio regime do direito a férias em causa.

Como já vimos no âmbito da primeira resposta contida no presente parecer, na situação de doença de trabalhador abrangido no regime de protecção social convergente, ainda não regulamentado relativamente à eventualidade doença, independentemente da duração desta, é conservado o direito ao gozo das férias sucessivamente vencidas em 1 de Janeiro de cada ano.

Por outro lado, em caso de doença de trabalhador não abrangido pelo regime de protecção social convergente, que se prolongue por mais de um mês, ou em qualquer situação de



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



aplicabilidade da suspensão do contrato de trabalho, prevista no art. 232.º do RCTFP¹³, aplica-se, em matéria de direito a férias, o previsto no art. 179.º do RCTFP.

A título informativo, refira-se ainda que nas situações de férias não gozadas (total ou parcialmente) por motivo de licença parental, em qualquer das suas modalidades, licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez e por adoção, nos termos da al. a), do n.º 3, do art. 65.º do Código do Trabalho, as ditas férias devem ser gozadas no ano civil seguinte, sem obrigatoriedade de observância do regime de acumulação previsto nos n.ºs 2 e 3 do art. 175.º do RCTFP, conforme entendimento também perfilhado pela DGAEP¹⁴.

Em conclusão, o direito ao gozo de férias carece de ser perspectivado a partir do regime aplicável à situação jurídica, *in casu*, em matéria de férias, não perdendo de vista que as mesmas estão sujeitas à regra geral que determina o seu gozo no ano em que se vencem e da não permissão da respectiva acumulação, conforme determina o n.º 1 do art. 175.º do RCTFP.

¹³ Disposição a conjugar com o n.º 5, do art. 19.º, da parte preambular da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, no caso de doença de trabalhadores abrangidos pelo regime de convergência.

¹⁴ Conforme parecer mencionado na nota 1.

5.5 Pedido de esclarecimento sobre faltas para consultas médicas e exames complementares de diagnóstico de cônjuge

Na sequência de pedido de esclarecimento sobre várias questões relacionadas com a dispensa para consultas médicas e exames complementares de diagnóstico de cônjuge, apresentado pela trabalhadora....., que desempenha funções como assistente técnica num estabelecimento de ensino, cumpre informar.

Apesar da interessada não o mencionar, na elaboração da nossa resposta iremos partir do pressuposto que a trabalhadora em causa se encontra na situação de nomeação, com uma relação jurídica de emprego público constituída até 31 de Dezembro de 2005, o que permite a integração da presente situação no regime de protecção social convergente, bem como a aplicação, designadamente, do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

Em virtude das várias questões apresentadas, entendemos conveniente informar que o regime das faltas para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico do cônjuge encontra-se no artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 100/99.

Uma das questões apresentadas pela trabalhadora prende-se com a perda do subsídio de refeição, invocando para o efeito o facto de cumprir os requisitos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 57-B/84, de 20 de Fevereiro, no entanto a alínea e) do n.º 2 dessa mesma norma exclui expressamente a atribuição do subsídio de refeição nos casos de faltas para assistência a familiares, o que, de acordo com o n.º 2 do artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 100/99, configura a situação em causa.

Outra questão apresentada pela trabalhadora prende-se com a recuperação do vencimento de exercício, previsto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 100/99, sobre esta questão compete apenas afirmar que se trata de um poder discricionário do dirigente, pelo que da parte do

trabalhador, compete-lhe apenas efectuar o requerimento respectivo, não havendo nenhum direito adquirido por parte do trabalhador relativamente à recuperação do vencimento de exercício, quer se trate de faltas para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico do cônjuge, quer se trate de faltas para assistência a familiares, atribuindo-se ao dirigente o ónus de ter em conta, entre outros aspectos, a avaliação do trabalhador, quer esta tenha sido efectuada ao abrigo da anterior classificação de serviço, quer seja efectuada ao abrigo do actual sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

Uma outra questão que a trabalhadora apresenta relaciona-se com a existência de um limite de faltas para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico do cônjuge, não apresentando a lei qualquer limite a este tipo de faltas, aplicando-se nestes casos o regime constante do artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 100/99, aplicando-se ao cônjuge acompanhante o regime e os trâmites constantes do artigo 52.º do Decreto-Lei n.º 100/99.

A última questão levantada pela trabalhadora é relativa à conversão das horas, através da respectiva soma, em dias completos de faltas, como resulta expressamente do n.º 2 do artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 100/99, não resultando dessa conversão uma dispensa, mas sim uma falta.

5.6 Subsídio por doença de trabalhadores enquadrados no regime de Segurança Social

A Secretaria Regional questiona esta Direcção Regional sobre a necessidade de comunicação ao Centro de Segurança Social da Madeira, para efeitos de subsídio por doença, nos casos em que, trabalhadores enquadrados no Regime Geral da Segurança Social, iniciem perturbações psíquicas incapacitantes, pelo que cumpre informar.

Uma vez que o trabalhador se enquadra no Regime Geral da Segurança Social, nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro, de acordo com o veiculado no pedido de parecer, a entidade responsável pelo pagamento do subsídio por doença, previsto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro (diploma que estabeleceu o regime jurídico de protecção social na doença), será o Centro de Segurança Social da Madeira, uma vez verificados os requisitos referidos nesse mesmo artigo, onde se inclui a certificação da incapacidade temporária para o trabalho.

Assim, somos de entendimento que a entidade empregadora deverá comunicar a situação ao Centro de Segurança Social da Madeira, entidade com competência específica na matéria em causa.

5.7 Efeitos da avaliação - Dias de férias adicionais

A Secretaria Regional d..... questiona esta Direcção Regional, no sentido de esclarecer se a alteração do posicionamento remuneratório determina nova contagem do período de três anos consecutivos, com o reconhecimento do desempenho como excelente ou relevante, para a aquisição do direito a dias de férias adicionais, previsto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º e nos n.ºs 5 e 6 do artigo 49.º, ambos do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, pelo que cumpre informar.

O actual regime de avaliação do desempenho, aprovado pelo citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, atribui vários efeitos à avaliação quer dos dirigentes intermédios quer dos trabalhadores, como decorre dos mencionados artigos 36.º e 49.º. Um desses efeitos é a aquisição do direito a dias de férias adicionais, em função do reconhecimento de desempenho excelente e de desempenho relevante, em três avaliações consecutivas, conforme decorre dos já citados n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º e n.ºs 5 e 6 do artigo 49.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

O regime de vinculação, de carreiras e de remunerações, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, contém regras atinentes à alteração do posicionamento remuneratório diversas daquelas que estão subjacentes à aquisição do direito a dias de férias adicionais, constantes do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

Assim, a aquisição do direito a dias de férias adicionais depende exclusivamente do reconhecimento do desempenho como excelente ou relevante, durante três anos consecutivos, independentemente de se verificar, durante esse período, alteração do posicionamento remuneratório.

Pelo que teremos de concluir que a alteração do posicionamento remuneratório não influi no cômputo das menções de avaliação qualitativas conducentes à aquisição do direito a dias de férias adicionais, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º e nos n.ºs 5 e 6 do artigo 49.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

5.8 Justificação de falta para realização de exame amniocentese

A esta Direcção Regional foi solicitada, por e-mail, a emissão de parecer sobre o modo de justificação de falta dada por trabalhadora com nomeação para realização de exame de amniocentese no regime convergente, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

Importa começar por referir que, o exame em causa não foi regulamentado pelo regime da parentalidade estatuído no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e no D.L. n.º 89/2009, de 09 de Abril, o que nos leva a ter que enquadrar estas faltas na protecção da eventualidade da doença aplicável aos trabalhadores do regime de protecção social convergente, previsto no D.L. n.º 100/99, de 31 de Março, por força do art.º 19.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Ora, analisado o citado D.L. n.º 100/99, em nosso entender, o exame em causa enquadra-se nas faltas justificadas previstas na alínea l) do art.º 21.º daquele diploma, designadamente nas faltas para exames complementares de diagnóstico, cujo regime é desenvolvido no seu art.º 52.º.

Relativamente às 48 horas de repouso medicamente prescritas, em nosso entender este período deverá ser enquadrado no âmbito daquele tipo de falta e deve ser gozado **consecutivamente a partir do dia seguinte ao do exame**, por força do art.º 100.º do referido D.L. n.º 100/99.

Por último, lembra-se que nos termos do n.º 4 do art.º 52.º do citado D.L. n.º 100/99, as faltas em apreço, são consideradas, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

6. INCOMPATIBILIDADES/IMPEDIMENTOS/ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

6.1 Acumulação de funções públicas com de membro de órgão de uma Ordem profissional

Através do ofício n.º 210, de 2010/02/15, da Secretaria Regional d....., é questionado a esta Direcção Regional relativamente a um trabalhador da Inspeção..... (I...), da carreira de Inspector Superior, se por o mesmo ter sido eleito para a Assembleia Regional da Madeira da Ordem dos Médicos Veterinários, é necessário ou não dar cumprimento à autorização para acumulação de funções, de acordo com a Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 (LVCR).

Sobre o assunto, cumpre-nos informar quanto segue:

Segundo o Estatuto da Ordem dos Médicos Veterinários (EOMV), aprovado pelo D.L. n.º 368/91, de 04/10, a mesma tem âmbito nacional, compreendendo delegações regionais (cfr. art. 4.º), sendo que em cada delegação regional funciona uma assembleia regional e um conselho regional (cfr. arts. 52.º e 56.º, do EOMV). A assembleia regional é constituída por todos os médicos veterinários inscritos por essa delegação. Assim, estando o trabalhador da I... inscrito na Ordem profissional em causa, pela delegação da Madeira, o mesmo fará parte da Assembleia Regional respectiva. De acordo com os dados que nos foram fornecidos, em que se refere a eleição do trabalhador objecto do presente parecer para esse órgão, depreendemos que a dita eleição respeita à titularidade de membro da mesa do órgão em causa, a que se referem os artigos 54.º e 55.º do EOMV.

A autorização a que refere a LVCR, consta do seu art. 29.º, o qual deverá ser visto em estreita articulação com os art. 27.º e 28.º ambos relativos ao regime de acumulação de funções. Assim, se a situação se enquadrar em alguma daquelas citadas disposições e nos termos da acumulação que as mesmas permitem é que poderá concluir-se se a situação em causa deverá estar sujeita à autorização referida no dito art. 29.º.

Aqui chegados, cumpre mencionar que sendo a Ordem em causa, segundo o art. 1.º dos seus Estatutos, uma associação pública e conforme refere a doutrina e a jurisprudência, da qual destacamos o Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, n.º 03004/07, de 2009/07/09 em



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



que se refere que “As associações públicas pertencem à administração estadual indirecta, e por prosseguirem um interesse público que ao Estado incumbia é que este lhes confere privilégios especiais (a unicidade, a obrigatoriedade de inscrição, a quotização obrigatória, o poder disciplinar) e lhe impõe deveres e sujeições (respeito pelos princípios gerais do Direito Administrativo, colaboração com o Estado dentro das suas atribuições, as suas decisões são actos administrativos). II) -Assim, haver-se-ão como associações públicas as Ordens Profissionais de inscrição obrigatória (...)”. De conformidade com o exposto, somos de considerar que a nível da LVCR a situação em causa há-de aferir-se face ao art. 27.º, relativo à acumulação com outras funções públicas.

Antes porém, cabe mencionar que, do ponto de vista do EOMV a situação do Inspector Superior da I... não é geradora de incompatibilidade visto não respeitar a nenhuma das situações elencadas no art. 62.º do dito EOMV, havendo apenas o impedimento para, como trabalhador em funções públicas, exercer actividade médica veterinária, a favor de pessoas singulares ou colectivas de direito privado com as quais mantenha relações de serviço no exercício da função que desempenha na Administração Pública (art. 63.º do EOMV).

No que respeita ao regime de incompatibilidades aplicável ao pessoal das carreiras de inspecção da I..., o art. 22.º-A, da respectiva orgânica republicada em anexo ao D.R.R. n.º ./2002/M, de 18/09,¹⁵ resulta que o mesmo trabalhador não poderá exercer funções, sejam ou não remuneradas, ao serviço de entidades sujeitas à fiscalização da dita I... Assim, da perspectiva do exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa, no âmbito da Assembleia Regional da Madeira da Ordem dos Médicos Veterinários, tendo em conta o objectivo e as atribuições desta Ordem profissional, estabelecidos nos arts. 2.º e 3.º do respectivo Estatuto, bem como as atribuições e locais de inspecção da I..., constantes dos arts. 2.º e 3.º da sua orgânica republicada, conforme já referimos, em anexo ao D.R.R. n.º ./2002/M, julgamos poder concluir que o cargo a exercer pelo Inspector Superior em causa, na referida Assembleia Regional, não respeita, em si mesmo, a funções ao serviço de entidades sujeitas à fiscalização da I... Ou seja, sendo a Ordem profissional em causa destinada à defesa do exercício da profissão de veterinário, não procedendo, portanto, a

¹⁵ Com a última alteração constante do D.L.R. n.º 5/2008/M, de 19/02.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



qualquer actividade industrial, comercial, agrícola, piscatória ou de prestação de serviços, nem consubstanciando qualquer actividade relativa a servir alimentos ou a proceder à venda de bens ao público, a mesma não está inserida na esfera de acção da I....

Aqui chegados, cumpre referir que, contudo, dado o regime de exclusividade ao qual estão obrigados os trabalhadores em funções públicas (cfr. art. 26.º da LVCR), a presente acumulação deverá ser sujeita à autorização a conceder no respeito do que estabelece o art. 27.º e o art. 29.º da LVCR. De destacar ainda que o exercício de funções em cargos relativos à Ordem dos Médicos Veterinários, se nos afigura susceptível de revestir manifesto interesse público, para os efeitos referidos no art. 27.º da LVCR, considerando que a própria Ordem é uma Associação pública, e, nessa medida, prossegue um interesse de natureza pública que incumbia ao Estado, o qual, para esse efeito, a constituiu.

7. MOBILIDADE

7.1 Mobilidade intercarreiras

A esta Direcção Regional foram colocadas algumas questões, via e-mail, sobre a mobilidade intercarreiras, as quais passamos a enunciar:

1.ª Questão – Em que posição remuneratória deverá ser colocada uma trabalhadora que, na sequência de um processo de mobilidade intercarreiras, irá transitar da carreira/categoria de coordenador (carreira subsistente), prevista no D.L.R. n.º 23/99/M, de 26 de Agosto, para o exercício de funções na carreira de técnico superior?

2.ª Questão – As avaliações de desempenho obtidas (três Muito Bom) na citada carreira de coordenador produzem efeitos na carreira de técnico superior, designadamente para alteração de posicionamento remuneratório?

3.ª Questão – Considerando que a carreira de coordenador é hierarquicamente superior à da extinta carreira/categoria de chefe de secção, como se justifica o facto do desenvolvimento indiciário da carreira de coordenador seja numa das categorias inferior à que era aplicável à carreira de chefe de secção?

Relativamente às questões apresentadas cumpre-nos responder o seguinte:

1.ª – Como ponto prévio, importa lembrar que a mobilidade interna tem em regra a duração máxima de 18 meses, nos termos do art.º 63.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na redacção dada pelo art.º 18.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, que aprovou o Orçamento de Estado para o ano de 2010.

Relativamente à questão colocada, uma vez que estamos perante um processo de mobilidade intercarreiras, há que, primeiramente, aferir da aplicabilidade do n.º 3 do art.º 62.º da citada Lei n.º 12-A/2008, à trabalhadora em causa, nomeadamente, se se verifica o condicionalismo nele vertido para que a sua remuneração seja acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular que se encontre previsto na categoria cujas funções vai exercer. Ora, visto tal não se verificar, porquanto a primeira posição remuneratória da carreira de técnico superior (1.ª posição remuneratória – Nível 11 – remuneração – €95,51) ser inferior ao nível remuneratório da primeira posição da categoria de coordenador (1.º escalão - índice 321¹⁶ – remuneração - €1.101,93) a trabalhadora deverá, por força da remissão do n.º 4 para o n.º 1, ambos do referido art.º 62.º, ser remunerada pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra posicionada na categoria, a saber o 4.º escalão da categoria de coordenador, a que corresponde o índice remuneratório 360, com o vencimento de €1.235,81.

2.ª – Quanto a esta questão, importa começar por esclarecer que, embora a trabalhadora tenha obtido três Muito Bom consecutivos, tal facto não lhe confere o direito a mudança de posicionamento remuneratório, independentemente da carreira em que a mesma esteja integrada. Na verdade, sem prejuízo das alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária, previstas no n.º 1 do art.º 47.º e no art.º 48.º da citada Lei n.º 12-A/2008, as alterações de posicionamento obrigatório apenas têm lugar desde que cumpridos os condicionalismos do n.º 6 do referido art.º 47.º, o que não é o caso desta trabalhadora.

No respeitante à possibilidade de alteração de posicionamento remuneratório na carreira de técnico superior aproveitando as avaliações (três Muito Bom) obtidas na carreira de coordenador, em nosso entender, não é possível, porque as avaliações de desempenho apenas relevam nas funções e posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra integrado, ou seja para as alterações de posicionamento remuneratório apenas relevam as últimas avaliações do seu

¹⁶ Índice actualizado pelos Decretos-Leis n.ºs 70-A/2000, de 5 de Maio, 54/2003, de 28 de Março e 57/2004, de 19 de Março.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra (vide redacção in fine dos n.ºs 1 e 6 do art.º 47.º da Lei n.º 12-A/2008).

Contudo, se futuramente, não houver consolidação definitiva na carreira de técnico superior, por via de procedimento concursal, as avaliações obtidas durante o exercício de funções nesta carreira, reportam-se à sua situação jurídico-funcional de origem (carreira de coordenador), nos termos do art.º 65.º da citada Lei n.º 12-A/2008.

3.ª – Relativamente a esta questão, cabe referir que não compete a esta Direcção Regional se pronunciar sobre as opções que são tomadas pelo legislador em matéria de remuneração de carreiras.

7.2 Integração na carreira técnica superior

A Secretaria Regional vem solicitar a esta Direcção Regional a apreciação de uma exposição apresentada em 04/02/2010 pelo técnico superior **P.....**, integrado no mapa de pessoal da Direcção Regional d....., na qual este requer o reconhecimento das habilitações literárias que possui como equivalentes a licenciatura e posterior integração na carreira técnica superior, com efeitos retroactivos reportados a 1994.

Sobre o assunto, somos de dizer o seguinte:

No que toca ao reconhecimento do nível habilitacional detido pelo trabalhador em causa - adquirido num estabelecimento de ensino estrangeiro - é matéria que competia ao Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos, conforme decorria da versão originária do n.º 1 do art. 14.º do Decreto-Lei n.º 289/91, de 10 de Agosto, conjugado com o respectivo mapa anexo, diploma que transpôs para a ordem jurídica interna a Directiva do Conselho n.º 89/48/CEE, de 21 de Dezembro de 1988, relativa a um sistema geral de reconhecimento dos diplomas de ensino superior que sancionam formações profissionais com uma duração mínima de três anos.

O Decreto-Lei n.º 289/91, regulou a forma como qualquer cidadão nacional de um Estado membro das Comunidades Europeias, que seja titular de um diploma de nível superior relativo a formação profissional, poderá exercer em Portugal actividade profissional, no âmbito de uma profissão regulamentada, tendo estabelecido um processo tendente à obtenção da autorização para o referido exercício da actividade profissional.

Ora, com a redacção que foi conferida àquele diploma pelo Decreto- Lei n.º 396/99, de 13 de Outubro, em articulação com a Portaria n.º 325/2000, de 8 de Junho, actualmente a autoridade competente para apreciar e decidir dos pedidos efectuados ao abrigo do referido Decreto-Lei n.º 289/91, é a Associação Nacional dos Engenheiros Técnicos (ANET). Acresce que o Decreto-Lei n.º 289/91, foi posteriormente alterado pelo Decreto-Lei 71/2003, de 10 de Abril.

A ANET foi criada pelo Decreto-Lei n.º 349/99, de 2 de Setembro, o qual aprovou o respectivo Estatuto, sendo que o n.º 1 do art. 1.º deste último refere que esta é a associação pública

que representa os detentores de bacharelato em Engenharia, ou formação legalmente equiparada, que exercem a profissão de engenheiro técnico.

No caso *sub judice*, conforme resulta da certidão datada de 14/06/94, que se encontra junta ao processo, o supra referido Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos autorizou o requerente a “(...) *exercer a profissão de Engenheiro Técnico Agrário* (...)”.

Acresce que em 22/06/94, a Ordem dos Engenheiros recomendou que o trabalhador em causa remetesse a solicitação de reconhecimento do título de Engenheiro Técnico ao Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos, através de carta enviada ao Director do *Institut Provincial Sup. d'Horticulture*, na sequência de solicitação deste.

Pelo supra explanado, tendo em conta os documentos emitidos quer pelo Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos quer pela Ordem dos Engenheiros, a habilitação detida pelo trabalhador fundamentou a autorização para exercer a profissão de engenheiro técnico, à qual não corresponde o grau de licenciatura mas sim de bacharelato, embora tal aspecto, como veremos, não se revista de importância fulcral para a pretendida integração na carreira técnica superior, a qual passamos a analisar.

O trabalhador vem requerer tal integração com efeitos reportados a 1994, pretensão que julgamos não poder ser acolhida, por falta de instrumento legal que o permita.

Assim, nem mesmo o mecanismo da reclassificação profissional, que se encontrava previsto no Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, cuja revogação produziu efeitos em 1 de Janeiro de 2009, com a entrada em vigor da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o regime do contrato de trabalho em funções públicas (RCTFP), permitia efectuar posicionamentos com eficácia retroactiva. Este instrumento legal possibilitava a mobilidade entre carreiras, independentemente de concurso, aos detentores das habilitações literárias e demais requisitos de ingresso nas mesmas, possibilidade que ficou afastada do nosso quadro legal na data acima mencionada.

Pelo exposto, somos de concluir no sentido de considerar não ser possível atender à solicitação do técnico superior **P.....**, atendendo ao quadro legal supra explanado.

7.3 Cessação de Destacamento/Mobilidade Interna

Através do ofício n.º ..., de 2010/06/24, a questiona se poderá efectivar-se, e com efeitos a 1 de Junho, a mobilidade interna de um trabalhador cuja actividade ali se tem desenvolvido ao abrigo de um destacamento que findou no dia 31 de Maio, considerando a necessidade da continuidade funções e a pendência de um procedimento concursal de recrutamento de trabalhador para aquele posto de trabalho.

Sobre o assunto, cumpre-nos informar o seguinte:

Como é consabido, o n.º 4 do art. 4.º do D.L.R. n.º 1/2009/M, de 12/01, manteve válidas as requisições e os destacamentos constituídos ao abrigo dos regimes jurídicos aplicáveis anteriormente a 2009/01/01 (data da entrada em vigor das normas sobre mobilidade da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02). Conforme tem sido o entendimento difundido aos serviços, esta validade implica a continuidade da aplicação dos regimes jurídicos relativos à requisição e ao destacamento, onde se inclui, portanto, o seu prazo máximo de duração.

Assim, as novas situações de mobilidade constituídas ou a constituir após 2009/01/01 terão de submeter-se à disciplina da Lei n.º 12-A/2008. Contudo, o destacamento (e a requisição) bem como a mobilidade interna, possuem duração limitada cujo limite máximo não pode ultrapassar-se (excepção feita, designadamente, pela al. c) do n.º 1 do art. 63.º, da Lei n.º 12-A/2008, na redacção dada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28/04, no que toca à mobilidade interna e no caso de haver concurso pendente para o mesmo posto de trabalho, em que a duração daquela mobilidade pode ir até mais seis meses, para além dos 18 meses de duração máxima inicial).

No caso concreto, a situação é de destacamento e o prazo máximo atingiu-se em 31 de Maio passado. A questão é saber se podemos neste caso efectuar uma mobilidade interna terminado que foi o destacamento.

Ora, embora a materialidade dos normativos aplicáveis induza à impossibilidade de manter uma situação jurídica de mobilidade para além do seu limite, a verdade é que inexiste norma que limite a sucessão de uma mobilidade interna cessado o destacamento (ou a requisição, se for o caso).



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



O destacamento (tal como a requisição) e a mobilidade interna constituem regimes distintos e conforme a disciplina instituída pelo D.L.R. n.º 1/2009/M, não são figuras jurídicas comunicáveis entre si (os trabalhadores integrados nas primeiras não transitaram para as novas).

Aqui chegados, estamos em condições de concluir que, cessando um destacamento e verificando-se a necessidade da continuidade das funções (evidenciadas, neste caso, pela pendência do procedimento concursal) não há impedimento a que venha a constituir-se uma situação de mobilidade, havendo contudo, que observar-se o regresso do trabalhador ao serviço de origem, posto que este é exigido pelo regime aplicável ao destacamento e à sua cessação, (cfr. al. a)¹⁷ do n.º 4 do art. 27.º do D.L. n.º 427/89, de 07/12, na redacção dada pelo art. 12.º da Lei n.º 60-A/2005, de 30/12).

Assim, se bem que a mobilidade se deva constituir em data posterior a 1 de Junho de 2010 (dado o regresso ao serviço imposto pelo regime do destacamento), produzindo efeitos após o respectivo despacho que a determine, não há impedimento, face à lei em vigor, em que seja constituída uma situação de mobilidade interna relativamente ao trabalhador em causa, nos termos dos artigos 59.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008.

¹⁷ Na verdade, é preciso tomar em consideração que a transferência mencionada na al. b) do n.º 4 do mesmo art. 27.º, se encontra revogada desde 2009/01/01.

8. NOMEAÇÃO E CONTRATOS DE PESSOAL

8.1 Contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado com trabalhadora aposentada/aplicação do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

A Direcção Regional d..... (DR.....), considerando a Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11/09, questiona sobre o enquadramento legal que deve ter um contrato de trabalho a termo certo, celebrado com uma trabalhadora aposentada, com o prazo de seis meses, renovável, sem sujeição aos limites máximos de duração (enquanto se mantiverem os pressupostos legais dos arts. 78.º e 79.º, do D.L. n.º 498/72, de 09/2), conforme o previsto na al. b) do n.º 2, do artigo 392.º, do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27/08, na altura em vigor).

Sobre o assunto, cumpre-nos informar o seguinte:

A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), na sequência de consulta efectuada por ofício desta Direcção Regional, de Maio de 2009, emitiu – em Janeiro do ano corrente – parecer negativo sobre a possibilidade de celebrar ou manter, designadamente, em relação a aposentados autorizados a continuar no exercício de funções públicas, contratos sujeitos a regras contidas no Código do Trabalho.

Assim, esta Direcção Regional, em consonância com o parecer da DGAEP, assumiu o entendimento de que os mencionados contratos, por se referirem ao exercício de funções públicas, terão também de enquadrar-se no regime desta Lei.

Assim sendo, tais trabalhadores mantiveram o vínculo de contrato de trabalho a termo certo, por aplicação do art. 92.º da Lei n.º 12-A/2008, mas agora com o conteúdo desta, o que implica que tais contratos passaram a enquadrar-se no regime constante do RCTFP, sendo arredada a aplicação da lei geral do trabalho, e portanto, qualquer normativo que conste do Código do Trabalho.

No que respeita ao contrato objecto do presente pedido de parecer, há que referir que ao mesmo correspondem agora as normas inseridas no RCTFP relativamente a contratos a termo, e dentro deste, as atinentes ao contrato a termo certo, constantes dos respectivos arts. 91.º a 105.º,



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



entre os quais se inclui o limite de duração e do número de renovações deste tipo de contrato, o qual, em regra, não pode exceder três anos ou duas renovações (art. 103.º).

No caso concreto, sendo certo que o contrato foi celebrado em 28/04/2008, sujeito ao prazo de seis meses, renovável, verifica-se que já em Abril de 2009 ocorreu a 2.ª renovação, estando assim, presentemente, ultrapassado o número máximo de renovações permitidas pelo mencionado art. 103.º.

Pressupondo que em sede da aplicação do art. 78.º do D.L. n.º 498/72, de 09/12, na redacção introduzida pelo D.L. n.º 179/2005, de 02/11, sob proposta do membro do Governo Regional de que depende a DR....., seja decidido por Sua Excelência o Senhor Presidente do Governo Regional, que se mantém o circunstancialismo fundamentador da continuação do exercício de funções públicas pela aposentada em causa, parece-nos que nessa situação poderá vir a aplicar-se a esta situação o mecanismo previsto no art. 14.º, da Lei n.º 59/2008.

Nesse âmbito, com fundamento no facto de:

- o contrato estar em execução à data da entrada em vigor da Lei n.º 59/2008;
- o mesmo contrato abranger uma duração inicial superior a dois anos (pois, embora se refira formalmente o prazo de seis meses, por imposição da lei na altura aplicável, na verdade, materialmente, abrange-se um período de duração indeterminado, logo, uma duração inicial superior a dois anos;
- o dito contrato ter atingido o número máximo de renovações permitidas; e
- haver decisão no sentido da continuação do exercício de funções públicas pela trabalhadora aposentada.

Poderá vir a propor-se mais uma e última renovação, com uma duração não inferior a um nem superior a três anos, a qual depende da obtenção de autorização pelos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública. Na eventualidade da obtenção dessa última renovação, especialmente se a mesma abranger um período superior a um ano (sendo este o período de produção de efeitos da decisão emitida ao abrigo do art. 78.º do D.L. n.º 498/72), deve mencionar-se que a continuidade do contrato, ainda que renovado, depende



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



sempre da obtenção da autorização a que se refere o mencionado art. 78.º do D.L. n.º 498/72, sendo esta a base justificativa do contrato em causa e da sua continuidade.

9. PESSOAL DIRIGENTE/MEMBROS DE GABINETES GOVERNAMENTAIS E EQUIPARADOS/TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS

9.1 Dúvidas sobre o regime de afectação de trabalhadores para exercício de funções no Gabinete dos membros de Governo

O Gabinete do Secretário Regional d..... questiona esta Direcção Regional sobre o regime aplicável à designação dos membros do Gabinete, bem como do respectivo pessoal de apoio, quando pertencentes aos mapas de pessoal dos serviços dependentes dos membros do Governo e ou de outros organismos públicos, pelo que cumpre informar.

A questão colocada prende-se, essencialmente, com o teor do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18 de Junho, o qual determina que, no n.º 4 do artigo 6.º e dos artigos 10.º e 11.º do Decreto-Lei n.º 262/88, de 23 de Julho, as referências a requisição e destacamento deverão dar lugar à menção da figura da cedência de interesse público, prevista no artigo 58.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR). A previsão legal em causa decorre da revogação dos instrumentos de mobilidade geral que constavam do Capítulo II da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, a qual, como sabemos, foi operada pelo n.º 5 do art. 32.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, sendo que a mesma já constava do art. 22.º da Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março. A esta situação acresce o facto de, aos Gabinetes dos membros do Governo, não ser aplicável a mencionada LVCR, por força da sua exclusão do âmbito de aplicação objectivo desta lei, como decorre do n.º 5 do artigo 3.º da LVCR.

Os trabalhadores com relação jurídica de emprego público que, em 1 de Janeiro de 2009, exerciam funções nos Gabinetes dos membros do Governo, através das figuras de requisição ou destacamento, e que teriam de se enquadrar no regime da cedência de interesse público, regulada no já citado art. 58.º da LVCR, mantêm essa situação, nos termos descritos no n.º 4 do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro.



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



Por seu turno, os trabalhadores com relação jurídica de emprego público que tenham iniciado o exercício de funções nos Gabinetes dos membros do Governo após aquela data e aqueles que pretendam iniciar esse tipo de funções, deverão ser enquadrados no regime da cedência de interesse público.

O instrumento de mobilidade em causa implica a celebração de um acordo escrito entre todos os intervenientes, designadamente, do trabalhador, do serviço onde o mesmo exerce funções, bem como do respectivo membro do Governo e do gabinete para onde irá exercer funções, conforme determina o n.º 2 do artigo 58.º da LVCR.

Ao contrário da regra do prazo máximo de duração da cedência de interesse público, constante do n.º 13 do artigo 58.º da LVCR, prorrogado pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 269/2009, de 30 de Setembro, e na sequência da conjugação das normas constantes no n.º 5 do artigo 3.º e n.º 13 do artigo 58.º da LVCR, estas situações de cedência de interesse público encontram-se limitadas ao período temporal do mandato do respectivo membro do Governo.

A finalizar, alertamos para o facto de que, salvo acordo em contrário, incumbe ao serviço de destino a assunção dos encargos decorrentes da cedência de interesse público, nos termos do n.º 5 do art. 62.º da LVCR, aplicável *ex vi* citado artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 72-A/2010.

9.2 Aposentação antecipada/exercício de funções em cargo político

Através de e-mail enviado a esta Direcção Regional a 2010/02/18, remetido através de endereço electrónico de colaboradora da Secretaria Regional d....., é colocada a questão relativa a saber se, na situação de aposentação antecipada por parte de um membro do Governo Regional, o mesmo pode permanecer no exercício do actual mandato político e se, futuramente, pode ser empossado num novo mandato.

Sobre o assunto cumpre-nos emitir o seguinte parecer:

A aposentação antecipada referida na questão colocada, presumimos nós que respeita ao âmbito do Estatuto da Aposentação (EA) constante do D.L. n.º 498/72, de 09/12, com as suas subsequentes alterações, relativa, em consequência, à situação na carreira de origem na função pública à qual se encontre vinculado o membro do Governo Regional, sendo neste pressuposto que a nossa resposta se desenvolverá.

Assim, cabe referir que o n.º 1 do art. 78.º do EA, na redacção que lhe foi introduzida pelo D.L. n.º 179/2005, de 02/11, veda o exercício de funções públicas ou a prestação de trabalho remunerado, ainda que em regime de contrato de tarefa ou de avença, em quaisquer serviços do Estado, pessoas colectivas públicas ou empresas públicas, excepto quando haja lei que o permita ou decisão do Primeiro-Ministro (no caso da Região, do Presidente do Governo Regional) fundada em razões de interesse público excepcional. Contudo, o n.º 4 do mesmo art. 78.º, veda a tomada da decisão supra referida, no caso de, designadamente, antecipação da aposentação. Ora, o fundamento da consulta em apreço assenta, precisamente, no pressuposto da aposentação antecipada, ou seja, a aposentação do subscritor da Caixa Geral de Aposentações (CGA) com idade e ou tempo de serviço inferiores aos normalmente exigidos para o efeito. Será de concluir que no caso de um membro do Governo Regional se aposentar antecipadamente em relação à sua carreira de origem, tal facto, por força do citado art. 78.º do EA, impedirá a continuação do exercício do actual mandato como membro do Governo Regional ou uma futura recondução a funções governativas ou outras consequentes da eleição em cargo político? Vejamos:

Em termos subjectivos, o EA respeita, em regra, àqueles que desempenham funções no âmbito de uma pessoa colectiva pública, com subordinação à respectiva hierarquia, assim nos indica o art. 1.º, relativo ao direito de inscrição na CGA¹⁸. No escopo das normas constantes do EA estão, pois, situações de trabalho subordinado. O art. 78.º do EA (e 79.º que com o anterior está em relação directa) visa impedir a continuação do exercício de funções públicas por aposentados, no entanto, o sentido da expressão “funções públicas” que ali se emprega abarca, a nosso ver, as actividades por natureza respeitantes ao âmbito do EA, ou seja, as que são exercidas no âmbito de uma pessoa colectiva pública com subordinação hierárquica, e além dessas, de acordo com o expressamente previsto no n.º 1 do citado art. 78.º, também as que sendo exercidas no âmbito daquelas pessoas colectivas se desenvolvam através de contrato de tarefa ou de avença. Ora, o exercício de funções em cargos respeitantes a órgãos de natureza política, constitucionalmente previstos, não está, quanto a nós, perspectivado nas normas do EA e, por maioria de razão, não o estará nos seus arts. 78.º e 79.º. Na verdade, se assim fosse, o regime de eleição ou de nomeação de um titular de cargo em órgão político, constitucionalmente previsto, teria de condicionar-se, sempre que estivesse em causa um aposentado, a requisitos e decisões não determinadas constitucionalmente, e no caso de titulares de órgãos de governo das Regiões Autónomas, não determinados, também, estatutariamente. Além disto, a aplicação do art. 78.º do EA, pela intervenção que prevê do Primeiro-Ministro (que no caso da Região cabe ao Presidente do Governo Regional), colocaria em causa a independência de órgãos e a separação de poderes garantidas pela Constituição da República Portuguesa.

De referir que, relativamente a titulares de cargos em órgãos políticos decorrentes de eleição, há doutrina que expressamente afasta a aplicação do art. 78.º do EA¹⁹. A título de exemplo, embora em matéria relativa a um Adjunto de Gabinete de eleito local, assim discorre na fundamentação aduzida em tal caso, a Procuradoria-Geral da República no seu Parecer n.º 67/91, publicado no D.R., II Série, n.º 116, de 92/05/20, onde aliás se invocam outros pareceres da mesma entidade, com relevo na matéria.

¹⁸ As inscrições de trabalhadores na CGA cessaram a partir de 01/01/2006, por força da Lei n.º 60/2005, de 29/12.

¹⁹ Ainda que tenham sido proferidos no âmbito da redacção anterior à actual, mantêm actualidade, dado que a natureza da norma é a mesma.

Em nosso entender, o exercício de cargos políticos em órgãos constitucionalmente previstos, cujas regras relativas à titularidade dos mesmos estão, portanto, consagradas em sede da Lei Fundamental do nosso País, não estão sujeitos ao regime dos arts. 78.º e 79.º do EA, quer se trate de cargos oriundos de eleição, como de cargos de idêntica natureza, exercidos na sequência de nomeação.

Em reforço desta nossa posição, está o disposto no art. 9.º da Lei n.º 52-A/2005, de 10/10, relativo a limites à cumulação de remunerações e pensões dos titulares de cargos políticos²⁰ em exercício de funções, que se encontrem na situação de, designadamente, aposentados ou reformados. Na verdade, se os arts. 78.º e 79.º do EA abrangessem os titulares de cargos políticos, não faria sentido a existência de uma outra norma, para além do dito art. 79.º, especificamente relativa a estes titulares, também ela limitativa de cumulações pecuniárias, em função da situação de aposentado.

Assim, de todo o exposto, somos de concluir que um membro do Governo Regional que se aposente antecipadamente relativamente a carreira/categoria que possua na função pública, pode permanecer no exercício do seu actual mandato ou vir a ser posteriormente empossado noutra cargo político, constitucionalmente previsto, em virtude de eleição ou nomeação, sem sujeição ao regime previsto nos arts. 78.º e 79.º do EA.

²⁰ Norma aplicável aos titulares de cargos políticos referidos no art. 10.º da Lei invocada.

9.3 Pedido de parecer relativo aos chefes de equipa multidisciplinar

O Gabinete do Secretário Regional d..... vem solicitar parecer sobre a aplicabilidade do estatuto do pessoal dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, bem como do SIADAP-RAM, aprovado pelo D.L.R. n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, aos chefes de equipa multidisciplinar das estruturas matriciais, previstos no art.º 22.º do D.L.R. n.º 17/2007/M, de 12 de Novembro, pelo que nos cumpre informar o seguinte:

No respeitante à aplicabilidade do estatuto do pessoal dirigente a estes trabalhadores, somos de parecer que não, visto que o cargo de chefe de equipa multidisciplinar não se enquadra no elenco dos cargos dirigentes expressamente previstos no art.º 2.º da citada Lei n.º 2/2004. Na verdade, o n.º 3 do art.º 22.º do mencionado D.L.R. n.º 17/2007/M apenas vem equiparar o estatuto remuneratório dos chefes de equipa em questão ao dos directores de serviço ou chefes de divisão.

Por último, informa-se que este é também o entendimento perfilhado pela DGAEP na sua página Web, em FAQ's – Chefes de Equipas Multidisciplinares.

Relativamente à possibilidade de aplicação do SIADAP-RAM 2 aos chefes de equipa multidisciplinar das estruturas matriciais em causa, somos de dizer que, se o exercício daquelas funções se prolongar por prazo superior a seis meses no ano em avaliação, aquele regime é-lhes aplicável, conforme resulta da redacção da alínea d) do art.º 4.º do citado D.L.R. n.º 27/2009/M.

10. REMUNERAÇÕES E ABONOS

10.1 Apreciação da obrigatoriedade de celebrar contrato escrito em caso de mudança de posição remuneratória do trabalhador – n.º 3 do art. 17.º da Lei n.º 59/2008, de 11/09

Pelo ofício n.º ..., de 13/10/2010, a Secretaria Regional d..... questiona sobre se em caso de mudança de posição remuneratória de um trabalhador, deve ser celebrado contrato escrito, nos termos do n.º 3 do art. 17.º do diploma preambular da Lei n.º 59/2008, de 11/09.

Sobre o assunto cumpre-nos informar o seguinte:

A resposta à dúvida questionada passa por determinar se em caso de mudança de posição remuneratória de um trabalhador ocorre alteração da sua situação jurídico-funcional, posto que esse é o pressuposto que obriga a tal formalidade. Na verdade, estatui o n.º 3 do citado art. 17.º:

“3 - É obrigatoriamente celebrado contrato escrito, nos termos do artigo 72.º do Regime, quando ocorra qualquer alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador.”.

No entanto, a noção do que é de enquadrar no conceito de “situação jurídico-funcional do trabalhador” não está determinada na lei, cabendo ao intérprete descortinar o que aí deve ser reconduzido.

A expressão “jurídico-funcional” surge no n.º 2 do art. 1.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, relativo à definição do objecto deste mesmo diploma legal, que se assume, a título complementar, como respeitando à definição do regime de cada modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público. Então, como primeiro ponto de partida temos que, ao nível da modalidade de relação jurídica de emprego público, se define um regime “jurídico-funcional” e na verdade, a partir de cada uma dessas modalidades torna-se determinável toda uma panóplia de direitos e deveres caracterizadores da relação jurídica de emprego público.

A própria expressão “situação jurídico-funcional” surge, mais à frente no art. 12.º e no art. 33.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, no âmbito da conclusão sem sucesso do período experimental respectivamente, da nomeação e do contrato, referindo-se que o trabalhador regressa à “situação

jurídico-funcional” de origem. Aqui a expressão relaciona-se com o posto de trabalho e respectivo vínculo de emprego público que o trabalhador possuía anteriormente ao período experimental cumprido sem sucesso. Neste sentido, de posto de trabalho e correspondente vínculo de emprego público, surge a expressão em causa no art. 34.º da mencionada Lei, no âmbito da cessação da comissão de serviço.

Continuando a escarpelizar o emprego da expressão em causa na Lei n.º 12-A/2008, encontramos-a, também, no art. 57.º sobre formação profissional, no art. 58.º sobre limites à cedência de interesse público, nos artigos 62.º, 63.º e 65.º a propósito da mobilidade interna e revêmo-la no art. 72.º, sobre direito à opção pela remuneração devida na situação jurídico-funcional de origem. A mesma expressão surge no TÍTULO VI, arts. 80.º a 82.º a propósito da definição do regime jurídico-funcional aplicável a cada modalidade de relação jurídica de emprego público, onde se elencam, para cada uma das modalidades de vínculo de emprego público previstas, as respectivas fontes normativas. A expressão “situação jurídico-funcional” repete-se no art. 102.º da mesma Lei, a propósito da conversão de situações de mobilidade.

O vocábulo “funcional” é usado na definição de conteúdos funcionais de carreiras e categorias e respectivos graus de complexidade, perpassando em variadas disposições da Lei n.º 12-A/2008, para além do correspondente anexo.

No que se prende com a supracitada Lei n.º 59/2008, a expressão “situação jurídico-funcional” surge apenas no n.º 3 do art. 17.º, sendo esta, precisamente, a menção normativa que subjaz à presente consulta, cujo sentido se pretende descortinar.

Aqui chegados, estamos em condições de referir o seguinte:

No âmbito do novo regime de função pública as referências à expressão “situação jurídico-funcional” constam, fundamentalmente, da Lei n.º 12-A/2008, respeitando aos elementos caracterizadores de uma dada situação profissional: modalidade de relação jurídica de emprego público (tipo de vínculo), carreira/categoria/funções exercidas, entidade empregadora, local de trabalho, em suma, diríamos que cabem nela os elementos que permitem caracterizar um determinado posto de trabalho, relativamente a um dado trabalhador.

Acresce que, ainda que a remuneração seja um elemento da relação jurídica de emprego a constar do contrato (art. 72.º da Lei n.º 59/2008), não se encerra, porém, na situação jurídico-funcional, antes decorre dela. Veja-se que no art. 72.º da Lei n.º 12-A/2008, supracitado, a propósito da opção remuneratória, o legislador refere “remuneração base devida na situação jurídico-funcional de origem que esteja constituída por tempo indeterminado”, ou seja, a remuneração devida numa determinada situação jurídico-funcional. Daqui extraímos que a remuneração está associada ou deriva duma específica situação jurídico-funcional, mas não se inclui neste conceito.

A remuneração é, na verdade, um elemento potencialmente variável, no sentido crescente, ao longo do tempo, no mesmo posto de trabalho de um determinado sujeito jurídico. A mudança de posição remuneratória prende-se, directamente, com as avaliações do desempenho que o trabalhador obtém num dado posicionamento remuneratório, não dependendo de quaisquer outras formalidades, para além do cumprimento das previstas nos arts. 46.º a 48.º da Lei n.º 12-A/2008, designadamente, não depende, para se efectivar, da celebração de (novo) contrato escrito.

Assim, apesar de haver informação na página *web* da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no sentido de que na mudança de posição remuneratória deve ser celebrado contrato escrito, nos termos do n.º 3 do art. 17.º da Lei n.º 59/2008, por tal consubstanciar uma mudança da situação jurídico-funcional do trabalhador, esta é, contudo, uma interpretação que não acompanhamos pelos motivos supra expostos.

Acrescente-se que a mudança de situação jurídico-funcional que se encerra no n.º 3 do art. 17.º da Lei n.º 59/2008, será, quanto a nós, toda aquela que depende da celebração do contrato escrito para se concretizar e produzir efeitos na ordem jurídica. Assim será, sem dúvida, em caso de mudança de carreira, de categoria, de entidade empregadora ou de modalidade contratual, posto que tal, no âmbito do nosso direito da função pública, não se corporiza na ordem jurídica sem a celebração do contrato escrito. Já assim não será quando determinada situação se materializa na esfera jurídica do trabalhador, independentemente da celebração de contrato escrito, como sucede no caso da mudança de posição remuneratória.

Assim e em conclusão, somos de entender que aquando da mudança de posição remuneratória, nos termos dos artigos 46.º a 48.º da Lei n.º 12-A/2008, não é necessário, nem



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



obrigatório, por esse facto, celebrar contrato escrito, posto que tal não é requisito para que se efective a dita mudança remuneratória, nem esta configura uma mudança da situação jurídico-funcional do trabalhador, pelo que tal facticidade não cabe no que estatui o n.º 3 do art. 17.º da Lei n.º 59/2008.

10.2 Trabalho extraordinário prestado em regime diurno e nocturno

O Centro d....., através da Direcção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, vem colocar várias questões a esta Direcção Regional, via e-mail, pelo que nos cumpre dizer o seguinte:

Antes de mais, somos de informar que, relativamente às dúvidas suscitadas acerca da matéria do abono de transporte, constantes do ponto 2 do pedido de parecer em análise, as quais se prendem com o teor da Circular n.º 5/ORÇ/2006, de 1 de Junho, da Direcção Regional do Orçamento e Contabilidade, esta Direcção Regional não se vai pronunciar.

Na supra citada Circular encontram-se descritos os procedimentos necessários à aplicação do regime jurídico do abono de ajudas de custo e transporte do pessoal da Administração Pública, plasmado no Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de Abril, pelo que se nos afigura mais curial que quaisquer dúvidas atinentes àquelas directrizes sejam esclarecidas pela entidade que emitiu aquela circular. Assim sendo, sugerimos a consulta da mesma.

Passemos, pois, à primeira questão colocada, qual seja a de determinar se a prestação de trabalho extraordinário em período nocturno é remunerada apenas nos termos previstos no art. 212.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) ou se poderá também recorrer-se à remuneração por prestação de trabalho nocturno, regulada no art. 210.º do mesmo regime.

Ora, tal como é referido pela entidade consulente, o citado art. 212.º do RCTFP não faz qualquer distinção entre o trabalho extraordinário prestado em período diurno ou nocturno, contrariamente ao que reza o art. 28.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, aplicável apenas aos trabalhadores detentores do vínculo de nomeação, como sabemos.

No entanto, não havendo previsão expressa, teremos de concluir que a aplicação das duas normas em apreço não pode ser compatibilizada? Afigura-se-nos que não, vejamos porquê.

Caso admitíssemos o cenário de não abonar o acréscimo relativo ao trabalho nocturno, previsto no citado art. 210.º, a um trabalhador que realize trabalho extraordinário naquele período,

remunerando esse período apenas pelo acréscimo previsto no também mencionado art. 212.º, afigura-se-nos que estaríamos a tratar situações desiguais de forma igual.

Com efeito, se tal fosse a posição adoptada, irrelevante seria prestar trabalho extraordinário no período diurno ou nocturno, pois a compensação económica seria a mesma.

Ora, não nos parece que devamos enveredar por tal entendimento porquanto, em nosso entender, a aplicação simultânea dos dois preceitos em causa configura uma solução que, além de não encontrar obstáculo legal, se coaduna com a realidade da prestação do trabalho, sendo mais justa para o trabalhador.

Nesta senda, afigura-se-nos que cumpre fazer a aplicação do acréscimo pela prestação de trabalho extraordinário de acordo com o preceituado no art. 212.º do RCTFP e, paralelamente, se estiverem reunidos os requisitos do trabalho nocturno, deve ser aplicado o acréscimo previsto no art. 210.º do RCTFP. Assim, relativamente ao trabalho extraordinário, o acréscimo será de 50% da remuneração na primeira hora e 75% da remuneração nas horas ou fracções subsequentes.

Por outro lado, ocorrendo a prestação de trabalho no período nocturno, **à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia** deverá acrescer 25%, conforme prevê o n.º 1 do art. 210.º.

Resta-nos referir que o trabalho extraordinário só pode ser prestado em situações pontuais, no rigoroso cumprimento das condições e limites plasmados nos arts. 160.º e 161.º do RCTFP.

10.3 Alteração de posicionamento remuneratório obrigatório e alteração de posicionamento por opção gestonária

Através do ofício n.º ..., de 2010/11/12, da, é solicitado parecer sobre a situação de um trabalhador que no ano corrente acumulou, no âmbito da sua avaliação, 10 pontos, obtidos no mesmo posicionamento remuneratório, o qual é referente ao 1.º escalão, índice 450, da categoria de coordenador especialista^{21,22}, e que, simultaneamente, se encontra abrangido pela mudança de posição remuneratória por opção gestonária excepcional, tendo sido proposta a sua integração no 4.º escalão, índice 495, da respectiva categoria. Refere-se ainda no ofício da presente consulta que inexistem trabalhadores no mesmo universo graduados superiormente²³.

Solicita-se, pois, que esta Direcção Regional se pronuncie sobre a aplicabilidade destes dois direitos (designadamente, se é possível acumulá-los ou se um deles anula o outro), sabendo ainda que, ao abrigo da al. a) do art. 20.º do D.R.R. n.º 2/2010/M, de 26/05, o Senhor Secretário Regional do Plano e Finanças autorizou a subida de duas posições remuneratórias, ao abrigo do regime de mudança remuneratória por opção gestonária.

Sobre o assunto, cumpre-nos informar o seguinte:

A situação em apreço prende-se, em síntese, com o facto de um trabalhador reunir num mesmo ano – no caso, em 2010 – os requisitos tanto da mudança de posição remuneratória obrigatória, como os da mudança de posição remuneratória por opção gestonária excepcional. Dado o actual posicionamento remuneratório do dito trabalhador, na categoria (subsistente) de coordenador especialista, pela mudança remuneratória obrigatória o trabalhador ficaria posicionado no 2.º escalão, índice 460, por sua vez, segundo a proposta de decisão da mudança remuneratória por opção gestonária excepcional, o trabalhador ficaria posicionado, se assim fosse autorizado, no 4.º escalão, índice 495, da respectiva categoria.

²¹ Categoria subsistente.

²² O trabalhador foi integrado neste posicionamento remuneratório em 01/06/2006.

²³ Uma vez que se refere no ofício de consulta que o trabalhador é o único do universo definido para a alteração remuneratória por opção gestonária.

Ora, se é certo que reunidos os requisitos para a mudança remuneratória obrigatória o trabalhador tem, necessariamente, o direito à subida de remuneração, neste caso, para a posição seguinte à detida, também não nos parece menos certo que, por esse facto, que à partida lhe é favorável, deva, todavia, ficar arredado de um direito superior que lhe pode advir por opção de gestão, o qual, a não poder ser considerado, conduziria à conclusão de que o trabalhador restaria penalizado em termos de mudança por opção gestonária, pelo facto de ter direito, nesse mesmo ano, à mudança remuneratória obrigatória. Mais, para afastarmos a aplicabilidade de um dos citados direitos de subida remuneratória pelo trabalhador, teríamos de nos basear em algum critério legal de prioridade na aplicação de algum deles em relação ao outro, sob pena de não sabermos qual seria o direito prevalecente.

A este propósito, cabe lembrar que o nosso ordenamento jurídico contemplou, para o ano de 2008, um critério de prioridade legal na atribuição de mudanças de posição remuneratória e de prémios de desempenho, plasmado no n.º 3 do art. 119.º, da Lei n.º 67-A/2007, de 31/12 (diploma que aprovou o Orçamento do Estado para 2008). Assim, segundo esse normativo, no ano de 2008, para a gestão dos recursos financeiros inscritos nas rubricas de pessoal, determinava-se que o pagamento das mudanças de posição remuneratória obrigatória se sobrepunha aos relativos a prémios de desempenho e estes abonos, por sua vez, tinham prioridade sobre as mudanças remuneratórias por opção gestonária. Tal prioridade, fixada para a gestão destes recursos financeiros no primeiro ano de aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, não teve continuidade nos anos subsequentes. Aliás, a partir do ano de 2008, sobressai mesmo um regime diferenciado, visto que, nos termos do n.º 3 do art. 75.º da Lei n.º 12-A/2008, qualquer mudança de posição remuneratória afasta o trabalhador em causa da possibilidade de que lhe seja atribuído prémio de desempenho, o que evidencia que as regras de prioridade fixadas para 2008, não só são restritas a esse ano, como foram, nessa altura, diferenciadas do que existe sobre prioridades de pagamento nos anos subsequentes.

Em matéria de mudanças de posição remuneratória, nos anos de 2009 inclusive, em diante, não existe qualquer critério de prioridade dos abonos em causa.

Assim sendo, atendendo ao quadro legal exposto, somos de entender que numa situação de concorrência de aplicabilidade de regimes de mudança de posição remuneratória (obrigatória e gestionária excepcional), relativamente a anos posteriores ao de 2008, **dentro dos limites das verbas orçamentadas e determinadas por decisão do dirigente máximo do serviço para as mudanças remuneratórias e respectivos universos definidos, poderá aplicar-se ao trabalhador o direito que lhe confira subida remuneratória superior, visto que o efeito prático é o da subsunção do direito a posicionamento remuneratório inferior, pelo que posiciona o trabalhador superiormente na respectiva escala remuneratória.**

No caso concreto, tal entendimento conduz a que o trabalhador abrangido pelo universo definido para a mudança remuneratória excepcional e dentro dos limites da verba orçamentada para o efeito, possa beneficiar da proposta de subida remuneratória excepcional que o integraria, no ano de 2010, no 4.º escalão, índice 495, da categoria de coordenador especialista.

Resta ainda apreciar a decisão emanada pelo Senhor Secretário Regional do Plano e Finanças, consubstanciada em Despacho datado de 03/11/2010, no qual se refere a autorização de subida de duas posições remuneratórias, no âmbito da opção gestionária.

A este propósito, afigura-se-nos que tal despacho é susceptível de não colidir com o que referimos acima, posto que o seu sentido não será o de afastamento de direitos que obrigatoriamente já se tinham consolidado na esfera jurídica do trabalhador, mas sim, o de emitir o parecer exigido pelo disposto na al. a) do art. 20.º do D.R.R. n.º 2/2010/M, supra referido, à proposta de subida remuneratória por opção gestionária.

Em conclusão, atendendo à situação concreta, afigura-se-nos que o sentido possível da autorização concedida pelo mencionado Despacho (que deve ser visto, necessariamente, em articulação com a proposta respectiva), será o de permitir a mudança remuneratória em duas posições acima do posicionamento que cabe ao trabalhador, independentemente da mudança por opção gestionária excepcional, o que conduz, precisamente, ao parecer favorável (autorização) sobre a subida para o 4.º escalão, índice 495, da categoria de coordenador especialista, como fora proposto.

10.4 Entidade responsável pelo encargo relativo à atribuição de abono para falhas na situação de destacamento

A Direcção Regional d..... (DR.....) vem questionar esta Direcção Regional acerca da possibilidade de atribuição de abono para falhas a um trabalhador do mapa de pessoal da Direcção Regional..... que se encontra destacado naquela ilha, ao abrigo do n.º 1 do art. 4.º da orgânica da DR....., anexa ao Decreto Legislativo Regional n.º ../2008/M, de 15 de Dezembro.

Sobre o assunto, cumpre-nos dizer o seguinte:

Nos termos do supra citado preceito, os trabalhadores de serviços dependentes do Governo Regional que desempenhem funções na ilha do Porto Santo consideram-se destacados na DR...., durante todo o tempo que permanecerem nessa situação.

Como é sabido, os instrumentos de mobilidade geral constavam do Decreto Legislativo Regional n.º 9/2008/M, de 27 de Março, o qual adaptou à administração regional e local da Região Autónoma da Madeira o regime de mobilidade geral entre serviços dos funcionários e agentes da Administração Pública, previsto na Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro.

Não obstante, o n.º 4 do art. 32.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2009, procedeu à revogação de inúmeros preceitos da citada Lei n.º 53/2006, entrando em vigor os artigos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), referentes à mobilidade geral (cfr. n.º 5 do art. 37.º da Lei n.º 64-A/2008). Assim, a partir de 1 de Janeiro de 2009, a constituição de novas situações de mobilidade deverá obedecer ao regime previsto na LVCR, deixando de existir os instrumentos de mobilidade geral previstos na Lei n.º 53/2006, designadamente a requisição e o destacamento.

Naquela conjuntura, o Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro, o qual adaptou a LVCR à Região, veio manter as situações de requisição, destacamento e outras situações de mobilidade geral, de acordo com o regime que as constituiu, até à alteração do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 9/2008/M.

Por aquela via legal mantêm-se, pois, as situações de mobilidade constituídas antes da entrada em vigor do novo regime legal atinente a esta matéria.

No que concerne ao abono para falhas, este encontra-se regulado no Decreto Legislativo Regional n.º 20/89/M, de 3 de Novembro, sendo que o art. 2.º deste diploma estabelece quem tem direito ao mesmo.

Nesta conformidade, a génese do suplemento em apreço traduz-se em “(...) indemnizar quem dele beneficie das despesas e riscos decorrentes do exercício de funções particularmente susceptíveis de gerar falhas contabilísticas em operações de recebimentos e pagamentos em serviços de tesouraria.”²⁴

Tendo em conta a *ratio* de atribuição deste suplemento, parece que sempre que os trabalhadores se encontrem nas condições definidas pelo referido art. 2.º, designadamente nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 do mesmo, será de abonar o dito suplemento. Mas será assim também nas situações de destacamento, podendo o pagamento ser efectuado pelo serviço de destino, quando os encargos decorrentes desta situação de mobilidade estão a cargo do serviço de origem do trabalhador? Vejamos:

Se atentarmos que, como vimos, o fulcral é aferir se as funções que o trabalhador destacado exerce na DR..... implicam o manuseamento de dinheiros, estando o mesmo, em consequência, englobado no despacho que determine a atribuição deste suplemento (*vide* n.º 2 do mesmo art. 2.º) então terá direito a ser abonado do mesmo pela DR....., embora outros encargos decorrentes da situação de destacado estejam a cargo da Direcção Regional de

Na verdade, o abono em causa prende-se com particularidades atinentes ao exercício de funções no âmbito da DR....., decorrendo de decisões a esta respeitantes.

Pelo exposto, afigura-se-nos que, caso a situação em análise se enquadre ou venha a enquadrar-se na previsão do n.º 2 do art. 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 20/89/M, a DR.... poderá proceder ao pagamento do suplemento de abono para falhas ao trabalhador destacado.

²⁴ *In* Parecer da Procuradoria-Geral da República n.º P001231996, votado em 20/06/97.

10.5 Atribuição de subsídio de isenção de horário de trabalho

A Secretaria Regional d....., confrontada com dois entendimentos díspares sobre a atribuição de subsídio de isenção de horário de trabalho aos ex-membros do Conselho de Administração..... (.....), actualmente requisitados na Secretaria Regional do (SR...), vem solicitar esclarecimento sobre a posição assumida por esta Direcção Regional, veiculada através do ofício n.º 317, de 20/04/2009, face ao entendimento da SR., que juntam ao pedido de parecer, pelo que cumpre informar.

Quanto à matéria em causa, esta Direcção Regional pronunciou-se no sentido de considerar que o subsídio de isenção de horário de trabalho, previsto no artigo 52.º da Portaria n.º 1089/99, de 21 de Dezembro, apenas deveria ser abonado aos ex-membros do Conselho de Administração da A....., caso estes continuassem a exercer funções nesse organismo e que as mesmas fossem exercidas em regime de isenção de horário de trabalho.

Por outro lado, a SR... emitiu parecer no sentido de considerar que aqueles trabalhadores terão direito à atribuição do subsídio de isenção do horário de trabalho, baseando-se para tal no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 19/99/M, de 1 de Julho, norma esta que regulamenta situações decorrentes da transformação da A..... em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, e que dispõe que os trabalhadores da A..... que sejam requisitados para exercer funções em serviços públicos em nada serão prejudicados por esse facto.

Porém, somos de entendimento que esse possível prejuízo reporta-se aos seus lugares de origem, às respectivas carreiras, designadamente, em termos de evolução nas mesmas e possibilidade de alteração da sua situação profissional, como decorre dos Capítulos IV e V da Portaria n.º 1089/99, e não, como pretendem, à atribuição de subsídios decorrentes do exercício de determinadas funções.

Atente-se ainda que o subsídio de isenção de horário de trabalho não é abonado nas situações de ausência do serviço, salvo em caso de acidente em serviço ou doença profissional, de



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



acordo com o n.º 4 do artigo 52.º da Portaria 1089/99, o que demonstra uma relação directa entre a atribuição deste subsídio e o exercício de funções sob aquela modalidade de horário de trabalho.

Assim, mantemos o entendimento perfilhado naquele parecer, pelo que se nos afigura que os ex-membros do Conselho de Administração da A..... que se encontram a exercer funções, enquanto requisitados, fora do âmbito de aplicação do regime legal dos trabalhadores das administrações portuárias, não terão direito à atribuição do subsídio de isenção de horário de trabalho, posto que o mesmo apenas seria devido caso se mantivesse o exercício de funções na administração portuária em regime de isenção de horário de trabalho.

10.6 Transição para as novas carreiras de trabalhador posicionado no último escalão da respectiva categoria e detentor dos 10 pontos necessários à alteração do posicionamento remuneratório

A Secretaria Regional d..... vem questionar esta Direcção Regional acerca da posição e nível remuneratório em que deveria ser posicionado um trabalhador aquando da transição para as novas carreiras, criadas pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, designada LVCR, atendendo que à data o mesmo era detentor da categoria de assessor principal, integrado no 4.º escalão, o último desta categoria, a que correspondia o índice 900, reunindo, com a avaliação do ano de 2007, 10 pontos decorrentes de ponderações curriculares.

Antes de responder à presente questão, cumpre-nos fazer um parênteses para referir que, embora no pedido de parecer seja referido que a obtenção dos 10 pontos tenha ocorrido no ano de 2007, afigura-se-nos que tal somatório só poderia ser atingido aquando da atribuição da avaliação desse ano, verificada no ano de 2008, mesmo pressupondo que tenha sido atribuída a menção de Excelente a todos esses anos.

Assim sendo, partindo da premissa de que no ano de 2008 o trabalhador em causa perfazia 10 pontos, urge equacionar se, não podendo operar-se a alteração do posicionamento remuneratório na categoria de assessor principal (pois o trabalhador estava já no último escalão), tal poderia ser efectuado após a transição, produzindo efeitos na nova carreira de técnico superior.

Ora, se é verdade que a LVCR não previu estas situações, até porque as mesmas não retratam a grande generalidade das transições operadas, não pode deixar de ser feita uma reflexão que tenha em conta, designadamente, o preceituado no n.º 6 do art. 47.º desta Lei, que dita a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório sempre que sejam perfeitos 10 pontos.

Com efeito, afigura-se-nos que, se por um lado a negação da possibilidade de poder ser atribuída relevância à acumulação dos 10 pontos, nestes casos, poderá contender com o espírito da própria LVCR, de que o citado n.º 6 do art. 47.º constitui um paradigma, por outro, é necessário proceder com cautela de molde a não ferir a *ratio legis*.

Passemos, pois, à explanação da posição que, quanto a nós, melhor se coaduna com todos os interesses a salvaguardar, sem prejuízo de ulterior entendimento que possa vir a ser perfilhado pela Secretaria Regional do Plano e Finanças.

Assim, atendendo que as regras de transição que foram traçadas pela LVCR procuraram manter os direitos já adquiridos pelos trabalhadores e consolidados nas anteriores carreiras, parece-nos plausível atribuir relevância aos pontos detidos pelo trabalhador em apreço no âmbito da nova carreira, de molde a que as avaliações do desempenho que deram lugar aos mesmos não sejam “apagadas” a partir do momento em que ocorre aquela transição.

Pelo exposto, no que concerne ao reposicionamento remuneratório, no caso *sub judice* não se verificava identidade de posição ou de nível relativamente à remuneração auferida pelo trabalhador, pelo que esta transição teria de ser efectuada nos termos definidos no n.º 2 do artigo 104.º da LVCR, conjugado com o disposto no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, sendo criada, automaticamente, uma posição remuneratória virtual, com correspondência à remuneração que este trabalhador auferia na referida data de 1 de Janeiro de 2009.

Nesta senda, atendendo que o montante pecuniário correspondente ao índice 900 (4.º escalão) da então categoria de assessor principal, no ano de 2009, ascendia a €3.089.52, este ficaria posicionado entre a 12.ª e a 13.ª posição remuneratória, entre os níveis 51 e 54 da nova tabela.

Porém, seguindo o entendimento supra explanado, no momento do reposicionamento teriam de ser relevados os 10 pontos advenientes das avaliações do desempenho, pelo que o trabalhador seria posicionado na 13.ª posição remuneratória, nível 54, a que corresponde a remuneração de €3.209.67, por aplicação do n.º 6 do art. 47.º da LVCR, respeitando assim o impulso mínimo de €28.00, fixado pelo n.º 11.º da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, em cumprimento do n.º 5 do art. 104.º da LVCR, introduzido pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, conjugado com o n.º 2 do art. 68.º da LVCR.

Resta-nos acrescentar que, apesar do trabalhador já deter os 10 pontos no ano de 2008, só após a alteração efectiva do posicionamento remuneratório, que ocorre com efeitos a 1 de Janeiro de 2009, poderá iniciar-se nova contagem de pontos para futura alteração, pois é a alteração que dita



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



nova contagem. Quer isto significar que o trabalhador apenas poderá começar a acumular novos pontos quando lhe for atribuída a avaliação referente ao desempenho do ano de 2009.

10.7 Direito ao Subsídio de Insularidade no Âmbito do Regime da Parentalidade.

Através do ofício n.º ..., de 2009/10/26, a Secretaria Regional d..... solicitou parecer sobre o direito ao subsídio de insularidade nas situações de gozo da licença parental, no sentido de saber se os trabalhadores no ano seguinte àquela ocorrência, mantêm ou não o direito a receber o mencionado subsídio na sua totalidade.

Sobre o assunto, esta Direcção Regional emitiu o parecer veiculado pelo ofício n.º ..., de 2009/11/10, tendo porém, deixado em aberto a tomada de posição final, posto que tal se fez depender da auscultação da Secretaria Regional do Plano e Finanças (SRPF), departamento este que se veio a pronunciar sobre a matéria através do seu ofício n.º SAI02521/10/SRP, de 2010/05/21.

Assim, somos de parecer, em conformidade com o entendimento emitido pela SRPF que, tal como já vinha sucedendo relativamente aos trabalhadores em regime de contrato a termo certo ou com contrato individual de trabalho e em consequência, abrangidos pelo regime da segurança social antes da entrada em vigor da Lei n.º 4/2009, de 29/01 – diploma que definiu o regime de protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas – no ano seguinte à ocorrência de alguma das eventualidades respeitantes à protecção na parentalidade, ou que dêem origem ao recebimento de subsídio de protecção social, o montante do subsídio de insularidade será calculado apenas em função das remunerações efectivamente auferidas, incluindo os montantes abonados a título de subsídio de férias e de Natal.

Assim, se no ano anterior à atribuição do subsídio de insularidade tivesse ocorrido alguma das eventualidades de maternidade, paternidade, adopção ou outra que confira o direito a subsídio de protecção social, por exemplo a partir da data de 1 de Setembro, o montante do subsídio de insularidade seria calculado apenas em função das remunerações efectivamente pagas pela entidade empregadora até 31 de Agosto, inclusive os montantes pagos a título de subsídio de férias.

Em conclusão, ao subsídio de insularidade aplica-se o regime estabelecido no D.L.R. n.º 4/90/M, de 18/01, alterado pelo D.L.R. n.º 3/2002/M, de 01/03, pelo que o seu cálculo, de acordo com o disposto no art. 5.º, incide sobre o vencimento pago no ano anterior, incluindo os montantes



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



recebidos de subsídios de férias e de Natal não incluindo, portanto, os valores abonados a título de prestações sociais.

10.8 Alteração do posicionamento remuneratório e efeitos da avaliação

A Secretaria Regional d..... apresenta a esta Direcção Regional três questões, sendo duas delas sobre a alteração do posicionamento remuneratório e uma sobre as menções necessárias à aquisição do direito a dias de férias adicionais em função da avaliação do desempenho, pelo que cumpre informar, o que faremos pela ordem em que as questões nos foram apresentadas.

A primeira questão apresentada reporta-se ao n.º 1 do artigo 47.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, sendo perguntado quais as menções qualitativas da avaliação do desempenho a que se reportam as alíneas do preceito legal e se as mesmas terão de verificar-se em anos sucessivos.

As menções qualitativas da avaliação do desempenho constam do n.º 4 do artigo 47.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de Agosto, vindo o n.º 1 do artigo 48.º acrescentar a menção de *Desempenho Excelente*. Por seu turno, o n.º 4 daquele artigo 48.º dispõe que para efeitos de aplicação da legislação sobre carreiras o *Desempenho Excelente* constitui a menção máxima. Nesta conformidade, a menção imediatamente inferior à máxima, mencionada na alínea b) deste artigo 47.º, será a correspondente a um *Desempenho Relevante*, e por fim a menção a que se reporta a alínea c) deste artigo 47.º corresponderá a um *Desempenho Adequado*.

Como resulta do próprio texto da lei, em qualquer uma das três alíneas do n.º 1 do artigo 47.º da mencionada Lei n.º 12-A/2008, as menções qualitativas deverão ser consecutivas.

Quanto à segunda questão apresentada, indagam sobre a possibilidade das menções de *Excelente* ou *Muito Bom* poderem ser aproveitadas no âmbito do n.º 5 do artigo 49.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

Desde logo e atendendo que no pedido de parecer se reportam às menções de *Excelente* e *Muito Bom*, resultantes de processo de avaliação do desempenho decorrentes da anterior legislação sobre esta matéria, alertamos para a norma constante do n.º 5 do artigo 77.º do mencionado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, que efectua uma conversão das avaliações obtidas ao abrigo da



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



anterior legislação sobre avaliação do desempenho, fazendo corresponder, nomeadamente para efeitos do citado n.º 5 do artigo 49.º, a menção de *Excelente a Desempenho Excelente* e a menção de *Muito Bom a Desempenho Relevante*.

Assim, o mencionado n.º 5 do artigo 49.º reporta-se exclusivamente às situações em que o trabalhador tenha obtido, durante três anos consecutivos, a menção qualitativa de *Desempenho Excelente*.

Já quanto à menção de *Muito Bom*, obtida no âmbito da legislação anterior, esta relevará apenas para efeitos do estatuído no n.º 6 do artigo 49.º do referido Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M.

A terceira questão apresentada reporta-se à possibilidade de aplicação do n.º 1 do artigo 48.º da mencionada Lei n.º 12-A/2008.

O referido n.º 1 do artigo 48.º constitui uma exceção à regra da alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária, configurando, assim, uma prerrogativa concedida ao dirigente máximo do órgão ou serviço, no sentido deste poder alterar, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador que tenha obtido a menção de *Desempenho Excelente* ou de *Desempenho Relevante*, na última avaliação do desempenho, ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 47.º, sendo esta alteração, no entanto, limitada pela decisão referida nos n.ºs 2 e 3 do artigo 46.º da Lei n.º 12-A/2008.



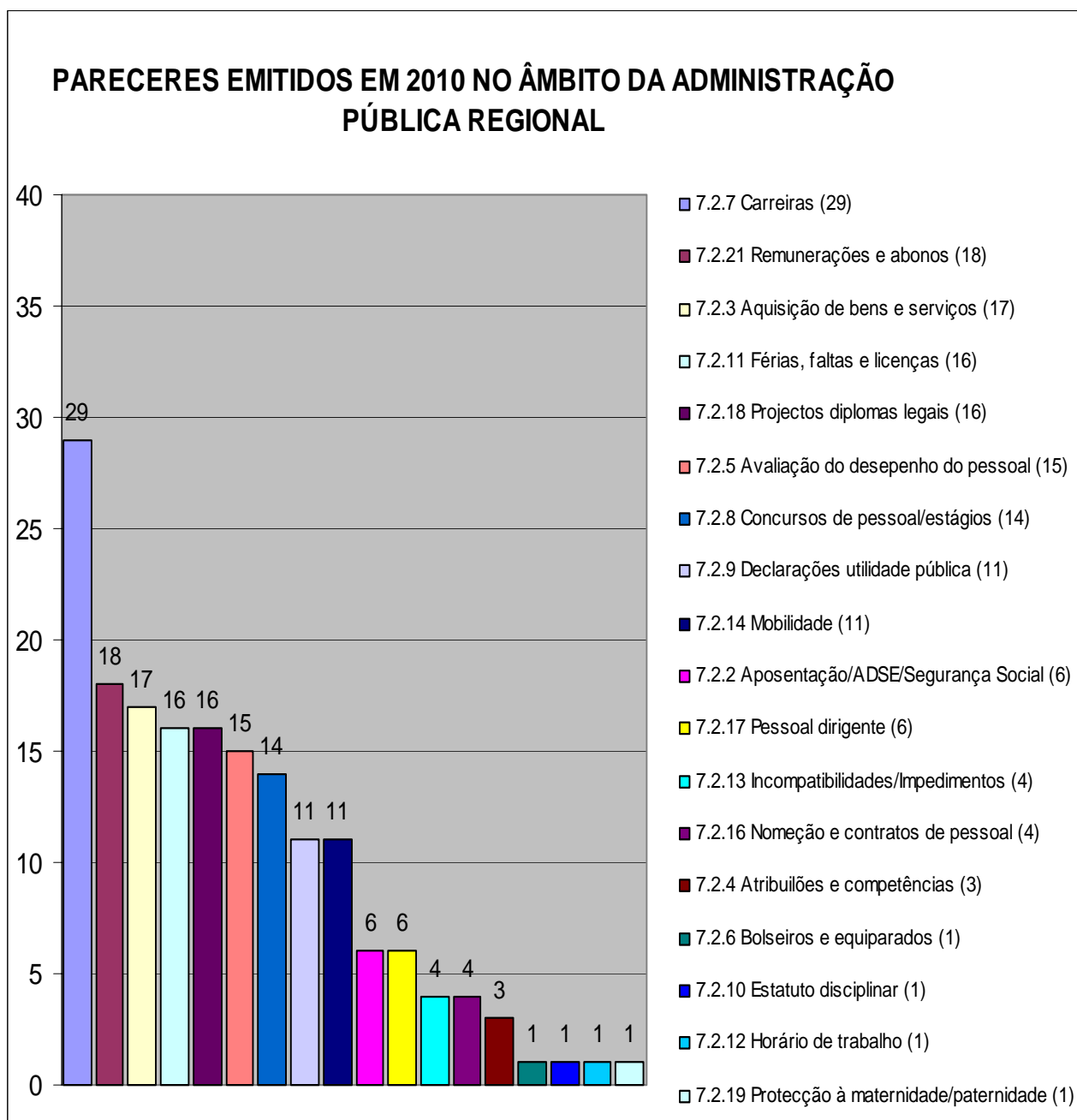
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



ANEXO





REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



ÍNDICE

Pág.

NOTA DE APRESENTAÇÃO	1
1. AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS	3
1.1 Seguro de responsabilidade civil	3
2. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL	4
2.1 Avaliação do desempenho	4
2.2 SIADAP-RAM	6
2.3 Avaliação do desempenho	9
2.4 Aplicação do SIADAP-RAM a trabalhadores com vínculo de emprego público das entidades públicas empresariais	15
2.5 Dúvidas sobre direitos do SIADAP-RAM	18
2.6 Benefícios advenientes da avaliação do desempenho – Redução de pontos para efeitos de mudança de posição remuneratória obrigatória	19
2.7 Benefícios decorrentes da avaliação de desempenho em sede de SIADAP-RAM	22
3. CARREIRAS	24
3.1 Questões diversas relacionadas com o novo regime de vínculos de emprego público e aplicação do regime do contrato de trabalho em funções públicas	24
3.2 Avaliações relevantes para mudança de nível na carreira de informática	33
3.3 Carreiras	35
3.4 Publicitação de actos administrativos	37
3.5 Pedido de esclarecimento sobre a lista de antiguidade dos trabalhadores da Função Pública	39
3.6 Transição de trabalhadores para as novas carreiras e integração na última posição e nível da tabela remuneratória	41
3.7 Progressão na carreira de informática	43
3.8 Ofício n.º ..., de 16.06.2010, da Secretaria Regional(...) – Pessoal de Inspecção/D.L.R. n.º 9/2010/M, de 04.06/ Proposta de D.L.R. que aplica à RAM o D.L. n.º 170/2009, de 03.08	44
4. CONCURSOS DE PESSOAL/ESTÁGIOS	46
4.1 Admissão de militar a procedimento concursal	46
4.2 Procedimento concursal/habilitações académicas exigidas	49
4.3 Dispensa de período experimental para frequência de estágio de ingresso em carreira não revista	51
5. FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS	53
5.1 Direito a férias e opção pela correspondente remuneração-SIADAP-RAM	53
5.2 Ausência por motivo de greve	55
5.3 Efeitos da relação jurídica de emprego público de trabalhador na situação de prisão preventiva ou na de prisão efectiva por sentença judicial transitada em julgado	57
5.4 Cumulação de férias	60

109



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Governo Regional

Vice-Presidência



5.5	Pedido de esclarecimento sobre faltas para consultas médicas e exames complementares de diagnóstico de cônjuge	64
5.6	Subsídio por doença de trabalhadores enquadrados no regime de Segurança Social	66
5.7	Efeitos de avaliação - Dias de férias adicionais	67
5.8	Justificação de falta para realização de exame amniocentese	68
6.	INCOMPATIBILIDADES/IMPEDIMENTOS/ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	69
6.1	Acumulações de funções públicas com a de membro de órgão de uma Ordem profissional	69
7.	MOBILIDADE	72
7.1	Mobilidade intercarreiras	72
7.2	Integração na carreira técnica superior	75
7.3	Cessação de destacamento/mobilidade interna	77
8.	NOMEAÇÃO E CONTRATOS DE PESSOAL	79
8.1	Contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado com trabalhadora aposentada/Aplicação do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas	79
9.	PESSOAL DIRIGENTE/MEMBROS DE GABINETES GOVERNAMENTAIS E EQUIPARADOS/TITULARES DE CARGOS POLÍTICOS	82
9.1	Dúvidas sobre o regime de afectação de trabalhadores para exercício de funções no Gabinete dos membros de Governo	82
9.2	Aposentação antecipada/exercício de funções em cargo político	84
9.3	Pedido de parecer relativo aos chefes de equipa multidisciplinar	87
10.	REMUNERAÇÕES E ABONOS	88
10.1	Apreciação da obrigatoriedade de celebrar contrato escrito em caso de mudança de posição remuneratória do trabalhador	88
10.2	Trabalho extraordinário prestado em regime diurno e nocturno	92
10.3	Alteração de posicionamento remuneratório obrigatório e alteração de posicionamento por opção gestionária	94
10.4	Entidade responsável pelo encargo relativo à atribuição de abono para falhas na situação de destacamento	97
10.5	Atribuição de subsídio de isenção de horário de trabalho	99
10.6	Transição para as novas carreiras de trabalhador posicionado no último escalão da respectiva categoria e detentor dos 10 pontos necessários à alteração do posicionamento remuneratório	101
10.7	Direito ao subsídio de insularidade no âmbito do Regime da Parentalidade	104
10.8	Alteração do posicionamento remuneratório e efeitos da avaliação	106
	ANEXO	108
	ÍNDICE	109