

PARECER JURÍDICO N.º 52 / CCDD-LVT / 2011

Validade • **Válido**

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO **GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS**

QUESTÃO

- *A autarquia refere que abriu procedimento concursal com vista à celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para técnico superior, área de direito.*
- *Na sequência do concurso, respeitados os universos de preferência, foi admitida uma candidata, já titular de uma relação jurídica de emprego público, colocada entre a 4.ª e 5.ª posição remuneratória, entre o 23 e 27 nível, o que correspondia à remuneração de € 1.750,73. Foi oferecida à referida candidata, a 3.ª posição remuneratória da tabela remuneratória única, a candidata apresentou uma contra-proposta, que foi rejeitada.*
- *A candidata acabou por aceitar a posição remuneratória que lhe havia sido oferecida, tendo, para o efeito, assinado o contrato por tempo indeterminado.*
- *A Câmara Municipal solicita esclarecimentos quanto à obrigatoriedade de manutenção da posição remuneratória detida pela trabalhadora, em caso de alteração de órgão e serviço, na sequência de procedimento concursal.*
- *Acresce que, a autarquia anexa também o requerimento apresentado pela referida trabalhadora, onde esta requer a sua colocação na posição remuneratória que vinha auferindo no lugar de origem, € 1.750,73 e o pagamento, com efeitos retroativos da diferença de remunerações de € 1.407,45 para € 1.750,73, correspondente a € 343,28 mensais que lhe estão a ser indevidamente retirados desde o início das suas funções no GCAJ, nos termos do previsto na Tabela Remuneratória Única dos Trabalhadores da Função Pública, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31.12.2008.*

(Gestão dos recursos humanos; Carreiras: Posicionamento Remuneratório)

PARECER

Cumpra, desde já, mencionar que, na relação estabelecida entre a autarquia e a trabalhadora não nos parece que exista uma "situação de sujeição", nem que tenha havido uma "proposta unilateral de adesão".

A verdade é que, na sua maioria, os contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado têm uma estrutura e conteúdo idêntico, pelo que, se torna difícil senão impossível negociar todas as cláusulas do mesmo, tal como acontece diga-se com os outros contratos de trabalho.

De facto, a similitude dos contratos de trabalho em funções públicas é tão elevado, que a própria DGAEP disponibiliza no seu site modelos relativos às várias modalidades de contratos de trabalho (*ex vide* www.dgap.gov.pt).

Sendo certo que, uma das cláusulas que consta do contrato em funções públicas por tempo indeterminado e que, salvo as exceções constantes no n.º 4, do art. 55.º, da [Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro](#) (adiante LVCR)¹, é alvo de negociação, é a determinação do posicionamento remuneratório.

Já que, o n.º 3, do art. 55.º da LVCR, assim o determina nos seguintes termos: "*Sem prejuízo de contactos informais que possam e devam ter lugar, a negociação entre a entidade empregadora pública e cada um dos candidatos, pela ordem em que figurem na ordenação final, efectua-se por escrito, devendo os trabalhadores com relação jurídica de emprego público informar previamente essa entidade da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detém nessa data.*".

Ora, no presente caso, atenta a informação constante no requerimento apresentado pela trabalhadora, a Câmara propôs, por escrito, à trabalhadora a 3.ª posição remuneratória, correspondente a € 1.407,45.

A trabalhadora solicitou a manutenção do posicionamento remuneratório que detinha no lugar de origem, ou seja, os € 1.750,73, requerimento que não foi aceite pela autarquia.

¹ - 4- Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a negociação se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode tomar a iniciativa de a substanciar numa proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório enviada a todos os candidatos."

PARECER JURÍDICO N.º 52 / CCDD-LVT / 2011

Tendo a trabalhadora acabado por assinar o contrato de trabalho por tempo indeterminado, onde consta como seu atual posicionamento remuneratório, a 3.ª posição da tabela, correspondente a € 1.407,45.

Ora, a trabalhadora se não concordava com a posição remuneratória que a autarquia lhe propôs, devia ter declarado, expressa e inequivocamente, antes de assinar o contrato, a sua falta de acordo.

Esta falta de acordo, de facto, atento o disposto no n.º 6, do art. 55.º, da LVCR², determinaria a negociação, por parte da autarquia, com quem lhe seguisse na ordenação.

No entanto, a trabalhadora o que fez foi assinar o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Assim, através da sua assinatura, a trabalhadora manifestou, expressamente, a sua vontade negocial, (cfr. n.º 1, do art. 217.º do [Código Civil](#)³), declaração que se tornou eficaz assim que chegou ao poder e conhecimento da autarquia (cfr. n.º 1, do art. 236.º do C.C.).

Pelo que, não vemos, como, ressalvada a hipótese de ter ocorrido alguma falta ou vício de vontade, será possível à trabalhadora exigir, judicial e legalmente, que a autarquia a coloque na posição remuneratória que detinha na DGOTDU, correspondente a € 1.750,73 e que proceda ao pagamento, com efeitos reactivos da diferença de remunerações de € 1.407,45 para € 1.750,73, correspondente a € 343,28 mensais.

Até porque, para além do já exposto, em nosso entender, a autarquia não tem qualquer obrigação legal de atribuir à trabalhadora o posicionamento remuneratório que esta detinha.

A Câmara está, sim, vinculada ao limite previsto no n.º 10, do referido art. 55.º⁴, pelo que, neste caso, por o posto de trabalho corresponder à carreira geral de técnico superior, não podia propor à candidata a primeira posição remuneratória.

E, desde a aprovação do Orçamento de Estado para 2011, aos limites constantes no art. 26.º, da [Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro](#), não podendo a autarquia, no caso em análise, oferecer à trabalhadora uma posição remuneratória superior à auferida na (...), € 1.750,73.

Nestes termos, podemos concluir que a autarquia, no que respeita ao posicionamento remuneratório, está vinculada a propor um limite mínimo e um limite máximo, podendo, dentro destes limites, porque não existe nenhuma outra obrigação legal, propor a posição remuneratória que lhe parecer mais conveniente, tendo em conta, designadamente, o mérito do candidato e as verbas disponíveis para o efeito.

Acresce que, no presente caso, tendo, de facto, existido a fase de negociação, não é aplicável o n.º 3, do referido art. 26.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

Este nosso entendimento é sufragado pelo esquema legal previsto na LVCR.

Tendo em consideração que, de acordo com os documentos anexos ao pedido de parecer jurídico, a autarquia já conhece, amplamente, os fundamentos legais e interpretativos que podem suportar o entendimento *supra* explanado, limitar-nos-emos a dar algum enfoque nos que consideramos determinantes para a solução preconizada.

O órgão executivo do Município, nos 15 dias após o início da execução do orçamento, tem o dever de decidir qual o montante máximo dos encargos com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal aprovados.

Pelo que, aquando da fase de negociação do procedimento concursal, aquele valor já está pré-determinado, não podendo a autarquia, contra a sua vontade, excedê-lo, o que, de facto, podia acontecer no caso de estar vinculada a aceitar e a pagar, aos candidatos, os posicionamentos remuneratórios que detinham anteriormente.

Acresce que, a obrigação a que a candidata está sujeita, de informar a autarquia da posição remuneratória que detinha no organismo onde exercia funções (*ex vide* n.º 3, do art. 55.º da LVCR⁵), em nada releva para a determinação do montante que a Câmara tem de lhe pagar a título de remuneração mensal.

² *6 - Sem prejuízo do disposto no n.º 10, em cada um dos universos de candidatos referidos na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como relativamente à ordenação de todos os candidatos, a falta de acordo com determinado candidato determina a negociação com o que se lhe siga na ordenação, ao qual, em caso algum, pode ser proposto posicionamento remuneratório superior ao máximo que tenha sido proposto a, e não aceite por, qualquer dos candidatos que o antecederam naquela ordenação*.

³ *1. A declaração negocial pode ser expressa ou tácita: é expressa, quando feita por palavras, escrito ou qualquer outro meio directo de manifestação da vontade, e tácita, quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelam*.

⁴ *10 - Quando esteja em causa o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho caracterizados por corresponderem à carreira geral de técnico superior, a entidade empregadora pública não pode propor a primeira posição remuneratória ao candidato que seja titular de licenciatura ou de grau académico superior a ela.*

PARECER JURÍDICO N.º 52 / CCDR-LVT / 2011

Esta obrigação de informação, a que os candidatos estão vinculados, existe para que a entidade pública empregadora tenha uma noção da posição remuneratória que os candidatos já titulares de uma relação jurídica de emprego público detêm.

Não conseguimos descortinar, como se pode concluir que a esta obrigação dos candidatos, corresponde a uma obrigação da entidade pública empregadora de lhe atribuir a posição remuneratória de que já era detentor.

Refira-se a este propósito, que, de facto, em determinadas situações, as pessoas, quando concorrem para outra entidade pública, não estão à espera de aumentar o seu posicionamento remuneratório, e mesmo que este diminua, aceitam celebrar o contrato de trabalho, pelas mais variadas razões, designadamente, de proximidade com entes queridos, ou com a sua residência, de maior afinidade com outro organismo.

Mais. Se a intenção do legislador, nas situações em análise, fosse a continuidade do posicionamento remuneratório dos trabalhadores que já exercem funções numa entidade pública, tê-lo-ia deixado, clara e inequivocamente, expresso.

Senão vejamos.

Imaginemos que, num determinado procedimento concursal, na fase de negociação, um candidato que não era detentor de uma relação jurídica de emprego público não dá o seu acordo ao posicionamento remuneratório que lhe é oferecido, que corresponde a € 1.407,45.

Na lista de ordenação, o candidato seguinte já era detentor de uma relação jurídica de emprego público, cuja posição remuneratória correspondia a € 1.750,73.

Ora, a entidade pública contratante, neste caso, não podia, atento o n.º 6, do art. 55.º, da LVCR, de forma nenhuma, oferecer a este candidato uma posição remuneratória superior à oferecida ao candidato que não deu o seu acordo, ou seja, não lhe podia oferecer um valor superior a € 1.407,45.

Se, de facto, a entidade pública empregadora fosse obrigada a propor ao candidato, já detentor de uma relação jurídica de emprego público, a posição remuneratória que detinha, como se resolveria esta situação?

A verdade é que, a lei o que prevê é a obrigatoriedade da entidade pública empregadora de não oferecer "*posicionamento remuneratório superior ao máximo que tenha sido proposto a, e não aceite por, qualquer dos candidatos que o antecedam naquela ordenação*".

Em face do exposto, só no caso de a autarquia ter anuído e dado o seu acordo é que a trabalhadora teria direito a manter o posicionamento remuneratório que detinha, correspondente aos € 1.750,73, o que não aconteceu, de facto, ocorreu o oposto, a trabalhadora é que aceitou e concordou com a 3.ª posição remuneratória, a que correspondem € 1.407,45.

CONCLUSÃO

1. Uma das cláusulas constantes do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e que, salvo as exceções constantes no n.º 4, do art. 55.º, da LVCR, é alvo de negociação, é a determinação do posicionamento remuneratório.
2. Ora, a autarquia propôs, à trabalhadora, a 3.ª posição remuneratória.
3. A trabalhadora se não concordava com a posição remuneratória que lhe foi oferecida, devia ter declarado, expressa e inequivocamente, antes de assinar o contrato, a sua falta de acordo, facto que, determinaria a negociação com quem lhe seguisse na ordenação (cfr. n.º 6, do art. 55.º, da LVCR).
4. No entanto, a trabalhadora assinou o contrato de trabalho por tempo indeterminado, onde consta que a sua posição remuneratória é a 3.ª, a que corresponde o valor de € 1.407,45, manifestando, de forma expressa, a sua vontade negocial.
5. Os limites, no que concerne à posição remuneratória, a que a Câmara está vinculada, no caso em apreço, são:

⁵ *3 - Sem prejuízo de contactos informais que possam e devam ter lugar, a negociação entre a entidade empregadora pública e cada um dos candidatos, pela ordem em que figurem na ordenação final, efectua-se por escrito, devendo os trabalhadores com relação jurídica de emprego público informar previamente essa entidade da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm nessa data." (sublinhado nosso)

⁶ *... a falta de acordo com determinado candidato determina a negociação com o que se lhe siga na ordenação, ao qual, em caso algum, pode ser proposto posicionamento remuneratório superior ao máximo que tenha sido proposto a, e não aceite por, qualquer dos candidatos que o antecedam naquela ordenação - n.º 6, do art. 55.º, da LVCR."

PARECER JURÍDICO N.º 52 / CCDCR-LVT / 2011

- O limite mínimo, previsto no n.º 10, do art. 55.º, não podendo propor, por o posto de trabalho corresponder à carreira geral de técnico superior, a primeira posição remuneratória; e
 - O limite máximo, constante no art. 26.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, não podendo a autarquia oferecer à trabalhadora uma posição remuneratória superior à detida.
6. Em face do exposto, só no caso de a autarquia ter anuído e dado o seu acordo é que a trabalhadora teria direito a manter o posicionamento remuneratório que detinha, correspondente aos € 1.750,73, o que não aconteceu, de facto, ocorreu o oposto, a trabalhadora é que aceitou e concordou com a 3.ª posição remuneratória, a que correspondem € 1.407,45.

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro
- Código Civil
- Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro