



Parecer jurídico

I – Enunciado do objeto: Por solicitação da Associação Nacional de Fiscais Municipais, para análise e estudo da alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária, afim de aferir quais as implicações jurídicas que resultam deste ato e quais os requisitos para que seja possível a sua aplicação, é apresentado o presente parecer.

II – Questão prévia: Primeiramente importa ter em consideração que, as carreiras da área da fiscalização, em pormenor, a carreira de fiscal municipal, com a criação da carreira especial de fiscalização, emergiu num plano de desigualdade e injustiça, por nos últimos anos sido severamente prejudicada, por se pautar num tratamento desigual entre os diversos profissionais que integram a profissão. Nomeadamente, de momento coexistem fiscais municipais com anos extensos de dedicação à profissão e cujo salário se iguala a um profissional que inicie atualmente a carreira. Numa prolongada violação aos princípios da igualdade e da proporcionalidade, preceitos constitucionais consagrados, respetivamente, nos artigos 13.º e 18.º da Constituição da República Portuguesa.

Porém, de forma a colmatar o sobredito, foi publicada a Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, que possibilita alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária.

A referida Lei deve ser conjugada com a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, vulgo SIADAP).



III – Fundamentação: Alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária advém de um ato discricionário do empregador público/poder local que se encontra intrinsecamente ligado ao plano orçamental de cada entidade local. Ou seja, depende sempre da vontade inicial do empregador público, possuindo este a responsabilidade e liberdade de estatuir a forma e meio de exercer a aplicação da opção gestionária.

Em consideração ao estatuído na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, para além de ser o empregador público/poder local a exercer a opção gestionária, deve fazê-lo com respeito ao estatuído nos artigos 156.º, 157.º e 158.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante LGTFP).

Ao caso, ressalva-se o artigo 158.º como artigo basilar, que regula a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, e estabelece que: “1- *O dirigente máximo do serviço, de acordo com as verbas orçamentais previstas, estabelece as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço.*”; “2- *A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.*”; “3 - *O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o dirigente máximo, em função: a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar; b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.*”; “4 - *Para efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.*”; e “5 - *A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e divulgação em página eletrónica.*”



Para uma compreensão objetiva, o empregador público deve prosseguir com os passos descritos nos tópicos *infra*:

1. Definição do universo de aplicação da opção gestionária

Para alteração remuneratória por opção gestionária, o empregador deve delimitar que empregadores serão abrangidos. Para tal deve definir quais os requisitos de forma a identificar o universo de trabalhadores que reúnem condições para serem abrangidos pela alteração.

2. Delimitação dos montantes máximos a suportar com os encargos decorrentes das propostas

O artigo 156.º, n.º 8 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece que “Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.”

Nesse desiderato, por analogia, uma vez que a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária se caracteriza por facultativa e, diga-se em abono da verdade, que está estritamente ligada ao plano orçamental de cada entidade local, deverá o dirigente máximo do órgão ou serviço prever os encargos relativos às alterações de posicionamento remuneratório dos trabalhadores, devendo esta decisão ser tomada nos primeiros 15 dias após a execução do orçamento, nos termos do artigo 31.º da LGTFP.

No caso das Autarquias Locais, importa enquadrar estas entidades com o regime plasmado no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, que estabelece que compete ao órgão executivo decidir sobre o montante máximo a afetar às alterações de posicionamento remuneratório dos trabalhadores, devendo esta decisão do órgão executivo ser tomada nos primeiros 15 dias após a execução do orçamento.



Em resumo, com o início do plano orçamental a 1 de janeiro em cada ano, deverá ser nos 15 subsequentes desse mês definida uma decisão, devidamente fundamentada, de quanto será o montante máximo a despendar com a opção gestionária.

3. Afixação pública de edital com os despachos das decisões referentes às opções gestionárias

Por último deverá ser afixada a decisão de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, através de afixação edital, nos termos do n.º 5 do artigo 158.º da LGTFP.

IV – Conclusões: Em consideração a tudo o exposto, nos termos legais em vigor, conclui-se favoravelmente pela possibilidade das alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária, desde que cumpridos os requisitos melhor explanados *supra*, em estrito cumprimento entre o poder discricionário do poder local e o estatuído no plano normativo legal.

Estarreja, 05 de julho de 2022

A Advogada