

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 4350/17.9T8PRT.P1

Relator: NELSON FERNANDES

Sessão: 30 Maio 2018

Número: RP201805304350/17.9T8PRT.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÕES EM PROCESSO COMUM E ESPECIAL (2013)

Decisão: PARCIALMENTE PROVIDO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL

RECLASSIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

MUDANÇA DE CATEGORIA

HOSPITAL EPE

JUSTIFICAÇÃO DO ÓRGÃO OU SERVIÇO

AUTORIZAÇÃO DA TUTELA

Sumário

I - O trabalhador deve em princípio exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado, definindo-se a sua posição na organização empresarial em que se insere pelo conjunto de serviços e tarefas que formam o objeto da sua prestação de trabalho.

II - Não sendo o trabalhador um profissional de saúde, não obstante trabalhar num hospital EPE, estando vinculado por contrato individual de trabalho, não lhe é aplicável o regime da mobilidade interna/consolidação previsto primeiro na Lei n.º 12-A/2008 e mais tarde na Lei n.º 35/2014 e sim o que se encontra previsto no Código do Trabalho sobre alteração e da categoria profissional e reclassificação do trabalhador.

III - Enquadrando-se na previsão dos n.ºs 1 e 2 do artigo 39.º da Lei 83-C/2013 (OE 2014) a reclassificação da categoria de um trabalhador de uma entidade pública empresarial, por lhe estar inerente uma alteração do seu posicionamento remuneratório para um patamar superior, a falta de cumprimento dos pressupostos estabelecidos legalmente, incluindo nos demais números do mesmo normativo sobre mudança de categoria, fere de

nulidade os atos praticados, por decorrência do seu n.º 21, regime este, face ao seu n.º 23, com “natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas legais ou convencionais, especiais ou excepcionais, em contrário, não podendo ser afastado ou modificado pelas mesmas”.

IV - A justificação do órgão ou serviço sobre necessidade e ainda as autorizações da tutela aí estabelecidas estão sujeitas, legalmente, a regras sobre o modo da sua formação, incluindo sobre a competência para a decisão, sendo que a falta do juízo reportado à necessidade funcional e a sua expressão formal, não pode ser suprido pelo facto de o trabalhador ser colocado a executar tarefas inscritas em carreira profissional diferente daquela para a qual foi contratado, não podendo ainda o Tribunal substituir-se ao órgão decisor competente no reconhecimento daquela necessidade funcional, que condiciona a mudança de carreira, como também, do mesmo modo, sobre a autorização, que se impõe legalmente, através de despacho prévio, para essa alteração, da competência dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa, tendo em conta a verificação dos requisitos e condições estabelecidos naquelas disposições.

V - Não obstante a impossibilidade mencionada de reclassificação da categoria do trabalhador face às novas funções, tem o mesmo direito, sob pena de violação de elementares princípios gerais como o da igualdade e da justiça, com repercussão também no âmbito laboral, assim desde logo o primado legal e constitucional de salário igual trabalho igual (al. a), do n.º 1, do artigo 59.º da CRP), a auferir a remuneração correspondente à das funções que está a desempenhar, em condições idênticas às dos demais trabalhadores que essas exercem.

Texto Integral

Apelação 4350/17.9T8PRT.P1

Autor: B...

Réu: Centro Hospitalar ..., EPE

Relator: Nelson Fernandes

1.ª Adjunta: Des. Rita Romeira

2.ª Adjunta: Des. Teresa Sá Lopes

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto

I - Relatório

1. B... intentou ação emergente de contrato de trabalho contra Centro Hospitalar ..., EPE, pedindo a condenação deste:

- a) A reconhecer que o Autor exerce as funções de técnico superior desde 2 de Fevereiro de 2014;
- b) A reconhecer que a retribuição devida ao Autor, a partir de 2 de Fevereiro de 2014, deve ser de € 1.647,74;
- c) A pagar ao Autor a quantia de € 35.595,00 a título de diferenças de retribuições, subsídios de Natal e subsídios de férias, referentes ao trabalho prestado.
- d) A pagar ao Autor os juros de mora vencidos sobre as referidas diferenças que, na data da propositura da ação acendem a € 3.064,83;
- e) A pagar ao autor a título de danos morais o montante de € 1000,00.
- f) A pagar ao Autor juros de mora vincendos, contabilizados sobre as referidas quantias, contabilizados, à taxa legal, desde a citação até integral pagamento. Alegou para tal, em síntese: ter celebrado com o Réu um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado em 27 de Junho de 2012, sujeito à legislação de direito privado comum, cabendo ao Autor exercer funções de Assistente técnico, mediante a retribuição mensal de € 683, 13, acrescido de um prémio de 20%; a partir de 01 de Maio de 2014, a retribuição do autor fixou-se em € 800,24; no decurso da execução do contrato o Autor adquiriu habilitações técnicas de nível superior; desde 2 de Fevereiro de 2014 que o Autor exerce as funções de técnico superior de serviço social, sem que tenha havido alterações na sua remuneração; esta situação já se arrasta há mais de 3 anos, o que tem causado desgaste, nervosismo, revolta e perda de autoestima com momentos de depressão.

1.1 Realizada audiência de partes, não se logrando obter acordo, foi o Réu notificado para contestar.

1.2 Apresentou o Réu contestação, invocando por um lado a impossibilidade de atender ao pedido do Autor por força do disposto no art.º 39º, n.º 1 da Lei 83-C/2013, de 31 de Dezembro, atenta a sua natureza pública empresarial, e, por outro, impugnando por desconhecimento e pela inexistência de facto ilícito os danos morais alegados, bem como, parcialmente, a factualidade alegada pelo Autor, para concluir a final pela improcedência da ação.

1.3 O Autor respondeu, referindo que a proibição de valorização remuneratória, para além de não lhe ser aplicável atento o vínculo laboral estabelecido com a Ré de contrato de trabalho em funções públicas, deixou de ter lugar em 2013, com a entrada em vigor da Lei 66-B/2012, de 31 de Dezembro, tal como aconteceu com a LOE para 2014 (Lei 83-C/2013, de 31 de Dezembro), LOE de 2015 (Lei 82-B/2014, de 31 de Dezembro) LOE de 2016 (lei n.º 7-A/2016 de 30 de Março e, por último a LOE 2017 (42/2016, de 28 de

Dezembro). Mais, diz, a reposição da retribuição sempre se impõe por força do disposto no art.º 13º da CRP.

1.4 Fixado o valor da ação em €39.659,83, foi de seguida proferido despacho saneador, enumerando-se após os factos assentes e enunciando-se os temas de prova.

1.5 Veio posteriormente a realizar-se a audiência de discussão e julgamento, após o que foi proferida sentença, de cujo dispositivo consta:

“Nos termos legais e fatuais expostos, julgo a presente ação parcialmente procedente e, em consequência, condeno o Réu Centro Hospitalar ..., E.P.E. a:

a) Enquadrar o Autor B... na categoria profissional de Técnico Superior, com efeitos a partir de 2 de Fevereiro de 2014;

b) A pagar ao Autor as seguintes quantias:

c) € 30.086,10, a título de diferenças de retribuições, subsídios de Natal e subsídio de férias a partir de Agosto de 2014;

d) € 1000,00, a título de indemnização pelos danos morais.

e) A tais quantias acrescem juros de mora contados, à taxa legal, desde a citação até integral pagamento.

Custas a cargo de Autor e Réu, na proporção do respetivo decaimento.”

2. Não se conformando com o assim decidido, apelou o Réu, tendo rematado as suas alegações com as conclusões seguidamente transcritas:

“1- Sendo o Recorrido um trabalhador vinculado por contrato individual de trabalho, era-lhe aplicável o art. 39º n.º 1 da Lei n.º 83-C/2013, de 31/12 que previa o seguinte: “é vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal identificado...”;

2- Na sequência, o Recorrente estava legalmente impedido de reclassificar o Recorrido, na medida em que tal ato acarretaria uma valorização remuneratória;

3- Tal proibição legal manteve-se nos Orçamentos de Estado para 2015, 2016 e 2017;

4- O Tribunal a quo não aplicou tal normativo, por considerar que lhe era aplicável a exceção prevista no n.º 3 do art. 39º da Lei n.º 83-C/2013, de 31/12;

5- Contudo, tal norma remete para o instituto da modalidade interna previsto na Lei n.º 12-A/2008, de 27/2 (art. 62º n.ºs 2 a 4), cuja aplicação é exclusiva da Função Pública;

6- Ao ter aplicado o art. 39º n.º 3 da Lei n.º 83-C/2013, de 31/12 a um trabalhador que não é funcionário público ou agente administrativo, o Tribunal a quo violou o art. 2º n.º 2 e art. 3º n.º 5 da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2; por outro lado, ao não ter aplicado o Código do Trabalho a um trabalhador

vinculado por contrato individual de trabalho, o Tribunal *a quo* violou o art. 14º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29/12;

7- Mesmo considerando que o art. 39º n.º 3 da Lei n.º 83-C/2013, de 31/12 tenha sido revogado pelo art. 99º da Lei n.º 35/2014, de 20/6 – *mantendo o erro da aplicação do instituto da modalidade interna a um trabalhador como o Recorrido, que não é funcionário público nem agente administrativo* – tal legislação continua a afetar exclusivamente os vínculos de trabalho em funções públicas, não se aplicando ao caso concreto dos autos.

8- Ao aplicar o art. 99º da Lei n.º 35/2014, de 20/6 ao caso em concreto, o Tribunal *a quo* violou o art. 1º n.º 1 e art. 2º n.º 1 al. b) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/6, uma vez que o Recorrido não tem vínculo em funções públicas e exerce funções numa entidade pública empresarial.

9- Mas ainda que as normas supramencionadas fossem aplicáveis ao caso concreto – o que apenas por hipótese académica se admite – ainda assim não poderia proceder a presente ação.

10- É que o Tribunal *a quo* não logrou dar como provados os factos subjacentes aos pressupostos legais da consolidação definitiva da mobilidade constantes do art. 99º n.º 1 ou 2 da Lei 35/2014, de 20/6, designadamente “*o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador*” (al. a) do art. 99º) assim como com a mobilidade tenha sido “*... ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal*” (al. d) do art. 99º); a aplicar-se o n.º 2 do normativo, não foi dado como provado que tenha havido acordo entre o dirigente máximo do serviço e o trabalhador no sentido da consolidação definitiva.

11- Pelo que o Tribunal *a quo* aplicou erradamente o art. 99º da Lei n.º 35/2014, uma vez que os factos inerentes aos respetivos pressupostos legais não foram dados como provados.

Termos em que deve revogar-se a sentença, ora recorrida, e absolver-se o Recorrente do pedido”

2.1 Contra-alegou o Autor, concluindo da seguinte forma:

“A. A questão primordial que se discute nos autos é a da determinação da categoria profissional do Recorrido, encontrando-se a matéria de facto dada como provada assente e incólume, não tendo sido colocada em causa no recurso;

B. Concluiu pois o tribunal *a quo* que, na medida em que o Autor exerceu as funções descritas na Circular Normativa n.º 82/2002, de 16 de Maio do Departamento de Modernização e Recursos de Saúde do Ministério da Saúde de forma ininterrupta desde 02 Fevereiro de 2014 até à presente data, teria este, «o direito, por força dos dispositivos legais do Código do Trabalho (...) a

ser pago de acordo com os parâmetros previstos para tal categoria».

C. Pelo que, contrariamente ao afirmado pelo recorrente em sede de recurso, a fundamentação da sentença não se fundou directamente na Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e na Lei 35/2014, de 20 de Junho, mas, em primeira linha, no Código do Trabalho e na Circular Normativa 82/2002, de 16 de Maio que permitiram concluir, conjugado com o depoimento das testemunhas, que o Recorrido exerce funções de Técnico Superior de Serviço Social desde 02 de Fevereiro de 2014 de forma exclusiva e contínua.

D. Não restando dúvidas, e tendo sido amplamente referido nos articulados e em sede de audiência de julgamento, que o caso dos presentes autos se rege por normas e princípios do Direito do Trabalho.

E. O artigo 39.º da Lei 83-C/2013, de 31 de Dezembro (Orçamento de Estado para 2014 - “LOE 2014”) prescreve que “é vedada a prática de quaisquer actos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de Setembro”.

F. A Lei n.º 75/2014, de 12 de Setembro estabeleceu os mecanismos das reduções remuneratórias temporárias e as condições da sua reversão e “aplica-se aos titulares dos cargos e demais pessoal de seguida identificados: (...) r) Os trabalhadores das empresas públicas de capital exclusiva ou maioritariamente público, das entidades públicas empresariais e das entidades que integram o sector empresarial regional e local”.

G. Ora, a alínea r) não distingue, de facto, entre trabalhadores com vínculo de emprego público e sem tal vínculo, pelo que apenas duas conclusões são possíveis: ou esta (i) se aplica apenas aos trabalhadores das empresas públicas empresariais com vínculo de emprego público; ou (ii) aplica-se a todos os trabalhadores das empresas públicas, independentemente do vínculo laboral;

H. Seguimos, pois, a posição (i) e, conseqüentemente, tal proibição de valorização remuneratória não se aplica ao Recorrido em virtude do vínculo privatístico da relação jurídica entre o Recorrente e o Recorrido, pelo que, em consequência, a partir do dia 02 de Fevereiro de 2014, na medida em que exerce funções de Técnico Superior, teria o trabalhador direito à remuneração enquanto tal;

I. Contudo, e por mera cautela de patrocínio, se seguíssemos a posição (ii), e assumindo que tal proibição se aplica a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, importa analisar as excepções presentes à regra geral;

J. E, verifica-se que foi desiderato do legislador fazer a destrição dos casos de vínculo privatístico da relação jurídica, extraindo-se tal conclusão, desde logo,

da simples leitura dos demais números do art. 2.º da Lei nº 75/2014, de 12 de Setembro, em especial, do seu nº 10, que: *“10 - As entidades processadoras das remunerações dos trabalhadores em funções públicas referidas na alínea p) do número anterior, abrangidas pelo n.º 6 do artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, bem como os órgãos ou serviços com autonomia financeira processadores das remunerações dos trabalhadores em funções públicas referidos nas alíneas q) e s) do número anterior, procedem à entrega das quantias correspondentes às reduções remuneratórias previstas no presente artigo nos cofres do Estado, ressalvados os casos em que as remunerações dos trabalhadores em causa tenham sido prévia e devidamente orçamentadas com aplicação dessas mesmas reduções.”*

K. Aliás, a proibição de valorização remuneratória já não existe desde a LOE de 2014, sendo obrigatório o pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria e carreira de origem, ou seja, se o artigo 35.º da LOE 2013 previa tal proibição e não consagrava exceções, já o n.º 3 do artigo 39.º do OE 2014 prevê expressamente que a proibição de valorizações remuneratórias não é aplicável “ao pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria de origem nas situações de mobilidade interna na modalidade intercarreiras ou categorias, nos termos previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 62.º da Lei n.º 12-4/2008, de 27 de Fevereiro”;

L. Ora, se o objectivo do legislador fosse manter a proibição de valorizações remuneratórias sem excepção, tal como consagrado na LOE 2013, não teria consagrado a excepção do n.º 3 na Lei OE 2014, nem nas restantes leis do Orçamento de Estado que lhe sucederam (LOE’s de 2015, 2016 e 2017);

M. Como é consabido, a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada;

N. Se em 1979, a única realidade, nos hospitais do Serviço Nacional de Saúde, era a contratação para o exercício de funções públicas, actualmente nos Hospitais E.P.E., para as carreiras do regime geral (Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais), a contratação de pessoal é efectuada, somente através de contratos individuais de trabalho;

O. Ora, apesar de a fonte principal de regulamentação para a contratação de pessoal ser o Código de Trabalho, este não define determinados conceitos, nomeadamente os de mobilidade interna, intercarreiras ou categorias;

P. O tribunal *a quo*, diga-se que, de uma forma fulgente, perante uma lacuna no Código do Trabalho, fez uso da integração de lacunas, presente no artigo 10.º do Código Civil. Assim, perante um caso em que a lei não preveja uma

determinada situação, será então regulado segundo a norma aplicável aos casos análogos;

Q. Apesar do vínculo de contratação ser diferente, as funções de um técnico superior de Serviço Social com vínculo de emprego público ou sem tal vínculo, a exercer funções numa E.P.E. ou noutra organismo do Estado, não diferem;

R. Logo, poder-se-á recorrer à analogia, perante um caso omissis como o presente. E mesmo que não existisse um caso análogo, sempre a solução seria resolvida *“segundo a norma que o próprio intérprete criaria, se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema”*, conforme n.º 3 do artigo 10.º do Código Civil;

S. A transferência do Recorrente do serviço de urgência para o serviço de humanização no qual passou a exercer as funções de Técnico Superior de Serviço Social, configurou materialmente numa mobilidade intercarreiras na medida em que o trabalhador acedeu a uma categoria profissional superior – a de Técnico Superior. Havendo uma lacuna no Código do Trabalho da definição de modalidade intercarreiras, o tribunal *a quo* recorreu a analogia para incluir a situação do Recorrido na excepção prevista no n.º 3 do artigo 39.º da LOE 2014;

T. Consequentemente, a interpretação do Recorrente de que a excepção prevista no n.º 3 do artigo 39.º da LOE 2014 não é aplicável ao Recorrido é violadora de preceitos legais e constitucionais, nomeadamente o princípio da liberdade, presente no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (“CRP”), e do princípio do “trabalho igual salário igual” presente no artigo 59.º da CRP e artigo 270.º do CT, não sendo admissível o Recorrido ser tratado de forma diversa dos seus restantes Colegas, que executam as mesmas funções e na mesma medida;

U. O princípio de “equidade retributiva” que se traduz na fórmula “para trabalho igual, salário igual”, assume projecção normativa directa e efectiva no plano das relações de trabalho. Significa, imediatamente, que não pode, por nenhuma das vias possíveis (contrato individual, convenção colectiva, regulamentação administrativa, legislação ordinária) atingir-se o resultado de, numa concreta relação de trabalho, ser prestada retribuição desigual da que seja paga, no âmbito da mesma organização, como contrapartida de «trabalho igual». Nessa perspectiva, a jurisprudência tem declarado o princípio como vinculante das entidades públicas e dos particulares;

V. Trata-se, pois, de uma directriz imediatamente operatória, não apenas enquanto critério de validade da regulamentação legal e convencional, mas, sobretudo, como critério de licitude da prática contratual concreta.

Termos em que, sempre com mui duto suprimento desse Venerando Tribunal, deve o presente recurso ser totalmente improcedente, mantendo-se na íntegra

a decisão recorrida, só assim se fazendo integral e sã JUSTIÇA!”

2.2 Admitido o recurso como de apelação, subida imediata e nos próprios autos, nos termos então ordenados, subiram os autos a este Tribunal da Relação.

3. Pelo Exmo. Procurador-Geral Adjunto foi emitido parecer, a que alude o n.º 3 do artigo 87.º do CPT, no sentido da improcedência do recurso.

*

Cumpridas as formalidades legais, nada mais obstando ao conhecimento do mérito, cumpre decidir:

II - Questões a resolver

Sendo pelas conclusões que se delimita o objeto do recurso (artigos 635º, n.º 4, e 639º, n.ºs 1 e 2, do Código de Processo Civil (CPC) – aplicável *ex vi* do artigo 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho (CPT) –, integrado também pelas que são de conhecimento oficioso e que ainda não tenham sido decididas com trânsito em julgado, são as seguintes as questões a decidir: (1) Delimitação do objeto do recurso/introito; (2) Da aplicação ao caso do regime estabelecido no Código do trabalho; (3) Das leis do Orçamento do Estado; (4) Da retribuição devida.

*

III - Fundamentação

A) De facto

O tribunal recorrido considerou provados os factos seguidamente transcritos:

- “1. O ora Réu, o Centro Hospitalar ..., E.P.E., é uma entidade pública empresarial, e surge por fusão do Hospital ..., E. P. E., e do Hospital C....
2. O Autor foi admitido ao serviço do Ré, mediante contrato escrito, para sob a sua autoridade e direção, exercer as funções correspondentes à categoria profissional de assistente técnico, no Centro Hospitalar ..., E.P.E., com início em 13 de Julho de 2012, mediante a retribuição mensal líquida de € 683,13, acrescida de um prémio de 20% e de subsídio de alimentação no montante de € 4,27, cumprindo um horário de trabalho semanal de 40 horas, distribuídos cinco dias, entendendo-se por semana de trabalho o período que vai das 0h de segunda às 24h 00m de Domingo.
3. A celebração do sobredito contrato de trabalho foi autorizada pelo despacho n.º 116/2012 do Exmo. Senhor Secretário de Estado da Saúde, emitido em 27/01/2012.
4. A retribuição mensal viria, no entanto, a ser revista, em 30/04/2014, por Adenda ao sobredito contrato individual de trabalho e, com efeitos a partir de

01/05/2014, passando a ser de € 800,24 (oitocentos euros e vinte quatro cêntimos) mensais.

5. Não obstante o facto de o Autor ter iniciado a execução do seu contrato de trabalho a exercer as funções contratadas - as de Assistente Técnico - a realidade é que desde 2 de fevereiro de 2014, o Autor está a exercer as funções de Técnico Superior de Serviço Social.

6. As funções de Assistente Técnico, correspondem ao seguinte conteúdo funcional:

- Atendimento direto na admissão de doentes e familiares na admissão do Serviço Urgência;
- Iniciar e registar processos de admissão de doentes no Serviço de Urgência;
- Iniciar e registar processos de admissão de doentes para o internamento programados;
- Registar e informar os acompanhantes através do Gabinete de Informativo do Serviço de Urgência;
- Actualizar e rectificar as bases de dados dos aplicativos informáticos utilizados no serviço administrativo de urgência dos doentes admitidos no Serviço de Urgência;
- Executar tarefas de apoio administrativo ao conselho directivo do Serviço de Urgência;
- Registar a entrada e saída de correspondência e seu encaminhamento interno ou externo;
- Praticar actos relativos à movimentação de processos internos de doentes;
- Organizar e manter o arquivo referente ao Serviço Administrativo de Urgência;
- Difundir e reproduzir documentos, executar de comunicação interna ou externas;
- Execução de funções de tesouraria / cobrança de taxas moderadoras e dos exames de meio complementares;
- Proceder ao inventário do património do Serviço Administrativo de Urgência;
- Executar tarefas de apoio geral aos serviços e actividades;
- Execução de tarefas administrativas ao serviço clinico e de enfermagem do Serviço de Urgência;

7. Até 2 de fevereiro de 2014 o Autor exerceu as funções referidas em 6).

8. Sendo que, a partir dessa data, o Autor exerceu, funções correspondentes a Técnico Superior.

9. É o seguinte o conteúdo funcional do Técnico Superior:

- Execução de trabalho autónomo, assessoria técnica e responsabilidade no serviço adstrito no internamento de Medicina a Mulheres e Internamento de Dermatologia e consultas de ambas as especialidades;

- Avaliação social e intervenção com os utentes (ou seus representantes) apurando e analisando as situações problema;
- Estudo, diagnóstico, intervenção e encaminhamento de situações de risco social e vulnerabilidade de saúde;
- Assegurar o acompanhamento social durante o tratamento e internamento;
- Mediação com o utente para a participação ativa no processo terapêutico com vista a zelar pela sua saúde;
- Interação com equipas pluridisciplinares que intervêm no encaminhamento do doente para unidades da rede nacional de cuidados continuados e demais serviços do Serviço Nacional de Saúde, enquadrando a sua problemática e articulação externa;
- Informar e esclarecer os utentes sobre os seus direitos e deveres sociais, orientando-os no legítimo exercício da cidadania;
- Elaborar relatórios e pareceres no âmbito do serviço social para as entidades públicas (designadamente Segurança Social, Tribunal, Órgão de Polícia Criminal e entidades privadas);
- Elaborar diligências no âmbito das situações sociais problemáticas de risco dos utentes nas entidades públicas (nomeadamente, Segurança Social, Tribunal, Órgão de Polícia Criminal e entidades privadas);
- Elaborar e intervir no plano psicossocial no utente e na família;
- Elaborar e programar a alta hospitalar de forma coincidente com a alta clínica e alta social;
- Elaborar e emitir parecer na atribuição de ajudas técnicas;
- Participar em reuniões técnicas de equipas pluridisciplinares interna e externa no âmbito do programa de integração dos cuidados de saúde e sociais do utente e da família;
- Analisar e equacionar, em articulação com familiares do utente, disponibilidades e medidas de apoio necessárias ao processo de recuperação ou prevenção da saúde do utente;

10. Em 4 de Julho de 2012, o Autor concluiu o curso de licenciatura em Serviço Social, com a classificação final de 14 valores.

11. Em 2 de Dezembro de 2015, obteve o título oficial de Doutor em Ciências Sociais.

12. No dia 7 de Novembro de 2013, o Autor apresentou um pedido de transferência de serviço, ao Exmo. Senhor Director de Recursos Humanos, Dr. D..., no dia 7 de novembro de 2013

13. O Autor recebeu a informação de que iria iniciar as suas novas funções, na Unidade de Acção Social, do Serviço de Humanização, a 2 de fevereiro de 2014.

14. À categoria e carreira de técnico superior, corresponde um vencimento de

€1.373,12 (mil trezentos e setenta e três euros e doze cêntimos) a que acresce 20%, comum a todos os trabalhadores e apenas dependente da categoria, no valor de €274,62 (duzentos e setenta quatro euros e sessenta e dois cêntimos), num total de €1.647,74 (mil seiscentos e quarenta e sete euros e setenta e quatro cêntimos).

15) Existem numerosos casos de trabalhadores que, exercem, efetivamente as funções de técnico superior, como é o caso dos seguintes trabalhadores:

- E...;
- F...;
- G...;
- H...;
- I...;
- J...;
- K...;
- L...;
- M....

16. Durante este período, em que o Autor está a exercer as funções de técnico superior, contactou por várias vezes a administração da Ré, a propósito da falta de reconhecimento da retribuição que lhe era devida e da respetiva categoria e carreira.

17. Foi o que sucedeu, designadamente, com a comunicação de 22/06/2015, elaborada pelo Autor e dirigida, simultaneamente, ao Presidente do Conselho de Administração da Ré, ao director de recursos humanos da Ré e ao seu Director do Serviço de humanização.

18. A Sra. Coordenadora da Unidade de Acção Social, veio a fazer, por comunicação escrita, datada de 24 de Julho de 2015, dando conta de que o A., efectivamente, se encontrava a exercer funções de técnico superior, na Unidade de Acção Social, desde o dia 2 de fevereiro de 2014.

19. Pese embora as várias insistências do Autor, junto do serviço de recursos humanos, a realidade é que a sua retribuição nunca foi ajustada às dos demais colegas em exercício de funções de técnico superior.

20. O Autor, insatisfeito com esta situação, abordou o Exmo. Senhor Director de Serviço – responsável máximo pelo serviço em que se encontrava inserido – a fim de obter o necessário reconhecimento salarial.

21. Todavia, todos os contactos e iniciativas do Autor, acabavam devolvidas para o departamento de recursos humanos.

22. O Autor exerce as funções descritas em 9, em exclusividade e continuidade, desde 2 de Fevereiro de 2014.

23. Em consequência da conduta do Réu o Autor sentiu irritação e revolta.”

*

B) Discussão

1. Delimitação do objeto do recurso/introito

Apelando, o Recorrente começa por argumentar que, contrariamente ao entendimento que sustentou o decidido pelo Tribunal *a quo* – assim ao considerar que era aplicável a exceção prevista no n.º 3 do artigo 39º da Lei n.º 83-C/2013, de 31/12 –, estava ele impedido de reclassificar o Recorrido, na medida em que tal ato acarretaria uma valorização remuneratória, a qual, estando esse vinculado por contrato individual de trabalho, lhe torna aplicável o disposto no n.º 1 do aludido artigo (da Lei n.º 83-C/2013 – ao prever-se aí que “é vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal identificado”) –, referindo, ainda, que tal proibição legal se manteve nos Orçamentos de Estado para 2015, 2016 e 2017.

Invoca o Apelante, em defesa da sua tese, que, remetendo a exceção prevista no n.º 3 do referido artigo 39º para o instituto da mobilidade interna previsto na Lei n.º 12-A/2008, de 27/2 (artigo 62º n.ºs 2 a 4), cuja aplicação é exclusiva da Função Pública, ao ter a sentença aplicado tal normativo a um trabalhador que não é funcionário público ou agente administrativo, foi por um lado violado o disposto nos artigos 2º n.º 2 e 3º n.º 5 da referida Lei e, por outro lado, ao não ter aplicado o Código do Trabalho a um trabalhador vinculado por contrato individual de trabalho, foi violado o disposto no artigo 14º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29/12.

Mais sustenta que, mesmo considerando que o artigo 39º n.º 3 da Lei nº 83-C/2013 possa ter sido revogado pelo artigo 99º da Lei n.º 35/2014, de 20/6, tal legislação continua a afetar exclusivamente os vínculos de trabalho em funções públicas, não se aplicando ao caso concreto dos autos, razão pela qual, diz, ao aplicar-se o referido artigo 99º ao caso, foi violado o disposto nos artigos 1º n.º 1 e 2º n.º 1, alínea b), da Lei nº 35/2014, de 20/6, uma vez que o Recorrido não tem vínculo em funções públicas e exerce funções numa entidade pública empresarial.

Por último, acrescenta, ainda que porventura fossem aplicáveis ao caso as normas supramencionadas, ainda assim não poderia proceder a presente ação, pois que, diz, não se logrou provar os factos subjacentes aos pressupostos legais da consolidação definitiva da mobilidade constantes do artigo 99º n.º 1 ou 2 da Lei 35/2014, designadamente “*o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador*” (al. a) do art. 99º) assim como que, com a mobilidade, tenha sido “*... ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal*” (al. d) do art. 99º) – a aplicar-se o n.º 2 do normativo, não foi dado como provado que tenha havido acordo entre o dirigente máximo do serviço e o trabalhador no sentido da consolidação definitiva –, razão pela qual foi

erradamente aplicado o disposto no aludido normativo.

Sustentando o Apelado o acerto do julgado, no que é acompanhado pelo Exmo. Procurador-Geral Adjunto, impondo-se verificar de que lado estará a razão e o direito, com o objetivo de se atingir tal objetivo, importa ter por direta referência a fundamentação constante da sentença recorrida para justificar o seu sentido decisório, em confronto com os argumentos jurídicos erigidos em sede de recurso, assim no sentido de apurarmos se o que foi naquela afirmado colhe a necessária sustentação, legal e factual.

Aqui chegados, um esclarecimento preliminar se impõe, pois que com relevância efetiva para a definição daquele que é o objeto deste recurso. Tal esclarecimento prende-se com a constatação de que, não obstante na petição inicial o Autor se referir expressamente à sua mudança de carreira e categoria funcional e à sua reclassificação na nova categoria (assim por exemplo nos seus artigos 25.º e 65.º), limitou-se no entanto, a final, a formular pedido de condenação da Ré a reconhecer que exerce funções de técnico superior desde 02/02/2014 (alínea a) do petitório), ou seja, sem formular qualquer pedido expresso de reclassificação nessa categoria, não correspondendo pois exatamente à verdade o que sustenta na primeira das conclusões que apresenta nas suas contra-alegações, assim que a questão primordial que se discute nos autos seja a da determinação da sua categoria profissional. Não obstante, constata-se que a sentença recorrida acabou por condenar o Réu a enquadrar aquele “na categoria profissional de Técnico Superior, com efeitos a partir de 2 de Fevereiro de 2014”, sendo que, não se imputando à sentença qualquer eventual excesso de pronúncia em sede de recurso, assim por invocação de nulidade, tal questão não poderá aqui ser apreciada, sem prejuízo, por ser nesta parte sim objeto de recurso, de se conhecer, pois que a tal se dirigem as conclusões do Apelante, da parte da sentença que, com base em tal reclassificação, condenou o Réu a pagar as diferenças salariais que considerou daí decorrerem, o que implica, por ser afinal seu pressuposto, a apreciação sobre se estava aquele impedido ou não, por força das normas constantes das Leis dos Orçamentos de Estado, assim no n.º 1 do artigo 39º da Lei n.º 83-C/2013, de 31/12, de reclassificar o Autor/ recorrido, com o argumento fundamental de que esse ato acarretaria uma valorização remuneratória aí não permitida – ainda, por se tratar de questão nuclear invocada nas alegações e contra-alegações, salvo se razão houver que dispense esse conhecimento (desde logo por ficar prejudicada por outra questão), o saber-se se o caso poderá enquadrar-se na exceção estabelecida no n.º 3 desse normativo (no entendimento de que, estando ele vinculado por contrato individual de trabalho, não lhe são aplicáveis as normas legais sobre consolidação da mobilidade interna, por afetarem exclusivamente os vínculos

de trabalho em funções públicas, em que se não enquadra o Autor).

Centrada a questão nos termos anteriormente indicados, importa ainda ter presente, também por decorrência da delimitação do recurso a que *supra* se aludiu, que o Recorrente não invoca qualquer argumento jurídico, assim nas conclusões que apresentou, dirigido à parte da sentença em que, com base na factualidade provada, por apelo ao regime previsto no Código do Trabalho (CT/2009), nessa se afirmou, em particular face ao disposto nos seu artigo 118.º (ainda, 120.º), que as funções que o Autor passou a exercer, desde 2 de fevereiro de 2014, “são subsumíveis no conteúdo funcional de técnico superior, estabelecido no mapa anexo ao art.º 49º, al. a) da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro” (“art.º 88º, n.º 1, al. a), da Lei 35/2014 e respetivos mapas anexos”). Na verdade, em sede de recurso a questão essencial colocada, e que se impõe assim resolver, não passa propriamente pela averiguação de quais as funções que o Autor passou a exercer a partir da referida data e nomeadamente se essas se integram ou não na categoria de técnico superior pois que, como se viu, respondendo-se afirmativamente na sentença a essa questão, o Réu essa afirmação não questiona no recurso que apresentou. Deste modo, quanto à *supra* referida conclusão, não tendo a mesma sido colocada em causa pelo Recorrente, nem tão pouco pelo Autor, teremos de concluir que a sentença transitou em julgado. De facto, como se refere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de março de 2016[1], é “entendimento dominante que a força do caso julgado material abrange, para além das questões directamente decididas na parte dispositiva da sentença, as que sejam antecedente lógico necessário à emissão da parte dispositiva do julgado - vd., por todos, Ac. do STJ de 12.07.2011, processo 129/07.4.TBPST.S1, www.dgsi.pt. Como diz Miguel Teixeira de Sousa (“Estudos sobre o Novo Processo Civil, p. 579), citado no referido Acórdão STJ, “não é a decisão, enquanto conclusão do silogismo judiciário, que adquire o valor de caso julgado, mas o próprio silogismo considerado no seu todo: o caso julgado incide sobre a decisão como conclusão de certos fundamentos e atinge estes fundamentos enquanto pressupostos daquela decisão.”

Daí que, nos termos expostos, tanto mais que razão não ocorre que justifique a nossa intervenção nessa sede, se tenha como pressuposto de análise o afirmado sobre tal questão pelo Tribunal *a quo*.

Nos termos indicados, importando então avançar na apreciação, constata-se que da sentença, para fundamentar o julgado, se fez constar o seguinte:

“1. A primeira questão que se discute nos presentes autos é a da determinação da categoria profissional do Autor.

Com efeito, este defende que se encontra incorrectamente categorizado pela Ré desde 2 de Fevereiro de 2014 altura em que passou a exercer funções

típicas de Técnico Superior de Serviço Social.

Ora, é sabido que o Legislador - quer na LCT; quer posteriormente nos Códigos de Trabalho de 2003 e de 2009 - sempre optou por não consagrar uma definição expressa e taxativa do conceito de categoria profissional.

Tal conceito, por sua vez, pode comportar vários sentidos.

Assim, e como ensina Nunes de Carvalho - no seu artigo "Reflexões sobre a categoria profissional" in "Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Afonso Olea", Almedina, páginas 123 e seguintes - a expressão "categoria profissional" no direito laboral caracteriza-se, antes de mais, pela polissemia, podendo assumir significados muito diferentes. Tal expressão "aparece-nos reportada, ora à situação profissional do trabalhador; ora ao plano das relações colectivas de trabalho; ora ao vínculo jurídico que intercede trabalhadores e empregador".

Salienta, porém, o mesmo autor que "o traço comum às diversas realidades que se agrupam debaixo do termo categoria profissional é constituído pela existência de uma conexão entre um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) e uma função (ou género de funções)", mais esclarecendo que a noção de categoria profissional tem um cunho essencialmente instrumental relativamente à produção de determinadas consequências, tendo nessa medida a natureza de um conceito operativo, cujo conteúdo varia de acordo com o contexto em que é utilizado.

Concretizando esta panóplia de significados, o conceito de categoria profissional pode, em primeiro lugar, ser utilizado para definir a qualificação ou habilitação profissional do trabalhador, independentemente da existência de qualquer vínculo laboral. Estamos aqui perante a denominada categoria subjetiva ou pré-contratual.

Pode também servir para identificar, em termos genéricos, o objeto da prestação do trabalhador (contrata-se alguém como pedreiro, cabeleireiro). Neste caso, temos a categoria contratual ou categoria função.

Pode ainda, e em terceiro lugar, definir a posição do trabalhador decorrente dos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável, nomeadamente para efeitos salariais: fala-se então na chamada categoria normativa ou estatutária. Esta última - que é a que está em causa nestes autos - deriva portanto da disciplina legal ou convencional em que se disponha sobre esta matéria, definindo-se a posição do trabalhador pela correspondência das suas funções a uma determinada categoria, cujo conteúdo ou funções típicas se descrevem. A categoria profissional vista enquanto conceito normativo permite a aplicação da disciplina prevista na lei ou no instrumento de regulamentação coletiva, com repercussão em múltiplos aspetos da relação laboral, nomeadamente em termos salariais e de integração do trabalhador na estrutura organizativa e

hierárquica da empresa - vide, a este propósito, Monteiro Fernandes n "Direito do Trabalho", 10ª edição, páginas 178 e 179.

Adianta ainda Bernardo Xavier, in "Revista de Direito e Estudos Sociais", ano XXXIX, 1997, página 92, que a atribuição da categoria profissional coloca-se em três planos: "Um resulta da descrição o mais completa possível da situação de facto e, portanto, da análise das funções desempenhadas, dos seus requisitos profissionais e das características do posto de trabalho. Outro que releva da interpretação do IRCT e das grelhas classificativas. E o terceiro que supõe a justaposição destes planos para detetar a congruência classificatória operada em face da situação dada como verificada".

2. Na sequência do que acaba de ser dito, o artigo 22º nº 1 da LCT dispunha que o trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado, norma que foi integralmente reproduzida no artigo 151º nº 1 do Código do Trabalho de 2003.

De igual modo, o art.º 118º, do Código de Trabalho de 2009, estabelece que: "1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 - A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional." Porém, nos diversos diplomas sempre esteve prevista a possibilidade de ampliação deste objeto do contrato de trabalho.

Assim, o nº 2 do artigo 22º da LCT previa que a entidade patronal podia encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tivesse qualificação e capacidade e que tivessem afinidade ou ligação funcional com as que correspondiam à sua função normativa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

Salvaguardavam porém, o nº 3 do mesmo artigo que aquela possibilidade só era aplicável se o desempenho da função normal se mantivesse como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades acessoriamente exercidas determinar a desvalorização profissional do trabalhador ou a diminuição da sua retribuição.

Já o Código do Trabalho, no n.º 2 do artigo 151º, previa que a atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante de instrumento de regulação coletiva, compreendia as funções que lhe fossem afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador

detivesse a qualificação profissional adequada e que não implicassem desvalorização profissional.

Atualmente, prevê o art.º 120º, do C.T. que “1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.” Assim, como escreve Júlio Gomes, in “Direito do Trabalho”, Volume I, 2007, página 508, a actividade contratada é mais ampla, em princípio, do que a categoria profissional constante do IRCT, abrangendo, pelo menos, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4. Daqui resulta, portanto, que o trabalhador sempre pôde prestar funções que não estejam estritamente incluídas no âmbito da categoria profissional para que foi contratado.

Citando aqui o Acórdão da Relação do Porto de 03/05/2010, in www.dgsi.pt, no qual se escreveu que “a doutrina e a jurisprudência foram desde sempre uniformes no sentido de que deve haver correspondência entre as funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador, o seu estatuto profissional e o seu estatuto económico: verificando-se em concreto que o trabalhador exerce um leque de funções enquadrável numa determinada categoria prevista em instrumento colectivo de trabalho, o empregador deve atribuir-lha - também formalmente - e retribuí-lo em consonância. Isto é, deve haver correspondência entre a categoria função e a normativa e a retribuição prevista para esta.

Daí que, se for atribuída pelo empregador uma categoria que não corresponda ao real objecto da prestação do trabalhador, tal atitude é juridicamente irrelevante, tendo o trabalhador direito a ser reclassificado na categoria devida. De igual modo, se a retribuição auferida for inferior à categoria atribuída - ou que devia ser atribuída - pelo empregador, o trabalhador tem direito à retribuição prevista para tal categoria. Em suma, deve existir correspondência entre as funções desempenhadas, a categoria atribuída e a retribuição auferida.

A lei sempre protegeu a alteração da categoria profissional e da retribuição, «ad minus».

Na verdade, atento o princípio da irreversibilidade da carreira profissional e da retribuição, a lei, a doutrina e a jurisprudência são claras em proibir a diminuição dos estatutos do trabalhador.

Já o mesmo não ocorre na alteração «ad maius».

Na verdade, não estando em causa os mesmos valores materiais e consagrando a lei predominantemente uma imperatividade de mínimos, as alterações «ad maius» por regra correspondem ao interesse de ambas as

partes e resultam do seu acordo, ainda que tácito.

Inclusive, se a situação, transitória ab initio, se prolongar suficientemente no tempo, deve entender-se que se operou na prática uma alteração no objecto do contrato, a qual deve ter tradução jurídica, quer ao nível da carreira quer no plano do estatuto remuneratório, do trabalhador: tal resultou, ao cabo e ao resto, do reconhecimento que o empregador fez das aptidões do trabalhador para o exercício de funções mais complexas ou de maior responsabilidade. Tal disciplina, que cremos não ter sido expressamente transposta para o Cód. do Trabalho de 2003, estava claramente prevista no acima transcrito n.º 5 do Art.º 22.º da LCT, aditado pela Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, estabelecendo que a situação de transitoriedade não podia ser superior a seis meses”.

5. Com efeito, na vigência da LCT, o n.º 5 do já mencionado artigo 22º, introduzido pelo artigo 6º da Lei nº 21/96, de 23/07, dispunha expressamente que “no caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo”.

Já no Código do Trabalho de 2003, o artigo 152º veio prescrever que “a determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o nº 2 do artigo anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver”.

Também no n.º 4º do art.º 120º, do Código do Trabalho em vigor se determina que “O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.”

Ou seja, como escrevem Pedro Romano Martinez e outros, in “Código do Trabalho Anotado”, 4ª edição, 2005, página 318, a solução prevista no nº 5 do artigo 22º da LCT de possibilidade de reclassificação profissional do trabalhador não foi mantida no Código do Trabalho, “pelo que o exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas não dá origem por imposição legal, à referida reclassificação. Aliás, a epígrafe do artigo é esclarecedora quanto a este aspecto quando se refere apenas a efeitos retributivos”.

6. Transportando tudo o que fica dito para o caso em análise temos que o Autor foi contratado em 27 de junho de 2012, para exercer as funções inerentes à categoria de Assistente técnico.

Não obstante, resultou de igualmente provado que, desde 2 de Fevereiro de 2014, exerce com continuidade e sem interrupção, sob as ordens, direção e fiscalização da Ré, as funções de afetas ao serviço social.

O conteúdo funcional do serviço social a exercer na área da Saúde está

definido na circular normativa, n.º 8/2002, de 16 de Maio, nos termos da qual cabe a estes profissionais:

1. Identificar e analisar os problemas e as necessidades de apoio social dos utentes, elaborando o respectivo diagnóstico social;
 2. Proceder ao acompanhamento e apoio psicossocial dos utentes e das respectivas famílias, no quadro dos grupos sociais em que se integram, mediante a prévia elaboração de planos de intervenção social;
 3. Proceder à investigação, estudo e concepção de processos, métodos e técnicas de intervenção social;
 4. Participar na definição, promoção e concretização das políticas de intervenção social a cargo dos respectivos serviços ou estabelecimentos
 5. Definir, elaborar, executar e avaliar programas e projectos de intervenção comunitária na área de influência dos respectivos serviços e estabelecimentos;
 6. Analisar, seleccionar, elaborar e registar informação no âmbito da sua intervenção profissional e da investigação;
 7. Assegurar a continuidade dos cuidados sociais a prestar, em articulação com os parceiros da comunidade;
 8. Envolver e orientar utentes, famílias e grupos no autoconhecimento e procura dos recursos adequados às suas necessidades;
 9. Articular-se com os restantes profissionais do serviço ou estabelecimento para melhor garantir a qualidade, humanização e eficiência na prestação de cuidado;
 10. Relatar, informar e acompanhar, sempre que necessário e de forma sistemática, situações sociais problemáticas, em especial as relacionadas com crianças, jovens, idosos, doentes e vítimas de crimes ou de exclusão social;
- Tais funções, executadas na sua essência, pelo Autor, são subsumíveis no conteúdo funcional de técnico superior, estabelecido no mapa anexo ao art.º 49º, al. a) da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; art.º 88º, n.º 1, al. a), da Lei 35/2014 e respetivos mapas anexos, conclusão, que diga-se em abono da verdade não é impugnada pelo Ré.

Tendo o Autor exercido tais funções ininterruptamente desde Fevereiro de 2014 até à presente data, tem ele direito, por força dos dispositivos legais do Código do Trabalho supra citados, a ser pago de acordo com os parâmetros previstos para tal categoria.

2. Defende-se a Ré com as restrições orçamentais decorrentes das Leis do Orçamento de Estado para 2014 - 83-C2013, de 31 de Dezembro - e anos subsequentes (2015-2016), designadamente com o disposto no art.º 39º, n.º 1. Dispõe este normativo que: “1 - É vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de

setembro.”

Sobre matéria similar, designadamente sobre a aplicabilidade das normas restritivas aos trabalhadores titulares de contrato de trabalho em funções públicas, pronunciou-se o Tribunal da Relação de Évora no acórdão datado de 22 de Novembro de 2014, in www.dgsi.pt, nos termos que passamos a transcrever: “(...) As regras de proibição de valorizações remuneratórias foram mantidas nas Leis do Orçamento do Estado para 2012, 2013, 2014 e 2015 – respectivamente, no art.º 20.º n.º 1 da Lei 64-B/2011, de 30 Dezembro, no art.º 35.º n.ºs 1, 2 e 23 da Lei 66-B/2012, de 31 de Dezembro, no art. 39.º n.ºs 1, 2 e 23 da Lei 83-C/2013, de 31 de Dezembro, e no art. 38.º n.ºs 1, 2 e 21 da Lei 82-B/2014, de 31 de Dezembro.

Havendo a notar que no Acórdão n.º 413/2014, o Tribunal Constitucional afirmou a inconstitucionalidade do art.º 33.º da LOE de 2014, mas porquanto entendeu excessiva a medida da diferenciação que resultava dos novos valores das taxas de redução e da alteração da sua base de incidência, quando aplicada aos trabalhadores do sector público com remunerações mensais base de valor compreendido entre € 675,00 e € 1500,00, restringindo os efeitos desta declaração de inconstitucionalidade à data da prolação desse aresto, por razões de interesse público de excepcional relevo.

A Lei 75/2014, de 12 de Setembro, estabeleceu os mecanismos das reduções remuneratórias temporárias e as condições da sua reversão, prevendo no respectivo art. 4.º a manutenção da redução remuneratória no ano de 2014, sendo revertida em 20% a partir de 1 de Janeiro de 2015. Teve a sua origem no Decreto da Assembleia da República n.º 264/XII, que havia sido apreciado preventivamente pelo Tribunal Constitucional no seu Acórdão n.º 574/2014, onde se aceitou a conformidade constitucional de tal solução legislativa para aqueles que auferem verbas públicas nos anos de 2014 e 2015, mas se afirmou a inconstitucionalidade da manutenção de tais cortes durante os anos de 2016 a 2018 (contida no art. 4.º n.ºs 2 e 3 daquele Decreto), por não ser constitucionalmente admissível que a estratégia de reequilíbrio das finanças públicas, assente na diminuição da despesa, determine o prolongamento do sacrifício particularmente imposto às pessoas que auferem remunerações por verbas públicas naqueles anos. Daí que o art. 4.º da Lei 75/2014, na sua redacção final, restrinja as reduções remuneratórias apenas aos anos de 2014 e 2015 (neste ano, já com uma reversão de 20%).

Quanto à aplicação da Lei 75/20[1]4 aos trabalhadores das empresas de capital maioritariamente público (art.º 2.º n.º 9 al. r) da dita Lei), também ocorreu pronúncia por parte do Tribunal Constitucional, no seu Acórdão n.º 576/2015, nos termos que se transcrevem:

«Relembre-se que a equiparação dos trabalhadores das empresas de capital

maioritariamente público, para efeitos de aplicação do regime de redução da respectiva remuneração base mensal, teve então subjacente o critério segundo o qual aquelas entidades são maioritariamente financiadas pelo Estado, assim se justificando que os respectivos agentes sejam convocados a partilhar, em situação de igualdade” com os trabalhadores das Administrações Públicas, o esforço de consolidação orçamental, face a uma situação de grave emergência financeira.

Se, no que respeita às empresas de capital maioritariamente público já reclassificadas, a sua integração no universo do Orçamento do Estado, na medida em que determina a automática projecção da situação financeira que apresentem sobre o apuramento do défice e da dívida pública, a redução salarial imposta pela alínea r), do artigo 2.º, da Lei n.º 75/2014, de 12 de Setembro, não coloca problemas acrescidos, relativamente às reduções salariais que afectam todos aqueles que auferem por verbas públicas, e que o Tribunal Constitucional genericamente validou no Acórdão n.º 413/2014, considerando que as mesmas ainda se justificavam enquanto inseridas numa repartição dos encargos públicos em contexto de emergência financeira, já relativamente às empresas ainda não reclassificadas, os termos da ponderação não são exactamente os mesmos.

Neste universo, a repercussão das reduções salariais no Orçamento do Estado não ocorre directamente, sendo a consequente redução dos custos operacionais destas empresas que vai satisfazer o interesse público no equilíbrio financeiro do Estado, o qual indirectamente beneficiará do acautelamento do impacto orçamental inerente ao risco de reclassificação, da diminuição do montante das transferências orçamentais para estas empresas, designadamente das que devam ser realizadas sob a forma de subsídios à exploração ou indemnizações compensatórias e, eventualmente, nas empresas não deficitárias, de um incremento dos dividendos a distribuir. Como acima constatámos, a diminuição dos custos operacionais destas empresas, por força das reduções salariais impostas na alínea r), n.º 9, do artigo 2.º, da Lei n.º 75/2014, de 12 de Setembro, contribuem necessariamente para a respectiva autossustentabilidade financeira e, por essa via, para a diminuição de uma projecção negativa no equilíbrio orçamental do Estado.

Ora, apesar de neste particular universo das empresas de capital maioritariamente público não reclassificadas, estarmos perante uma contribuição indirecta, difusa e parcial, embora não necessariamente limitada à proporção do capital público, que comporta o risco de marginalmente poder beneficiar capitais privados, não há elementos seguros que permitam formar a convicção, num juízo de evidência, de que a dimensão do impacto orçamental da redução salarial já não se traduz num ganho de interesse público inerente

ao fim visado que não compense a carga coactiva temporariamente imposta aos trabalhadores destas empresas, inserida numa política de repartição dos encargos públicos em contexto de emergência financeira.

Face ao exposto não há razões para do ponto de vista constitucional censurar a norma sob fiscalização, por violação do princípio da proporcionalidade.»

Em resumo, adoptando-se a jurisprudência do Tribunal Constitucional, declarando a conformidade constitucional das reduções remuneratórias ocorridas nos anos de 2011 a 2015 (embora já com uma reversão de 20% neste último ano), por maioria de razão se aceita a constitucionalidade da proibição de valorizações remuneratórias nestes anos.

(...).

Em resumo, não se vislumbra que as medidas de proibição de valorizações remuneratórias vigentes nos anos de 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 (neste último ano já com uma reversão de 20%), para os trabalhadores de empresas de capital maioritariamente público, violem os princípios da confiança, da igualdade, da proibição de discriminação, do direito a condições de trabalho justas e equitativas e do direito à negociação colectiva, motivo pelo qual a acção improcede».

Sem embargo desta fundamentação importa considerar o disposto no n.º 3 do art.º 39º da Lei n.º 83-C/2014, nos termos do qual “ 3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável ao pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria de origem nas situações de mobilidade interna na modalidade de mobilidade intercarreiras ou categorias, nos termos previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 62.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.”

Prevê tal dispositivo que: 2 - A mobilidade na categoria que se opere entre dois órgãos ou serviços pode consolidar-se definitivamente, por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Haja acordo do serviço de origem, quando este tenha sido exigido para o início da mobilidade;
- b) A mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;
- c) Haja acordo do trabalhador, quando tenha sido exigido para o início da mobilidade ou quando envolva alteração da actividade de origem;
- d) Seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.

3 - A consolidação da mobilidade prevista no presente artigo não é precedida nem sucedida de qualquer período experimental.

4 - Na consolidação da mobilidade na categoria é mantido o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem.”

A lei em questão foi revogada pela lei 35/2014 de 20 de junho, mantendo-se,

porém, agora no art.º 99º, idêntica disposição:

“2 - A mobilidade na categoria e em diferente atividade, dentro do mesmo órgão ou serviço, consolida-se definitivamente por acordo entre o dirigente máximo do serviço e o trabalhador.

3 - A mobilidade na categoria, que se opere entre dois órgãos ou serviços, pode consolidar-se definitivamente, por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Com o acordo do órgão ou serviço de origem do trabalhador, quando exigido para a constituição da situação de mobilidade;
- b) Quando a mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;
- c) Com o acordo do trabalhador, quando este tenha sido exigido para a constituição da situação de mobilidade ou quando esta envolva alteração da atividade de origem;
- d) Quando seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.

4 - A consolidação da mobilidade prevista no presente artigo não é precedida nem sucedida de qualquer período experimental.

5 - Na consolidação da mobilidade na categoria é mantido o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem.

7. No caso concreto mostra-se provado que o autor transitou do serviço de urgência, no qual exercia as funções de assistente técnico para o serviço de humanização da Ré, onde passou a exercer as funções correspondentes à categoria de técnico superior.

Nesta conformidade, o Autor deveria ter sido pago pelas tabelas remuneratórias previstas para essas mesmas funções, uma vez que as restrições impostas pelo art.º 39º, n.º1 da Lei do Orçamento não lhe eram aplicáveis.

8. De todo o modo, entendemos que a remuneração em causa só lhe é devida decorridos seis meses sobre o exercício daquelas funções, conforme o disposto no n.º 4, da lei e 5 da lei.

Com efeito, tais normas dispõem que na consolidação da mobilidade na categoria é mantido o posicionamento remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem.

Concretizando, o Autor deveria ter recebido a retribuição mensal aplicável para a categoria de Técnico superior de grau3, desde Agosto de 2014.

Atendendo aos valores remuneratórios insertos na matéria de fato provada assiste ao Autor o direito a receber a diferença entre a remuneração

efetivamente auferida e a que se impunha pelo exercício das funções de técnico superior e que corresponde à quantia mensal de € 847, 50.

Em suma tem o Autor direito a receber do Réu a quantia global de € 30.086, 10 (847, 50 x 35 meses (neles se incluindo 3 meses de subsídio de Natal + € 423,6, correspondente aos proporcionais do subsídio de férias do ano de 2014, contabilizados a partir de Agosto desse mesmo ano)”

Cumprindo então apreciar, não poderemos deixar de constatar que, não obstante as considerações de índole teórica sobre os vários institutos em análise, com evidente esforço argumentativo e com preocupação de esses fundar doutrinária e jurisprudencialmente, assim nomeadamente sobre categoria profissional e exercício de funções diversas, em particular o que resulta dos artigos 118.º e 120.º do CT/2009 (e normas que os antecederam), a fundamentação do Tribunal *a quo*, salvo o devido respeito, não esclarece, de modo expreso, qual o regime que aplicou para determinar a reclassificação da categoria do Autor, ou seja, se o regime estabelecido no CT/2009 sobre mobilidade funcional ou diversamente, pois que a esse também se refere depois, sobre mobilidade interna e, em particular, sobre consolidação dessa mobilidade, nos termos estabelecidos, no que ao caso interessa, primeiro na Lei n.º 12-A/2008 e depois na Lei n.º 35/2014, que aquela revogou. E esta é, de facto, questão nuclear para a apreciação do caso que se decide, sendo que, na nossa ótica, as dúvidas que resultam da sentença acabam mesmo por ressaltar para o modo como as alegações e contra-alegações foram apresentadas, assim quanto às questões que vieram a ser colocadas em sede de recurso, em que se evidenciam leituras não coincidentes sobre qual teria sido o entendimento e regime afirmado na sentença.

2. Da aplicação ao caso do regime estabelecido no Código do trabalho

Dizendo então de direito, resultando do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 233/2005, que “(o)s trabalhadores dos hospitais E. P. E. estão sujeitos ao regime do contrato de trabalho, de acordo com o Código do Trabalho, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e regulamentos internos” [2], especificamente quanto à questão, levantada em sede de recurso, da aplicabilidade ou não ao Autor do regime da modalidade interna dos trabalhadores em funções públicas, independentemente da natureza jurídica da relação de emprego e da pessoa coletiva pública, no caso no âmbito dos serviços e estabelecimentos do SNS, não sendo o Autor um profissional de saúde (na consideração das carreiras aí incluídas), não está assim desde logo abrangido pela previsão do n.º 1 do artigo 22.º-A, do

Estatuto dos Serviço Nacional de Saúde – norma que torna aplicável, mas apenas aos profissionais de saúde, independentemente da natureza jurídica da relação de emprego e da pessoa coletiva pública, no âmbito dos serviços e estabelecimentos do SNS, o regime da mobilidade interna dos trabalhadores em funções públicas. Daí que, na falta de outra norma em contrário, se deva aplicar, como de resto é entendimento de Recorrente e Recorrido, o regime previsto no CT/2009, em vigor aquando da contratação do Autor e de toda a relação laboral.

Esse mesmo trajeto argumentativo começou também, afinal, por ser traçado pelo Tribunal *a quo* na sentença recorrida, assim no ponto 1 da fundamentação em que, por reporte apenas àquele Código, concluiu que, “tendo o Autor exercido tais funções ininterruptamente desde Fevereiro de 2014 até à presente data, tem ele direito, por força dos dispositivos legais do Código do Trabalho antes citados, a ser pago de acordo com os parâmetros previstos para tal categoria”.

Sem prejuízo de não contrariarmos tal conclusão, em termos que melhor esclareceremos *infra*, importa porém ter presente o seguinte:

É de facto em geral incontrovertido, a propósito da categoria profissional, que o trabalhador deve em princípio exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado, como resulta do n.º 1 do artigo 118.º do CT/2009 e anteriormente, respetivamente, do artigo 151.º do CT/2003 e do artigo 22.º da LCT (DL Decreto-lei 49408, de 24 de Novembro), definindo-se a sua posição na organização empresarial em que se insere pelo conjunto de serviços e tarefas que formam o objecto da sua prestação de trabalho, traduzindo pois afinal esta posição, assim estabelecida, a sua qualificação ou categoria, que está na base do dimensionamento de alguns dos seus direitos e garantias – assumindo pois a categoria, como se refere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 25 de Setembro de 2014[3], “a natureza de conceito normativo, no sentido em que circunscreve positiva e negativamente as funções a exercer em concreto pelo trabalhador, ou, noutros termos, que nela se subsumem as tarefas prometidas e se excluem actividades diferentes, e, por conseguinte, se estabelece uma relação de necessidade entre o exercício de certa função e a titularidade de certa categoria” (tornando-se importante salientar, ainda, acompanhando o mesmo Acórdão, que afirma aliás entendimento unânime da Jurisprudência, que aquela (a categoria profissional do trabalhador) se afere não em razão do *nomen jùris* atribuído pelo empregador, mas sim, noutros termos, em razão das funções exercidas efetivamente pelo trabalhador, em conjugação com a norma ou convenção que, para a respetiva atividade, indique as funções próprias de cada uma, sendo elemento decisivo o núcleo funcional que caracteriza ou determina a categoria

em questão). Deste modo, obedecendo a categoria como se disse ao princípio da efetividade – e não pois ao *nomen jùris* que as partes entendam por bem atribuir ao vínculo que celebram –, o que releva, para efeitos de aferição do estatuto profissional do trabalhador são as tarefas que, em concreto, executou e não pois a categoria que lhe tenha sido atribuída.

Importa porém ter presente, no que ao caso que se aprecia diz respeito, que não está propriamente em causa, durante toda a vigência da relação laboral, o regime a que se aludiu anteriormente e sim, noutros termos, uma alteração, na vigência dessa relação, das funções exercidas pelo Autor. Ou seja, como aliás resulta da factualidade provada, o Autor exerceu as funções referentes à categoria para que foi contratado até fevereiro de 2014, não se colocando pois aí em causa o princípio da efetividade a que se aludiu, sendo que, diversamente, do que se trata é de uma alteração, a partir de então, das suas funções, passando, como foi aliás afirmado na sentença – sem que, como se disse também, sequer o Recorrente questione esse facto –, a exercer funções que se integram, não naquela que consta do contrato e que exerceu até aí, e sim na categoria de técnico superior.

Nos termos expostos, a nossa análise não poderá deixar de ter presente precisamente o regime que possa ter-se por aplicável à referida alteração do exercício de funções, assim nomeadamente, porque com essa relacionada, também a questão da possibilidade ou não de o Autor poder ser reclassificado nessa nova categoria, o que nos remete, direta e necessariamente, para a verificação sobre se o Réu, como o sustenta, estava ou não impedido de praticar tal ato, assim por suporte nas Leis do Orçamento do Estado, nomeadamente a de 2014 (Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro), o que veremos pois de seguida.

3. Das leis do Orçamento do Estado

Porque se tem por aplicável o regime que se afirmou anteriormente, fica então por saber, sendo esta no essencial a questão fulcral invocada no recurso, se o Réu, não obstante a realidade que se afirmou anteriormente, estava impedido, como o sustenta, de proceder à alteração/reclassificação da categoria do Autor, por decorrência da norma que invoca, ou seja, o n.º 1 do artigo 39.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro em que se dispõe que “É vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 33.º” (ainda leis de Orçamentos posteriores).

Na sentença recorrida, a esse propósito, muito embora sem se esclarecer a razão por que esse se chamou à discussão – assim, não referindo qual a norma legal que para a sua aplicação remeteria –, passou-se à apreciação, ainda por

apelo ao regime da mobilidade interna previsto primeiro na Lei n.º 12-A/2008 e mais tarde na Lei n.º 35/2014, das regras da consolidação, também nesses diplomas previstas.

Sem cuidar agora da questão da sua aplicabilidade ou não ao caso, questão a que voltaremos depois, a mobilidade interna, como ainda a consolidação a que se alude na sentença e nas alegações, encontrando-se antes reguladas no âmbito da vigência da Lei n.º 12-A/2008 nos seus artigos 60.º a 64.º (assim, designadamente, sobre modalidades de mobilidade interna, regras de aplicação, remuneração e, ainda, o último, sobre consolidação), passou posteriormente a estar prevista, na vigência da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, em particular nos seus artigos 92.º a 99.º (assim: 92.º, situações de mobilidade; 93.º, modalidades de mobilidade; 94.º, forma de operar a mobilidade; 95.º, dispensa do acordo do trabalhador para a mobilidade; 96.º, dispensa do acordo do órgão ou serviço de origem para a mobilidade; 97.º, duração; 98.º, situações excepcionais de mobilidade; e 99.º, consolidação da mobilidade na categoria) e ainda 99.º-A, sobre consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias, este apenas aditado pela [Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro](#)[4], sendo que, e desde logo, se constata que, em qualquer dessas Leis, estava/está sujeita a determinados requisitos/pressupostos, de entre os quais, em particular a propósito da consolidação, como o invoca o Réu/apelante, nos casos de mobilidade dentro da categoria – mas aqui se esclarecendo que apenas nas situações em que essa opere entre dois órgãos ou serviços –, o acordo do órgão ou serviço de origem e que seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal[5], pois que assim já não será nos casos de mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço[6][7]. Ou seja, a ser aplicável ao caso que se aprecia o regime estabelecido nos citados normativos, no que à consolidação da mobilidade se refere, sem dúvidas que desses resultaria a necessidade de verificação de determinados pressupostos para a ocorrência da consolidação da mobilidade, sendo que, no caso, verdadeiramente, não poderemos dizer, como o Apelante o refere na s suas conclusões, que da factualidade provada (e é essa que releva), que aqueles se encontrem totalmente verificados, assim desde logo os que mencionamos anteriormente, referidos pelo Apelante – facto que não deixa de ser de algum modo compreensível pois que, dada a forma como foi configurada a ação, assim o que foi invocado pelo Autor logo na petição inicial, como ainda o regime legal do Código do Trabalho a que o mesmo fez apelo, aquela alegação não foi então tida certamente como necessária, sendo que o mesmo, face então ao que foi invocado pela Ré na contestação no sentido de o OE não permitir a reclassificação e nessa media o pagamento de remuneração superior, na resposta que apresentou continuou a defender que, sendo o caso

regulado por aquele Código, não lhe é aplicável aquele regime, por ser privativo do contrato em funções públicas, muito embora, subsidiariamente, não tenha deixado de se pronunciar sobre as referidas leis do OE e ainda regras de consolidação da mobilidade para o contrato em funções públicas, no sentido de que, nesse caso, porque verificadas, seria de aplicar o n.º 3 do artigo 39.º do mesmo Orçamento.

Acontece porém que, como aliás tivemos já oportunidade de adiantar anteriormente, consideramos que a situação do Autor, porque contratado ao abrigo de contrato individual de trabalho, nos termos previstos na legislação aplicável, não é regulada por tal regime da mobilidade, do que resulta a desnecessidade, pois, de apreciação sobre a verificação ou não dos pressupostos previstos nas Leis 12-A/2008 e 35/2014, para a analisada consolidação.

Aliás, se bem atentarmos no que foi discutido na presente ação, tal afirmação sequer foi contrariada pelas partes, assim nos articulados que apresentaram, como se viu antes, sendo que apenas o Autor, em sede de recurso, nas suas contra-alegações, num esforço que se percebe para justificar afinal o afirmado na sentença sobre aplicação da exceção prevista no referido n.º 3 do artigo 39.º da Lei do OE, faz apelo à sua aplicação por analogia, dizendo que teria sido esse o caminho seguido na mesma sentença, afirmação que, salvo o devido respeito, temos dificuldade em acompanhar por não vislumbrarmos que naquela tal tenha sido dito, ainda que apenas implicitamente. De facto, diversamente, como aliás tivemos oportunidade de dizer anteriormente, da sentença proferida pelo Tribunal *a quo* não consta, em local algum, que se estivesse a aplicar por analogia esse regime, apenas dessa resultando, mas sem se dizer a que título, o recurso a esse para sustentar que o caso do Autor estaria excecionado da aplicação da regra prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 39.º da Lei do OE de 2014 pelo seu n.º 3, o que é coisa diversa.

Não obstante o afirmado afastamento do regime previsto nas referidas Leis 12-A/2008 e 35/2014, sempre se imporá, como aliás o sustenta o Apelante nas suas conclusões (entendimento que já defendeu na sua contestação), verificar se a situação do Autor se enquadra na proibição de valorização prevista nas normas do OE antes mencionadas, tanto mais que, contrariamente ao que defende o Apelado nas suas contra-alegações, dada a natureza daquele (o Réu), lhe é aplicável (n.º 1 do artigo 39.º), por estarem na norma abrangidos também os trabalhadores que, como ele, se encontram vinculados por contrato individual de trabalho, assim por estarem integrados na previsão da alínea r) do n.º 9 do artigo 33.º da Lei do OE/2014 - *Os trabalhadores das empresas públicas de capital exclusiva ou maioritariamente público, das entidades públicas empresariais e das entidades que integram o setor empresarial*

regional e municipal –, como de resto nesta parte bem se considerou na sentença, por apelo a Jurisprudência relevante, incluindo Constitucional, em termos que se têm por bastantes esclarecedores, dispensando pois outras considerações da nossa parte – argumento em relação ao qual, diga-se, o Autor não requereu sequer o alargamento do âmbito do recurso, nos termos permitidos pelo n.º 1 do artigo 636.º do CPC.

Ora, porque assim se considera, cumprindo avançar na apreciação, a verdade é que não poderemos deixar de enquadrar o caso que se decide na previsão dos n.º 1 e 2, do invocado artigo 39.º da Lei 83-C/2013, em particular na alínea a) deste último, pois que, inegavelmente, da reclassificação da categoria do Autor para “Técnico Superior” decorre, sem dúvidas, uma alteração do seu posicionamento remuneratório, assim para um patamar superior àquele que corresponde à categoria de “Assistente Técnico”, em termos que colide, pois, com a proibição de valorização remuneratória estabelecida no n.º 1 do mesmo preceito. Constata-se ainda, não sendo como se viu aplicável o disposto no n.º 3 do normativo, que o caso se não integra, sequer, nas demais exceções que esse estabelece, assim nomeadamente as que expressamente se referem a mudança de categoria, desde logo e mais uma vez porque não demonstrados (sequer foram aliás alegados) os pressupostos de que depende a sua verificação, seja a prevista no n.º 9 – “O disposto nos números anteriores não prejudica as mudanças de categoria ou de posto necessárias para o exercício de cargo ou das funções que integram o conteúdo funcional da categoria ou do posto para os quais se opera a mudança, bem como de graduações para desempenho de cargos internacionais, desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos: a) Que se trate de cargo ou funções previstos em disposição legal ou estatutária; b) Que haja disposição legal ou estatutária que preveja que a mudança de categoria ou de posto ou a graduação decorrem diretamente e ou constituem condição para a designação para o cargo ou para exercício das funções; c) Que estejam reunidos os demais requisitos ou condições gerais e especiais, legal ou estatutariamente exigidos para a nomeação em causa e ou para a consequente mudança de categoria ou de posto, bem como graduação; d) Que a designação para o cargo ou exercício de funções seja imprescindível, designadamente por não existir outra forma de assegurar o exercício das funções que lhe estão cometidas e não ser legal e objetivamente possível a continuidade do exercício pelo anterior titular”[8] –, esta que, aliás, está também dependente, nos termos do n.º 11, “de despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa, tendo em conta a verificação dos requisitos e condições estabelecidos naquelas disposições”, despacho esse

que, de acordo com o n.º 13, “estabelece, designadamente, limites quantitativos dos indivíduos que podem ser graduados ou mudar de categoria ou posto, limites e ou requisitos em termos de impacto orçamental desta graduação ou mudança, os termos da produção de efeitos das graduações e mudanças de categoria ou posto, dever e termos de reporte aos membros do Governo que o proferem das graduações e mudanças de categoria ou posto que venham a ser efetivamente realizadas, bem como a eventual obrigação de adoção de outras medidas de redução de despesa para compensar o eventual aumento decorrente das graduações ou mudanças de categoria ou posto autorizadas”[9].

Nos termos expostos, sem esquecermos ainda que de acordo com o n.º 21 do mesmo normativo os atos praticados em violação do que aí se dispõe “são nulos e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade civil, financeira e disciplinar”, bem como, ainda, agora face ao seu n.º 23, que estamos perante regime com “natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas legais ou convencionais, especiais ou excepcionais, em contrário, não podendo ser afastado ou modificado pelas mesmas”, não poderemos deixar de acompanhar o Apelante quando sustenta que o ato de reclassificação da categoria profissional do Autor, não se demonstrando os pressupostos de que dependeria a sua admissibilidade, se apresenta em colisão com o disposto, imperativamente, na analisada norma do OE/2014.

Esclareça-se ainda, a propósito do regime da consolidação da mobilidade a que na mesma norma se alude no seu n.º 3, para nós não aplicável ao caso como se disse já, que, não se demonstrando afinal também os seus pressupostos, sendo que essa demonstração sem dúvidas se imporá mesmo no âmbito de um eventual recurso à analogia, a que alude o Apelado nas contra-alegações, sempre esse recurso seria de afastar, ou seja, ainda que porventura não houvesse obstáculo legal à aplicabilidade desse instituto (obstáculo que, diga-se, poderá ocorrer no caso, por assumir o regime previsto no analisado artigo 39.º norma excepcional para efeitos do disposto no artigo 11.º do Código Civil - “As normas excepcionais não comportam aplicação analógica ...” -, sendo que mesmo qualquer eventual inconstitucionalidade por violação do princípio da igualdade entre regimes, consubstanciado na inexistência para os trabalhadores vinculados por contrato individual de trabalho de exceção similar à estabelecida no n.º 3 daquele preceito, o seria por omissão, para efeitos do disposto no artigo 283.º da Constituição da República Portuguesa, a suprir então por via legislativa), sequer os factos provados o permitiriam, assim por não demonstração factual (sequer alegação se fez, de resto) de todos os pressupostos estabelecidos para aquela consolidação de mobilidade. Tudo sem prejuízo do facto de sequer o Autor, se

verificado o pressuposto previsto no n.º 1 do artigo 636.º do CPC (na hipótese, pois, de se tratar de argumento jurídico invocado que a sentença tivesse afastado, o que como se viu não é o caso), ter requerido a ampliação do âmbito do recurso para ver conhecida tal questão.

Ao que se referiu acresce a circunstância, quanto à demais previsão do mesmo artigo do OE, em que se admitem excepcionalmente, nos casos aí previstos, atos que envolvam contratações ou alterações de relação, incluindo mudança de categoria, de tais atos terem ficado sujeitos expressamente à verificação dos respetivos pressupostos, em particular a justificação do órgão ou serviço sobre a sua necessidade e ainda autorizações da tutela, sendo que, quanto a tal manifestação de necessidade e muito menos de autorização, como se viu, não se pode dizer que possam resultar da mera atribuição na prática a um trabalhador de novas funções. De facto, diversamente, e desde logo, esse facto não se traduz em manifestação, expressa ou mesmo tácita sequer, da necessidade funcional, com virtualidade para ser validamente considerada, pois que aquela manifestação está, legal e estatutariamente, sujeita a regras sobre o modo da sua formação, incluindo ainda sobre a quem assiste a competência para a proferir, sendo que a falta daquele juízo, reportado à necessidade funcional, e da sua expressão formal, não pode ser suprida pelo mero facto de o trabalhador ser colocado, como no caso ocorre, pelo Diretor de recursos humanos a executar tarefas inscritas em carreira profissional diferente daquela para a qual foi contratado e que exerceu até ocorrer aquela alteração, não podendo o Tribunal substituir-se ao órgão decisor competente “no reconhecimento da necessidade funcional, que condiciona a mudança de carreira”[10], como ainda, do mesmo modo, na autorização, que se impõe legalmente, através de despacho prévio, para essa alteração, da competência “dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa, tendo em conta a verificação dos requisitos e condições estabelecidos naquelas disposições”. Do exposto resulta, pois, que não acompanhamos a sentença recorrida ao ter condenado o Réu a reclassificar o Autor na categoria de Técnico Superior, por colidir esse ato de reclassificação, como se viu, com o disposto na referida Lei do Orçamento de 2014, importando assim revogar a sentença nessa parte. Não obstante a conclusão a que se chegou, fica no entanto por saber se, apesar disso, o Autor deve ou não ser remunerado, face à alteração operada no exercício das suas funções, de acordo com a categoria para que foi contratado ou, diversamente, da categoria em que se inserem as novas funções, questão essa a que nos propomos responder de seguida.

4. Da retribuição devida

Cumprindo decidir a questão referida, desde já se adianta que, não obstante o que se referiu antes sobre impossibilidade de reclassificação da categoria do Autor, daí não decorre, contrariamente ao sustentado pelo Apelante, que não esteja obrigado a pagar a remuneração correspondente à categoria em que se inserem as funções por aquele exercidas, como veremos de seguida.

Desde logo, o próprio regime constante do Código do Trabalho - que aliás na perspetiva do Apelante deve regular o caso - sobre categoria funcional e exercício de funções diversas da categoria atribuída ao trabalhador, a que se fez apelo também na decisão recorrida, assim o que resulta do artigo 118.º do CT/2009, aponta precisamente nesse sentido, como de resto, acrescente-se, e em particular, o artigo 120.º do mesmo Código (que o Recorrente também não contraria em qualquer das suas conclusões), pois que mesmo nos casos de mobilidade funcional a este último subsumíveis - ou seja, por o interesse da empresa o exigir, ter sido o trabalhador encarregado de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade para que fora contratado, sem que ocorra modificação substancial da posição deste -, esses acarretam precisamente como consequência, nos termos que resultam expressamente do seu n.º 4, que assista ao trabalhador o direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas, ou seja, porque nestas necessariamente integrada, a retribuição para essas prevista, ainda que, como resulta do seu n.º 5, salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquira a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Aliás, na parte em que na sentença recorrida foi afirmado o direito do Autor a receber a remuneração correspondente às funções que exerceu em determinado período, e não pois já, como se viu, a que seja reclassificado na categoria em que essas funções se integram, assim a de técnico superior, acabam por fazer cair pela base a maior parte dos argumentos invocados pelo Apelante, na justa medida em que se baseiam em considerandos e disposições legais cuja razão de ser parte do pressuposto, não verificado no caso, de que a impossibilidade de reclassificação da categoria do Autor implique o não pagamento de remuneração superior, assim a prevista para as funções que desempenhou, pois que, sendo este como que estranho ao cumprimento ou não dos pressupostos de que dependeria aquela reclassificação, afirmação esta já não aplicável ao Réu, mal se compreenderia que, exercendo aquele funções correspondentes a uma categoria diferente da contratada a partir de determinada altura, por decisão oriunda da estrutura do Réu, não auferisse a partir de então remuneração a essas correspondente, em conformidade aliás, como se viu, com o estabelecido no CT. Este é, de resto, também, o princípio que vigora nos diplomas que regulam o trabalho em funções públicas, na data

da alteração de funções a Lei n.º 12-A/2008, assim o seu artigo 62.º[11], sendo que, aí, estabelecendo-se no n.º 2 que o trabalhador “em caso algum é afectado na remuneração correspondente à categoria de que é titular”, no seu n.º 3, de modo expresso, afirma-se que “a remuneração do trabalhador é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular que se encontra previsto na categoria cujas funções vai exercer, desde que a primeira posição remuneratória desta categoria corresponda a nível remuneratório superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular. Ou seja, também aí a lei salvaguarda expressamente o primado da aproximação da remuneração às funções efetivamente exercidas, mesmo em situações de mobilidade.

Porque assim é, independentemente da reclassificação da categoria do Autor face às novas funções poder colidir como se disse com a regra estabelecida no seu n.º 1, tal não significa, sem prejuízo do que se dispõe nos n.ºs 21 e 22 do mesmo normativo[12] – em que se estabelecem afinal as consequências para atos que violem a proibição aí estabelecida (entre as quais não consta a pretendida pelo Apelante) –, que aquele, sob pena de violação de elementares princípios gerais como o da igualdade e da justiça, com repercussão também no âmbito laboral, assim desde logo o primado legal e constitucional de salário igual trabalho igual (al. a), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa), não tenha direito a auferir a remuneração correspondente à das funções que está a desempenhar, por decisão da entidade patronal, em condições idênticas às dos demais trabalhadores que essas exercem. É que, ainda neste caso, qualquer eventual violação da referida norma do OE, que proíbe sem dúvidas a prática de atos aí previstos que envolvam “valorização salarial”, já não proíbe, nem poderia proibir – atrevemo-nos a dizê-lo –, nos casos em que não obstante essa proibição tais atos venham a ser praticados, assim porventura, no que aqui importa, admitindo o órgão ou Serviço uma situação de mobilidade entre categorias diversas fora das condições legais, que o trabalhador, abrangido por esse ato, enquanto essa situação perdurar, receba a remuneração correspondente a tais funções, sendo que, acrescente-se, ainda que porventura a coberto das consequências advindas do vício da nulidade, também a solução a que se chega seria a mesma, na salvaguarda dos efeitos já passados antes da afirmação desse vício[13]. Ou seja, independentemente de não estarem reunidos os requisitos/pressupostos para operar a reclassificação da categoria do Autor, com a atribuição da categoria profissional de técnico superior, solução a que como se viu anteriormente chegamos, sempre as tarefas por esse desenvolvidas, compaginando-se com as de técnico superior, lhe

atribuem, enquanto tal situação se mantiver, o direito a receber, por lhe serem devidas, as correspondentes diferenças salariais, levando-se para o efeito em conta o que auferiu na categoria de que é detentor e a retribuição referente à de técnico superior. À esta mesma conclusão se chegou, entre outros, no Acórdão desta Secção de 22 de fevereiro de 2010[14], então apelando ao que se considerou no Acórdão do STJ de 2 de Novembro de 2005, assim no sentido de que, em respeito pelo princípio da igualdade “justifica-se que, em casos em que o trabalhador exerce funções correspondentes a determinada categoria profissional, sem que se verifiquem os requisitos para que esta lhe seja reconhecida, ele adquira o direito a auferir a retribuição correspondente, ainda que não possa invocar o direito à reclassificação nessa mesma categoria”.

Uma nota final se deixa, assim no sentido de que, não se contestando afinal que o Autor desde Fevereiro de 2014 tenha desempenhado funções correspondentes à categoria de técnico superior, e não pois aquelas para que foi contratado, pretenda afinal o Recorrente, não obstante essa realidade, de que beneficiou enquanto entidade/serviço em que aquele prestou essa atividade, que não seja paga a retribuição que corresponde ao exercício de tais funções, o que, nesta parte, numa primeira abordagem, poderá mesmo apresentar-se como contraditório, tanto mais que, sendo necessariamente conhecedor dessa realidade, das duas uma, ou entendia que estava legalmente em condições de atribuir tais funções, com a inerente remuneração, ou entendia que não, desde logo face aos normativos que invoca, assim as normas incluídas em Orçamentos de Estado, caso em que, sendo então coerente com esse entendimento, não deveria ter permitido que ocorresse aquela situação. É que, provando-se apenas (pontos 12 e 13 da factualidade provada) que o Autor, no dia 7 de Novembro de 2013, “apresentou um pedido de transferência de serviço, ao Diretor de Recursos Humanos, desse recebendo, no seguimento, a informação de que iria iniciar as suas novas funções, na Unidade de Ação Social, do Serviço de Humanização, a 2 de fevereiro de 2014, daí decorre que o que foi determinante para o exercício destas novas funções não foi propriamente aquele pedido e sim esta decisão, pois que o Autor, independentemente da sua vontade, não detinha competência/poder para alterar unilateralmente as funções que podia/devia exercer, radicando essa antes na estrutura com poderes decisórios do Recorrente. Assim, neste quadro circunstancial, apresenta-se como que contraditória com aquela sua posição, como ainda o facto de necessariamente ser do seu conhecimento que essas novas funções estavam a ser efetivamente exercidas pelo Autor, que o Réu venha agora como que a “dar o dito por não dito”, desculpe-se o uso da expressão, apenas porque é confrontado com o pedido de pagamento da

remuneração correspondente àquelas mesmas funções, situação essa que poderia então justificar, em última análise, o apelo ao regime do abuso do direito previsto no artigo 334.º do Código Civil.

Nos termos expostos, muito embora com fundamentação não propriamente coincidente, não nos merece censura a sentença recorrida, ao afirmar o aludido direito do Autor a serem-lhe pagas as diferenças salariais entre o que lhe foi pago e o que lhe deveria ter sido se considerada fosse a remuneração correspondente à categoria em que se inserem as funções que exerceu.

*

Quanto ao valor a que chegou o Tribunal recorrido, bem como critérios que utilizou para efetuar o cálculo do devido, porque não questionados minimamente pelo Recorrente em sede de recurso – nenhuma conclusão é dirigida a essa parte da sentença –, extravasando assim o leque de questões/argumentos que consubstanciam o objeto do recurso, não se impõe pronúncia da nossa parte, o que se aplica, ainda, ao mais decidido na sentença, assim indemnização fixada por danos de natureza não patrimonial.

*

A responsabilidade pelas custas no presente recurso é fixada na proporção de 2/3 para o Recorrente e de 1/3 para o Recorrido (artigo 527.º do CPC).

IV - DECISÃO

Acordam os juízes que integram a Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, na procedência parcial do recurso, mantendo-a quanto ao mais, em revogar a sentença recorrida na parte em que, na alínea a) do dispositivo, condenou o Réu a enquadrar o Autor na categoria profissional de “Técnico Superior”, com efeitos a partir de 2 de Fevereiro de 2014.

No que se refere a custas, mantendo quanto à sentença o que aí foi considerado, as deste recurso são fixadas na proporção de 2/3 para o Recorrente e de 1/3 para o Recorrido.

Anexa-se o sumário do Acórdão – artigo 663.º, n.º 7, do CPC.

Porto, 30 de maio de 2018

Nelson Fernandes

Rita Romeira

Teresa Sá Lopes

[1] Proc.º 210/07.6TCLRS.L1.S1, Conselheiro Álvaro Rodrigues, disponível em www.dgsi.pt

[2] Ainda, posteriormente, do n.º 1 do artigo 27.º do DL n.º 18/2017: “1 - Os trabalhadores das E. P. E., integradas no SNS estão sujeitos ao regime do contrato de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, bem como ao regime constante dos diplomas que definem o regime legal de carreira de profissões da saúde, demais legislação laboral, normas imperativas sobre títulos profissionais, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e regulamentos internos.”

[3] In www.dgsi.pt, que nesta parte se segue de perto.

[4] Na sua versão inicial, resultava do n.º 11 do seu artigo 99.º que *“Pode ainda ocorrer a consolidação da mobilidade intercarreiras do mesmo grau de complexidade funcional, verificados os requisitos previstos no n.º 3 e nos termos e condições previstos em portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e do membro do Governo competente no âmbito dos órgãos e serviços em cujos mapas de pessoal se encontre prevista a carreira de origem”*, passando depois a prever-se, pelo aditamento operado pela [Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro](#), no n.º 4 do aludido artigo 99.º-A, fazendo-a também depender ainda *“de proposta do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino e de parecer favorável do membro do Governo competente na respetiva área”*.

[5] Respetivamente, n.º 2 do artigo 64.º da Lei n.º 12-A/2008 e n.º 3 do artigo 99.º da Lei 35/2014.

[6] Assim, respetivamente, n.º 1 do artigo 64.º da 12-A/2008 e n.ºs 1 e 2 do artigo 99.º.

[7] Dispondo-se ainda no artigo 22.º-A, n.º 1, do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde:

“(...) 2 - A mobilidade dos profissionais de saúde, prevista no número anterior, é determinada por despacho do membro do Governo responsável pela área da saúde, com faculdade de delegação nos conselhos diretivos das administrações regionais de saúde.” 3 - O despacho referido no número anterior fixa o regime de prestação de trabalho e, no caso da mobilidade a tempo parcial, o horário de trabalho a cumprir em cada uma das entidades. 4 - Para efeitos de mobilidade interna temporária, os estabelecimentos e serviços do SNS são considerados unidades orgânicas desconcentradas de um mesmo serviço. 5 - A mobilidade autorizada ao abrigo do presente artigo, nas situações que implique a realização do período normal de trabalho em dois ou mais serviços ou estabelecimentos de saúde, que distem, entre si, mais de 60 km, confere o direito ao pagamento de ajudas de custo e de transporte, nos termos a definir em portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde, a qual deve incluir o domicílio a considerar para o efeito. 6 - A mobilidade prevista no presente

artigo não abrange a consolidação, exceto nos casos previstos na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro, e pela presente lei, estando ainda sujeita a autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública quando envolva simultaneamente entidades sujeitas e não sujeitas ao âmbito de aplicação da referida lei. 7 - Em situações de manifesta carência, suscetíveis de poderem comprometer a regular prestação de cuidados de saúde, podem as administrações regionais de saúde utilizar a mobilidade prevista nos termos dos números anteriores de um trabalhador de e para órgão ou serviço distintos, desde que, ambos, situados na respetiva jurisdição territorial.

8 - O regime previsto nos números anteriores tem natureza imperativa, prevalecendo sobre quaisquer outras normas, especiais ou excecionais, em contrário e sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho, não podendo ser afastado ou modificado pelos mesmos.”

[8] Ainda n.º 10, nos termos seguintes:

“10 - O disposto no número anterior abrange, durante o ano de 2014, situações de mudança de categoria ou de posto necessárias para o exercício de cargo ou funções, designadamente de militares das Forças Armadas e da GNR, de pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública (PSP), de pessoal da carreira de investigação e fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), da Polícia Judiciária (PJ), do SIRP, da Polícia Marítima e de outro pessoal militarizado e de pessoal do corpo da Guarda Prisional, justificada que esteja a sua necessidade e observadas as seguintes condições: a) Os efeitos remuneratórios da mudança de categoria ou de posto apenas se verificam no dia seguinte ao da publicação do diploma respetivo no Diário da República, exceto quando os serviços estejam legalmente dispensados dessa publicação, valendo, para esse efeito, a data do despacho de nomeação no novo posto ou categoria; b) Das mudanças de categoria ou posto não pode resultar aumento da despesa com pessoal nas entidades em que aquelas tenham lugar.”

[9] Ainda:

- De acordo com o n.º 12:

“12 - O disposto nos n.ºs 8 a 10 é também aplicável nos casos em que a mudança de categoria ou de posto dependa de procedimento concursal próprio para o efeito, situação em que o despacho a que se refere o número anterior deve ser prévio à abertura ou prosseguimento de tal procedimento.”

- Face ao n.º 14:

“14 - Sem prejuízo do disposto no n.º 11, permanecem suspensos todos os procedimentos concursais ou concursos pendentes a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo se o dirigente máximo do serviço ou entidade em causa decidir pela sua cessação.”

[10] Veja-se, Ac. RP de 22/02/2010, Relatora Desembargadora Albertina das Dores Nunes Aveiro Pereira, in www.dgsi.pt.

[11] Cujas redação é a seguinte:

“1 - O trabalhador em mobilidade na categoria, em órgão ou serviço diferente ou cuja situação jurídico-funcional de origem seja a de colocado em situação de mobilidade especial, pode ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontre posicionado na categoria ou, em caso de inexistência, pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única.

2 - O trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias em caso algum é afectado na remuneração correspondente à categoria de que é titular.

3 - No caso referido no número anterior, a remuneração do trabalhador é 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, desde que a primeira posição remuneratória desta categoria corresponda a nível remuneratório superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular.

4 - Não se verificando a hipótese prevista no número anterior, pode o trabalhador ser remunerado nos termos do n.º 1. (...)”

[12] Assim:

“21 - Os atos praticados em violação do disposto no presente artigo são nulos e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade civil, financeira e disciplinar.

22 - Para efeitos da efetivação da responsabilidade financeira a que se refere o número anterior, consideram-se pagamentos indevidos as despesas realizadas em violação do disposto no presente artigo.”

[13] Regime também aplicável na consideração, ainda que tal não resulte dos autos, de que não tenha sido cumprido o que se dispõe no artigo 22.º-A do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, cuja redação o legislador, na Lei do Orçamento de 2014, teve a preocupação de alterar, no artigo 71.º:

“1 - Os artigos 22.º-A e 22.º-B do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 11/93, de 15 de janeiro](#), passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 22.º-A

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - O despacho referido no número anterior fixa o regime de prestação de trabalho e, no caso da mobilidade a tempo parcial, o horário de trabalho a cumprir em cada uma das entidades.

4 - (Anterior n.º 3.)

5 - A mobilidade autorizada ao abrigo do presente artigo, nas situações que implique a realização do período normal de trabalho em dois ou mais serviços ou estabelecimentos de saúde, que distem, entre si, mais de 60 km, confere o direito ao pagamento de ajudas de custo e de transporte, nos termos a definir em portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde, a qual deve incluir o domicílio a considerar para o efeito.

6 - (Anterior n.º 4.)

7 - (Anterior n.º 5.)”

[14] Relatora Desembargadora Albertina Pereira, in www.dgsi.pt.