

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 442/22.0T8TMR.E1

Relator: MÁRIO BRANCO COELHO

Sessão: 28 Junho 2023

Votação: UNANIMIDADE

HOSPITAL INTEGRADO NO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

ENTIDADE PÚBLICA EMPRESARIAL

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

CATEGORIA PROFISSIONAL

CLASSIFICAÇÃO

PROMOÇÃO

RETRIBUIÇÃO

Sumário

1. Sendo o R. um Centro Hospitalar outorgante do ACT celebrado com a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no BTE n.º 23/2018, págs. 1907 e ss., e reconhecendo que a sua trabalhadora, filiada num dos sindicatos outorgantes, estava incorrectamente classificada, e que afinal pertencia à carreira de Técnico Superior do Regime Geral, desde o momento da celebração do contrato individual de trabalho, em Julho de 2007, tinha o dever de, por força das cláusulas 23.ª, 32.ª n.º 1 e 33.ª n.º 1 do ACT, determinar a posição retributiva da trabalhadora à data da sua contratação, e aplicar subsequentemente as regras do art. 104.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2. O Centro Hospitalar procederia, assim, à equiparação da retribuição base a que a trabalhadora tinha direito, à data da sua contratação, com as actualizações correspondentes à respectiva carreira dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

3. O art. 104.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, reconheceu duas hipóteses no reposicionamento remuneratório dos trabalhadores que transitavam para as novas carreira e categoria:

- 1.ª hipótese: identidade entre o nível remuneratório da nova carreira e a remuneração base a que tinham direito à data de entrada em vigor desse diploma, situação a que se aplicava o n.º 1;
 - 2.ª hipótese: falta de identidade entre o nível remuneratório da nova carreira e a remuneração base a que tinham direito à data de entrada em vigor desse diploma, situação a que se aplicava o n.º 2, com reposicionamento na posição remuneratória, automaticamente criada, de nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que tinham direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º.
4. Neste último caso, o n.º 3 desse art. 104.º estipulava que os trabalhadores, até ulterior alteração do posicionamento remuneratório, da categoria ou da carreira, mantinham “o direito à remuneração base que vêm, ou viriam, auferindo, a qual é objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do n.º 4 do artigo 68.º”.
5. Assim, até ulterior alteração do posicionamento remuneratório da trabalhadora, esta apenas tem direito à alteração da sua remuneração na proporção das actualizações anuais das remunerações dos trabalhadores da Administração Pública.
6. No que respeita à progressão na carreira, aquele ACT não tem efeito retroactivo, pelo que a trabalhadora não pode invocar a aplicação de um ponto por cada ano não avaliado, no período anterior à data de entrada em vigor daquele IRCT.
- (Sumário elaborado pelo Relator)

Texto Integral

Acordam os Juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

No Juízo do Trabalho de Tomar, **AA** demandou **Centro Hospitalar do Médio Tejo EPE**, pedindo a sua condenação:

- 1) A reconstituir a situação da A. de acordo com o estabelecido na Cláusula 32.ª do ACT e remunerá-la de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais, posicionando-a, com efeitos a Fevereiro de 2019, na 3.ª posição, nível remuneratório 19 da carreira de Técnico Superior, ou seja com o valor mensal de € 1.407,45 actualizado em Janeiro de 2020 para € 1.411,67 e em 2022 para €1.424,38;

2) A reconhecer à A. um horário de 35 horas semanais desde 18.02.2019 e condenado a atribuir esse horário à A.;

3) A pagar à A. as diferenças salariais devidas desde Fevereiro de 2019 no valor de € 8.853,93 até efectivo e integral pagamento e as diferenças salariais que se vierem a vencer, até lhe ser atribuída a remuneração equivalente à carreira de técnico superior, posição 3, nível remuneratório 19, conforme referido em 1) supra. Relativamente a esta quantia acrescem juros de mora à taxa legal desde a data em que cada uma das quantias era devida e não foi paga até efectivo e integral pagamento;

Alegou estar filiada, desde 18.02.2019, num dos sindicatos outorgantes do ACT publicado no BTE n.º 23/2018, detendo a categoria de Técnico Superior e exercer funções no serviço de psiquiatria, com o vencimento mensal, no ano de 2022, de € 1.215,93. Sustenta que o R. não aplicou o disposto na cláusula 32.ª n.º 3 daquele ACT, não procedendo ao correcto posicionamento remuneratório da A., pois apenas alterou a sua posição remuneratória para o nível 15, quando o deveria ter feito para o nível 19. Afirma que, em 01.07.2007, quando foi admitida ao serviço do R., se tivesse sido contratada em regime de funções públicas, auferiria o valor de € 1.307,00, actualizado em 01.01.2009 para € 1.373,12, e que em 01.01.2019 (com acumulação dos 10 pontos necessários à alteração da sua posição remuneratória), a sua remuneração seria actualizada para € 1.407,45, depois € 1.411,67 nos anos de 2020 e 2021, e € 1.424,38 no ano de 2022, bem como a prestar 35 horas semanais.

Contestando, o R. disse que procedeu à revisão de situação profissional da A., com efeitos a 18.02.2019, com transição para o período normal de trabalho (PNT) a que correspondem as 35 horas semanais, e que ressarciu o valor referente aos retroactivos das horas com efeitos à mesma data.

Realizou-se julgamento e a sentença julgou a acção totalmente procedente.

Recorre o R. e conclui:

1. O Recorrente não se conforma com a douda sentença proferida nos autos, que decidiu julgar procedente a presente acção, e em consequência, condenou o Recorrente a: (...)

2. O Recorrente, considera ter demonstrado ao douto Tribunal a quo, que, não assiste razão à Recorrida.

3. Tal como foi invocado em sede de Contestação apresentada nos autos em 26.04.2022, a pretensão deduzida pela Recorrida nos presentes autos, carece de qualquer fundamento, de facto e de direito, impondo-se julgar pela sua total improcedência, com todas as legais consequências.

4. A propósito da factualidade, a Recorrida viu o seu vencimento mensal

modificado conforme peticionou na acção, com efeitos no mês de Janeiro de 2022.

5. A Recorrida, viu-se igualmente ressarcida do valor devido, referente aos retroactivos das horas peticionadas, com efeitos em 18 de Fevereiro de 2019.

6. Relativamente às horas semanais, por ofício n.º 147135/2021/SGRH, de 06 de Dezembro de 2021, o Recorrente comunicou à Recorrida a revisão da sua situação profissional, com efeitos precisamente no dia 18 do mês de Fevereiro de 2019, nomeadamente, a transição para o período de trabalho (PNT) a que correspondem as 35 horas semanais, de acordo com o n.º 2 e seguintes da clausula 32.º do Acordo Colectivo de Trabalho.

7. Ora, face aos elementos carreados para os autos, não assiste qualquer razão à Recorrida, de facto ou de direito, na acção que propôs contra o ora Recorrente.

8. Relativamente às questões suscitadas no duto despacho que designou a Audiência Prévia, o Recorrente apresentou requerimento em 20.06.2022, a desenvolver a sua posição.

9. Assim, o Recorrente procurou elucidar o duto Tribunal a quo de que, procedeu à revisão da situação profissional da Recorrida, porquanto a mesma se encontrava a exercer funções enquanto Educadora Social, erradamente inserida na carreira de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT).

10. Tendo-se verificado a inexistência daquela profissão na Carreira de Técnico Superior das áreas de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT), bem como na Carreira de Técnico Superior de Saúde (TSS).

11. De modo a sanar eventuais irregularidades resultantes da situação profissional detida pela Recorrida, desde o momento da sua admissão e procurando suprir a ausência de enquadramento legal no que concerne à profissão de Educador Social, foi entendimento do Recorrente, ponderadas e analisadas as funções efectivamente exercidas, proceder à respectiva equiparação ao conteúdo funcional descrito para a Carreira de Técnico Superior do regime geral.

12. Tal equiparação comportou as seguintes alterações:

a) Para efeitos do reposicionamento remuneratório, aplicação do regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, mantido em vigor pela al. c) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, tendo sido a Autora reposicionada automaticamente na 1.ª posição remuneratória da Carreira de Técnico Superior do regime geral, a que corresponde ao nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única;

b) Transição para o período normal de trabalho (PNT) a que correspondem as 35 horas semanais, de acordo com o n.º 2 e seguintes da Cláusula 32.ª do supra aludido ACT;

c) Quanto à avaliação de desempenho e para todos os efeitos legais, incluindo a alteração de posicionamento remuneratório, sujeição ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações, conforme previsto na Cláusula 10.^a do ACT.

13. Na realidade a transição para o nível 19 da Tabela Remuneratória Única, foi peticionada pela Recorrida, e não consubstancia um reposicionamento remuneratório, mas sim uma alteração de posicionamento remuneratório, pelo que importa esclarecer que as alterações obrigatórias de posição remuneratória decorrem do artigo 156.º/7 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que regula o vínculo de trabalho em funções públicas, que dispõe que: *“(...) há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, (...) quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra (...)”*.

14. No que respeita aos trabalhadores em regime de Contrato Individual de Trabalho (CIT), como é o caso da Recorrida, o ACT publicado no BTE n.º 23, de 22.06.2018 veio estipular, na sua Cláusula 10.^a, que: *“a avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração de posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.”*

15. Assim, apenas se poderá realizar a contagem de pontos a partir daquela data.

16. Sem prejuízo do que antecede, veio a Tutela esclarecer que: *“(...) a contabilização de pontos para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório dos trabalhadores vinculados mediante Contrato de Trabalho ao abrigo do Código do Trabalho deverá atender ao disposto no artigo 136.º do Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de Maio (Decreto-Lei de Execução Orçamental), o qual estabelece que terão lugar as alterações obrigatórias que decorram dos regulamentos internos vigentes e dos respectivos contratos de trabalho.”*

17. Assim uma vez que no Regulamento Interno do Recorrente CHMT, E.P.E., não se encontra vertida qualquer disposição acerca desta matéria, os pontos decorrentes das avaliações de desempenho obtidas pelos colaboradores em regime de Contrato Individual de Trabalho apenas produzirão efeito para alteração de posição remuneratória a partir do ano de 2018.

18. À data de admissão da Recorrida, inexistia legislação que fizesse relevar

os efeitos da avaliação de desempenho na alteração da posição remuneratória dos profissionais em regime de Contrato Individual de Trabalho.

19. É inequívoco que o Acordo Colectivo de Trabalho, não produz efeitos retroactivos nesta matéria relativamente à Recorrida ou a qualquer outro profissional.

20. E essa, seria a única forma possível de justificar a alteração da posição remuneratória peticionada, o que não é por isso exequível.

21. Pelo que a adopção de procedimento adverso à situação da Recorrida, se traduziria numa violação grave do princípio da igualdade e da confiança relativamente aos restantes trabalhadores em situação idêntica.

22. No que concerne aos valores pagos, o Recorrente procedeu à alteração de vencimento, tendo processado os respectivos retroactivos com efeitos a 18-02-2019, conforme descrito no talão de vencimento relativo a Dezembro de 2021, data na qual a Autora se sindicalizou, uma vez que não existe, em momento anterior, manifestação do direito de opção pela aplicação, ao Contrato de Trabalho em vigor, do regime estabelecido no ACT publicado no BTE n.º 23, de 22-06-2018, conforme previsto no artigo 497.º do Código do Trabalho (Cfr. documento n.º 10 junto com a PI).

23. Quanto ao ajustamento da alteração do PNT (Período Normal de Trabalho) das 40 horas/semanais para as 35 horas/semanais, o mesmo não foi alvo de pagamento pecuniário, por não ser prática habitual do Recorrente o pagamento de bolsa de horas mas, ao contrário, privilegiar o seu gozo.

24. Relativamente à jornada semanal de trabalho, a Recorrida nada contrapôs ao reconhecimento pela Recorrente da redução de 40 para 35 horas, como aliás a própria Sentença refere no seu ponto 2.5.

25. Aliás, a Recorrida nem sequer indicou nos autos, qual é a hora de início e do fim da sua jornada de trabalho.

26. Desta forma, foram “carregadas” à Recorrida, a título de bolsa de horas, as horas de trabalho em excesso, em virtude da alteração da carga horária praticada (cerca de 650 horas), nos seguintes termos:

- Em Fevereiro de 2019, a Autora detinha 31,2 horas em bolsa;
- Em Janeiro de 2022, a Autora detinha 685,3 horas em bolsa.

27. Em Junho de 2022, a Autora detinha 575 horas, uma vez que foi procedendo ao gozo das horas disponibilizadas em bolsa, de acordo com os seus interesses e a disponibilidade do Serviço.

28. Face ao exposto, o Recorrente discorda, da linha orientadora do Tribunal a quo, quando quer igualar o regime previsto no Código do Trabalho ao regime previsto na LTFP – Cfr. art. 28.º e ss. da LTFP.

29. O empregador público deve planear para cada exercício orçamental as actividades de natureza permanente ou temporária, tendo em consideração a

missão, as atribuições, a estratégia, os objectivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis, aquando o planeamento e gestão dos recursos humanos, o que contraria o livre arbítrio do Conselho Administração e viola claramente a autonomia técnica, administrativa e financeira dos Centros Hospitalares, conforme decorre da lei Ordinária e da própria Constituição.

30. Assim, com o presente recurso, pretende o Recorrente, a revogação da dita Sentença proferida pelo douto Tribunal a quo, que julgou a acção procedente e, em consequência, condenou o Réu no pedido.

31. Deve por isso, a Sentença recorrida, ser revogada na sua totalidade, e ser substituída por outra que julgue improcedente o pedido da Recorrida.

A resposta oferecida pela trabalhadora sustenta a manutenção do julgado. Já nesta Relação, a Digna Magistrada do Ministério Público ofereceu Parecer, pronunciando-se no sentido do recurso não merecer provimento. Cumpre-nos decidir.

De acordo com o art. 662.º n.º 1 do Código de Processo Civil, a Relação deve alterar a decisão proferida sobre a matéria de facto, se os factos tidos como assentes, a prova produzida ou um documento superveniente impuserem decisão diversa.

Ora, a sentença recorrida contém, na alínea G), um evidente lapso de escrita na descrição dos vencimentos auferidos nos anos de 2018 a 2022. Do acordo das partes e dos recibos de vencimento, não impugnados, resulta que o vencimento mensal era de € 1.165,79 nos anos de 2018, 2019 e 2020, actualizado para € 1.169,29 no ano de 2021, alterado, em Dezembro de 2021, com efeitos retroactivos a Fevereiro de 2019, para € 1.205,08, actualizado em 2022 para € 1.215,93.

Esta alínea será, assim, rectificada para corrigir o lapso de escrita e reproduzir fielmente as retribuições pagas.

A alínea C) será igualmente corrigida, para reflectir a data de filiação sindical da trabalhadora, 18.02.2019, pois trata-se igualmente de facto sobre qual há acordo das partes.

Está também alegado que a A. foi contratada, mediante contrato individual de trabalho sem termo, com início no dia 01 de Julho de 2007, para desempenhar as funções de Educadora Social, com a retribuição mensal de €1.109,62, e que foi reconhecida como técnica superior desde o início do seu contrato de trabalho.

Esta alegação não está impugnada e está igualmente documentada nos autos, através do contrato individual de trabalho junto à petição inicial como

documento n.º 4, e ao email do serviço de gestão de recursos humanos do R. datado de 08.01.2019, informando da revisão do cadastro da trabalhadora, igualmente junto à petição inicial, como documento n.º 5.

Porque estes factos estão assentes e são essenciais à decisão da causa,

decide-se:

- aditar na alínea C) do elenco de factos provados, no final, o seguinte “(...), desde 18.02.2019”;
- rectificar alínea G) do elenco de factos provados, que passará a ter a seguinte redacção: “Auferiu o vencimento mensal de € 1.165,79 nos anos de 2018, 2019 e 2020, actualizado para € 1.169,29 em 2021, alterado, em Dezembro de 2021, com efeitos retroactivos a Fevereiro de 2019, para € 1.205,08, actualizado em 2022 para € 1.215,93”;
- aditar uma alínea H), com a seguinte redacção: “A A. foi contratada, em 01.07.2007, mediante contrato individual de trabalho sem termo, para desempenhar as funções de Educadora Social, com a retribuição mensal de € 1.109,62”;
- aditar uma alínea I), com a seguinte redacção: “Por email do serviço de gestão de recursos humanos do R., datado de 08.01.2019, a A. foi informada do seguinte: “de acordo com o despacho do Vogal do Conselho de Administração, (...), o Serviço de Gestão de Recursos Humanos vais assegurar a revisão do cadastro de V. Exa., passando a constar como pertencente à carreira de Técnico Superior do Regime Geral, desde o momento da celebração do contrato individual de trabalho sem termo, ou seja, desde 01-07-2007”.

A matéria de facto provada fixa-se assim neste modo:

- A) A autora exerce para o R. as funções de Técnico Superior;
- B) Mediante o vencimento mensal de € 1.215,93.
- C) A A. é sócia do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, desde 18.02.2019.
- D) O Réu outorgou com o referido Sindicato um Acordo Colectivo de Trabalho, adiante designado ACT que foi publicado no BTE n.º 23 de 22.06.2018.
- E) A A. iniciou a prestação de trabalho para a R. no dia 1 de Julho de 2007.
- F) A autora exercia inicialmente um horário de trabalho semanal de 40 horas, que foi reduzido para 35 horas a partir de 18.02.2019.
- G) Auferiu o vencimento mensal de € 1.165,79 nos anos de 2018, 2019 e 2020, actualizado para € 1.169,29 em 2021, alterado, em Dezembro de 2021, com efeitos retroactivos a Fevereiro de 2019, para € 1.205,08, actualizado em 2022 para € 1.215,93.
- H) A A. foi contratada, em 01.07.2007, mediante contrato individual de

trabalho sem termo, para desempenhar as funções de Educadora Social, com a retribuição mensal de € 1.109,62.

I) Por email do serviço de gestão de recursos humanos do R., datado de 08.01.2019, a A. foi informada do seguinte: *“de acordo com o despacho do Vogal do Conselho de Administração, (...), o Serviço de Gestão de Recursos Humanos vai assegurar a revisão do cadastro de V. Exa., passando a constar como pertencente à carreira de Técnico Superior do Regime Geral, desde o momento da celebração do contrato individual de trabalho sem termo, ou seja, desde 01-07-2007”*.

APLICANDO O DIREITO

Da remuneração da trabalhadora

De acordo com o contrato de trabalho celebrado em 01.07.2007, a trabalhadora foi admitida com a categoria profissional de educadora social, mas, em 08.01.2019, o R. reconheceu que a trabalhadora pertencia, afinal, *“à carreira de Técnico Superior do Regime Geral, desde o momento da celebração do contrato individual de trabalho sem termo, ou seja, desde 01-07-2007”*.

A A. alegou, e o R. não impugnou, que a remuneração correspondente ao 1.º escalão, índice 400, da carreira de técnico superior do regime geral, no ano de 2007, era de € 1.307,00 - e este valor está efectivamente previsto na Tabela Remuneratória Única de 2007, anexa à petição inicial e não impugnada.^[1] Igualmente alegou que, em 01.01.2009, na transição para as novas posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais, por força do art. 104.º n.º 1 da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, ficou posicionada entre a 2.ª e 3.ª posição, entre o nível 15 e 19 da carreira geral de técnico superior, a que corresponde a remuneração de € 1.373,12.^[2]

A este respeito, diremos que a A. é associada, desde 18.02.2019, de um dos sindicatos outorgantes do ACT publicado no BTE n.º 23/2018, págs. 1907 e ss., igualmente outorgado pelo R., pelo que beneficia das disposições dessa convenção, por força do princípio da dupla filiação, consagrado no art. 496.º do Código do Trabalho.

Ora, a cláusula 23.ª daquele ACT estipula que a retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos - entre eles, os técnicos superiores (cláusula 3.ª) - é determinada pela posição retributiva pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Em complemento, a cláusula 32.ª n.º 1 do ACT estipula que estes trabalhadores, contratados para o exercício de funções correspondentes ao

conteúdo funcional das carreiras ali reguladas, *“transitam para a categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos.”*

Nos autos não está em discussão qual a categoria profissional adequada às funções desempenhadas pela trabalhadora, pois essa questão foi já decidida pelo R., ao reconhecer que a A. pertencia efectivamente à carreira de Técnico Superior do Regime Geral, desde o início do seu contrato de trabalho, em 01.07.2007.

Mas se assim é, por força das cláusulas 23.^a, 32.^a n.º 1 e 33.^a n.º 1 do ACT, o R. tinha o dever de determinar a posição retributiva da trabalhadora à data da sua contratação, e aplicar subsequentemente as regras do art. 104.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

A propósito desta norma, escreveu-se no Acórdão desta Relação de Évora de 30.03.2023 o seguinte: *“Conforme se refere no n.º 1 do art. 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27-02, (...) deve atender-se à posição remuneratória dos trabalhadores a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que, à data, têm direito. Ou seja, a equiparação é efectuada em face da retribuição base que, à data, teriam direito e não à retribuição que efectivamente auferiam, a menos que a retribuição que auferiam corresponda àquela a que têm direito.”*^[3]

Sucedo que, no ano de 2007, quando a A. foi contratada, a tabela remuneratória única previa, quanto à carreira de técnico superior de 2.^a do regime geral, a remuneração de € 1.307,00 para o 1.º escalão, índice 400. O art. 95.º n.º 1 al. a) da Lei 12-A/2008 estipulou a transição para a carreira geral de técnico superior dos trabalhadores que se encontravam integrados nas carreiras de técnico superior de regime geral. A esta carreira geral de técnico superior, criada pelo art. 49.º n.º 1 al. a) dessa Lei, foram atribuídas 14 posições remuneratórias, com os respectivos níveis remuneratórios da tabela única definidos no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, correspondendo a 1.^a posição ao nível 11, a 2.^a posição ao nível 15 e a 3.^a posição ao nível 19 – os restantes níveis não relevam para a presente decisão. A Portaria n.º 1553-C/2008 determinou que ao nível 11 correspondia a retribuição de € 995,51, ao nível 15 a retribuição de € 1.201,48 e ao nível 19 a retribuição de € 1.407,45.

No entanto, a carreira de técnico superior de 2.^a do regime geral, tinha, no ano de 2009, a remuneração do 1.º escalão, índice 400, actualizada para o valor de € 1.373,12, o que a situava entre o nível 18 e o nível 19 da tabela remuneratória única e entre a 2.^a e 3.^a posição na transição para a carreira geral de técnico superior.^[4]

O R. alega que, para sanar as irregularidades na situação profissional da trabalhadora, procedeu ao seu *“reposicionamento remuneratório, (...) 1.ª posição remuneratória da Carreira de Técnico Superior do regime geral, a que corresponde ao nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única”* - ponto 12 das conclusões.

Está demonstrado que, em Dezembro de 2021, o R. alterou a remuneração da trabalhadora para € 1.205,08, com efeitos retroactivos a Fevereiro de 2019 (como reduziu, também, o seu horário de trabalho semanal para 35 horas, como efeitos a 18.02.2019).

Sucede que este valor de € 1.205,08 corresponde, após a actualização de 0,3% das remunerações base mensais superiores a € 691,06 existentes na Administração Pública, operada pelo art. 4.º n.º 3 do DL 10-B/2020, de 20 de Março, com efeitos a partir de 01.01.2020, à 2.ª posição da carreira geral de técnico superior, nível remuneratório 15 (€ 1.201,48 + 0,3% = € 1.205,08). Ou seja, com efeitos retroactivos a Fevereiro de 2019, o R. procedeu a uma actualização remuneratória, para valores que apenas entraram em vigor quase um ano depois, em 01.01.2020.

De todo o modo, o R. reconheceu que tinha a obrigação de proceder ao reposicionamento remuneratório da trabalhadora, equiparando-a à respectiva carreira dos trabalhadores com vínculo de emprego público, como efectivamente resulta das cláusulas 23.ª, 32.ª n.º 1 e 33.ª n.º 1 do ACT, e do art. 104.º da Lei 12-A/2008.

Sucede que o R. tinha a obrigação de ser totalmente consequente com a decisão que comunicou à trabalhadora através do seu email de 08.01.2019, no qual reconheceu que esta pertencia à carreira de técnico superior do regime geral, desde o início do seu contrato de trabalho, em Julho de 2007. Para o efeito, deveria ter determinado qual a remuneração que seria devida à trabalhadora em consequência desse enquadramento, à data de início do contrato de trabalho, apurar quais as actualizações que teriam ocorrido e retirar as respectivas consequências.

Como vimos, no ano de 2007, a remuneração de entrada na carreira de técnico superior do regime geral era de € 1.307,00 (1.º escalão, índice 400), valor este actualizado, no ano de 2009, para € 1.373,12.^[5]

A trabalhadora argumenta que a sua retribuição deveria considerar-se actualizada, ainda, para € 1.407,45 no ano de 2019, por enquadramento na 3.ª posição, nível remuneratório 19, com efeitos à data da sua filiação sindical. Para este efeito, invoca o direito à progressão na carreira, nos termos do art. 47.º da Lei 12-A/2008, e do actual art. 156.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e do art. 18.º n.º 2 da Lei do Orçamento de Estado

para 2018 (Lei 114/2017, de 29 de Dezembro), com aplicação de um ponto por cada ano não avaliado.

Esta questão foi já analisada no Acórdão desta Relação de Évora de 12.01.2023, proferido no Proc. 3594/21.3T8FAR.E1 e publicado em www.dgsi.pt, decidindo que o ACT não se aplica retroactivamente.^[6]

Em consequência, é admissível a equiparação à retribuição base a que a trabalhadora tinha direito, à data da sua contratação, com as actualizações correspondentes à respectiva carreira dos trabalhadores com vínculo de emprego público, porque tal resulta das cláusulas 23.ª, 32.ª n.º 1 e 33.ª n.º 1 do ACT, e do art. 104.º da Lei 12-A/2008.

Mas esse ACT não tem efeitos retroactivos quanto à progressão na carreira dos trabalhadores com contrato individual de trabalho, pelo que nesta parte não pode ser reconhecida a progressão para a 3.ª posição, nível remuneratório 19 e correspondente retribuição, no ano de 2019, de € 1.407,45.

Recorde-se que o art. 104.º da Lei 12-A/2008 reconhecia duas hipóteses no reposicionamento remuneratório dos trabalhadores que transitavam para as novas carreira e categoria:

- 1.ª hipótese: identidade entre o nível remuneratório da nova carreira e a remuneração base a que tinham direito à data de entrada em vigor desse diploma, situação a que se aplicava o n.º 1;
- 2.ª hipótese: falta de identidade entre o nível remuneratório da nova carreira e a remuneração base a que tinham direito à data de entrada em vigor desse diploma, situação a que se aplicava o n.º 2, com reposicionamento na posição remuneratória, automaticamente criada, de nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que tinham direito, ou a que teriam por aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º.

Neste último caso, o n.º 3 desse art. 104.º estipulava que os trabalhadores, até ulterior alteração do posicionamento remuneratório, da categoria ou da carreira, mantinham *“o direito à remuneração base que vêm, ou viriam, auferindo, a qual é objecto de alteração em idêntica proporção à que resulte da aplicação do n.º 4 do artigo 68.º”*.

Assim, até ulterior alteração do posicionamento remuneratório da A., esta apenas tem direito à alteração da sua remuneração na proporção das actualizações anuais das remunerações dos trabalhadores da Administração Pública, ou seja:

- para **€ 1.373,12**, a partir da data da sua filiação sindical, por aplicação do art. 104.º n.ºs 2 e 3 da Lei 12-A/2008, e da cláusula 33.ª n.º 1 do ACT;

- para € 1.373,12 + 0,3% = € **1.377,24**, a partir de 01.01.2020, por aplicação da taxa de actualização de 0,3% prevista no art. 4.º n.º 3 do DL 10-B/2020, de 20 de Março; e,

- para € 1.377,24 + 0,9% = € **1.389,64**, a partir de 01.01.2022, por aplicação da taxa de actualização de 0,9% prevista no art. 4.º do DL 109-A/2021, de 7 de Dezembro.

O recurso procede, assim, apenas em parte, na medida que a trabalhadora tem direito a ser remunerada de acordo com estes valores, e a ser posicionada, com efeitos a Fevereiro de 2019, entre a 2.ª e a 3.ª posição da carreira geral de técnico superior.^[7]

Quanto às diferenças salariais, devidas desde a data de filiação sindical, calculam-se pelo seguinte modo:

- ano de 2019, a partir de 18 de Fevereiro: $[(1.373,12 \times 12) - (1.205,08 \times 12) \times 317/365] + [(1.373,12 - 1.205,08) \times 2] = € \mathbf{2.087,38}$;

- anos de 2020 e de 2021: $(1.377,24 \times 28) - (1.205,08 \times 28) = € \mathbf{4.820,48}$;

- meses de Janeiro e Fevereiro de 2022 (limite do pedido): $(1.389,64 \times 2) - (1.215,93 \times 2) = € \mathbf{347,42}$.

Finalmente, quanto ao horário das 35 horas semanais, o R. já o concedeu à trabalhadora, e essa questão nem sequer está em discussão no recurso, pelo que essa parte da sentença não será modificada.

DECISÃO

Destarte, concedendo parcial provimento ao recurso, decide-se:

a) alterar o ponto 1) do dispositivo da sentença recorrida, condenando o R. a posicionar a A., com efeitos a 18.02.2019, entre a 2.ª e a 3.ª posição da carreira geral de técnico superior, e remunerá-la pela retribuição base mensal de € **1.373,12** a partir dessa data, actualizada para € **1.377,24** a partir de 01.01.2020, e para € **1.389,64** a partir de 01.01.2022;

b) manter o ponto 2) do dispositivo da sentença recorrida (reconhecimento do horário de 35 horas semanais);

c) alterar o ponto 3) do dispositivo da sentença recorrida, condenando o R. a pagar diferenças salariais devidas entre 18.02.2019 e o mês de Fevereiro de 2022, inclusive, no valor global de € **7.255,28** e as diferenças salariais que se vierem a vencer a partir do mês de Março de 2022;

d) manter o ponto 4) do mesmo dispositivo (condenação em juros de mora à taxa legal desde a data em que cada uma das retribuições era devida e não foi paga, até efectivo e integral pagamento).

Custas na proporção do decaimento.

Évora, 28 de Junho de 2023

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

Emília Ramos Costa

[1] Esta Tabela também pode ser consultada, em linha, no seguinte endereço:

http://www.isa.utl.pt/files/pub/legislacao/Tabela_Salarial2007.pdf.

[2] Vide a Tabela de Transição para as Novas Posições Remuneratórias – Carreiras Gerais, disponível em:

https://www.dgaep.gov.pt/upload/homepage/TAB_LVCR_POSICOES_REMUNERATORIAS.pdf.

[3] Proferido no Proc. 258/22.4T8TMR.E1 e publicado em www.dgsi.pt.

[4] Vide a Tabela identificada na nota 2.

[5] Actualizado em 01.01.2008, na percentagem de 2,1%, pela Portaria 30-A/2008, de 10 de Janeiro, e em 01.01.2009, na percentagem de 2,9%, pela Portaria 1553-C/2008, de 31 de Dezembro.

[6] No mesmo sentido, os Acórdãos da Relação de Coimbra de 08.09.2021 (Proc. 4227/19.3T8VIS.C1) e da Relação de Guimarães de 17.03.2022 (Proc.1812/20.4T8VRL.G1), publicados em www.dgsi.pt.

[7] Esta decisão enquadra-se em parte da causa de pedir formulada na petição inicial, nomeadamente nos respectivos arts. 35.º, 36.º, 45.º e 46.º.