

-Geral da República, nomeada definitivamente, precedendo concurso, com efeitos reportados à data do despacho, assessora principal, da mesma carreira e do mesmo quadro.

Foi dado cumprimento ao disposto no n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2002, de 2 de Maio, e obtida a respectiva confirmação de cabimento, por parte da 1.ª Delegação da Direcção-Geral do Orçamento, e ao estipulado nos artigos 34.º e 41.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, conforme procedimento P20085151. (Isento de fiscalização prévia do TC.)

30 de Dezembro de 2008. — O Secretário, *Carlos José de Sousa Mendes*.

Parecer n.º 62/2007

Reclassificação — Carreira Técnica Superior — Mobilidade — Habilitações Literárias — Conteúdo Funcional — Direcção-Geral da Administração da Justiça — Cargo Dirigente — Competência — Exercício de Funções — Hierarquia.

1.ª — A reclassificação e a reconversão profissionais, cujo regime é estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, constituem instrumentos de mobilidade intercarreiras que podem ser utilizados pela Administração, por sua iniciativa ou a requerimento dos interessados, com vista a uma melhor gestão dos recursos humanos;

2.ª — A reclassificação de funcionários para categoria e carreira diferentes daquelas em que estão integrados exige a verificação de uma das condições de aplicação previstas no artigo 4.º e, cumulativamente, o preenchimento dos requisitos previstos no artigo 7.º do mesmo decreto-lei;

3.ª — A aquisição, após a integração na carreira de origem, das habilitações académicas ou das qualificações profissionais exigíveis para o ingresso na nova carreira permite a reclassificação do funcionário, desde que se verifique o requisito relacionado com o exercício de funções correspondentes a esta carreira e haja interesse de serviço;

4.ª — Os titulares de cargos de direcção intermédia são responsáveis pela prossecução das atribuições cometidas à respectiva unidade orgânica e, no exercício das suas competências, detêm poderes de direcção, orientação, supervisão e controlo sobre os funcionários que lhe estão afectos, o que pressupõe um domínio superior nas respectivas áreas de intervenção funcional e estabelece um «nexo de competência comum» entre ambos;

5.ª — Deste modo, o exercício de funções dirigentes em unidade em que prestam serviço funcionários dos quadros da carreira técnica superior, no âmbito do seu conteúdo funcional, permite que, observados os requisitos de tempo e de forma, se considere comprovado o exercício de funções correspondentes àquela carreira, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 7.º do mesmo diploma legal;

6.ª — Podem ser reclassificados para a carreira técnica superior, os secretários de justiça, licenciados após a integração em carreira do grupo de oficiais de justiça, que há mais de um ano exercem cargos dirigentes em unidades orgânicas da Direcção-Geral da Administração da Justiça, cujas competências se interligam com a intervenção funcional dos funcionários da carreira técnica superior, e que manifestaram essa vontade, desde que haja interesse de serviço e seja emitido parecer favorável pela Secretaria-Geral do Ministério.

Senhor Secretário de Estado Adjunto e da Justiça, Excelência:

1 — Dignou-se Vossa Excelência solicitar parecer deste Conselho Consultivo acerca da aplicabilidade do regime de reclassificação profissional, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, a dois secretários de justiça, que exercem cargos dirigentes na Direcção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ), desse Ministério, e que pretendem ser integrados na carreira técnica superior.

2 — São os seguintes os contornos das situações concretas, e respectivos procedimentos, que estão na génese da presente consulta:

António Fernando Miranda Dias é secretário de justiça e licenciado em Organização e Gestão de Empresas. Desde 11 de Julho de 1994 exerce o cargo de director de serviços na (actualmente designada) Direcção de Serviços de Gestão Financeira, daquela Direcção-Geral; anteriormente, e por período de tempo superior a um ano, terá exercido funções correspondentes à carreira técnica superior na Direcção-Geral dos Serviços Judiciários (DGSJ, que antecedeu a DGAJ¹);

Luís Fernando Borges Freitas é secretário de justiça e licenciado em Direito. Desde 7 de Abril de 1997, exerce cargos dirigentes, inicialmente, como chefe de divisão no Gabinete de Apoio Técnico-Jurídico e, actualmente, como director de serviços na Direcção de Serviços da Administração Judicial, da DGAJ; anteriormente, e por um período de tempo superior a um ano, terá também exercido funções correspondentes à carreira técnica superior, na DGSJ;

Em data não indicada do ano 2000, a Direcção-Geral dos Serviços Judiciários remeteu à Secretaria-Geral do Ministério da Justiça processos para reclassificação profissional dos interessados (designação que, doravante passaremos a adoptar) para a carreira técnica superior, na categoria de assessores principais, escalão 1, invocando, para o efeito, o disposto na alínea *d*) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, nos termos da qual, uma das condições que pode dar lugar ao procedimento de reclassificação profissional é a «aquisição de novas habilitações académicas e ou profissionais, desde que relevantes para as áreas de especialidade enquadráveis nas atribuições e competências dos organismos e serviços da Administração Pública»²;

Essa pretensão foi objecto de indeferimento, por despacho de 5 de Janeiro de 2001, da Secretária-Geral, com fundamento na não observância do requisito exigido pela alínea *b*) do n.º 1 do artigo 7.º do mesmo diploma legal³, sendo referido que «teria que haver exercício efectivo das funções correspondentes à nova carreira, o que não se verifica dado serem ambos dirigentes»;

Em 23 de Novembro de 2001, a Direcção-Geral da Administração da Justiça solicitou à Secretaria-Geral a “reponderação” do assunto, invocando que o pedido se fundamentava na alínea *d*) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 497/99 — “aquisição de novas habilitações académicas” — e não na existência de “desajustamento funcional”, acrescentando que a Secretaria-Geral teria já «apreciado positivamente outros pedidos reportados à mesma alínea»;

Nessa ocasião, foi solicitado parecer à Direcção-Geral da Administração Pública (DGAP) que considerou não ser possível a reclassificação dos interessados, quer com fundamento no “desajustamento funcional”, quer com fundamento na “aquisição de novas habilitações académicas”, já que, quanto ao primeiro, «as funções dirigentes desempenhadas [...] são diferenciadas das dos técnicos superiores» e, quanto ao segundo, os interessados «quando foram investidos nos cargos dirigentes eram já detentores do grau de licenciatura»⁴. Com base nesse parecer foi mantida a anterior decisão de não reclassificação; a Secretaria-Geral esclareceu, ainda, que nos outros casos, em que teria havido reclassificação, os respectivos funcionários preenchiam as exigências legais;

Inconformados com esta decisão, em 29 de Setembro de 2002, os interessados dirigiram uma queixa à Provedoria de Justiça, a qual veio a ser arquivada, por despacho do Provedor-Adjunto de Justiça⁵, que concluiu: «[...] não sendo objectivamente possível, na pendência do exercício de funções dirigentes, a verificação do requisito estabelecido na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, indispensável à reclassificação profissional, e não competindo ao Provedor de Justiça pugnar pela dispensa da verificação desse requisito, na medida em que lhe está subjacente um juízo de avaliação profissional, entendo que não se justifica a intervenção deste órgão do Estado no presente processo»;

Em Março de 2005, a DGAJ voltou a solicitar à Secretaria-Geral a reapreciação da possibilidade de reclassificação dos mesmos interessados, com base nos mesmos pressupostos;

Ouvida a Auditoria Jurídica do Ministério, foi prestada informação⁶ no sentido de que «[...] não é possível a verificação do requisito estabelecido na alínea *b*) do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, na pendência do exercício de funções dirigentes, pelo que não se poderá proceder à reclassificação profissional solicitada». Sobre esta informação foi proferido, em 5 de Agosto de 2005, despacho de concordância do competente membro do Governo;

Em 18 de Junho de 2007, foi recebido na Secretaria-Geral novo ofício da DGAJ solicitando a reapreciação dos mesmos processos de reclassificação, «nos termos e para os efeitos previstos no artigo 7.º, n.º 1, alínea *c*), daquele Decreto-Lei», remetendo a fundamentação para memorando anexo;

Efectivamente, encontra-se junto ao expediente cópia de um memorando, subscrito pelos interessados, com data de 27 de Dezembro de 2004, do qual se transcrevem as respectivas conclusões:

«1. As habilitações académicas a que se refere a alínea *d*) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, podem ter sido adquiridas antes da entrada em vigor do diploma em causa;

2. O exercício de funções a que se refere o n.º 2 do artigo 7.º do mesmo diploma pode ter terminado em momento anterior à data em que se coloca a possibilidade de dispensa a que se reporta o referido artigo;

3. O exercício de funções dirigentes, na medida em que são um “plus” em relação às funções correspondentes à carreira técnica superior, podem relevar para efeitos da dispensa a que se refere o n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro;

4. Se se aceitar como válidas a 1.ª e 3.ª conclusões, os interessados reúnem condições para serem reclassificados podendo beneficiar da dispensa a que alude o n.º 2 do artigo 7.º».

3 — Na sequência da recepção deste novo pedido de reapreciação, a Secretária-Geral do Ministério propôs a solicitação de parecer deste corpo consultivo, o que mereceu concordância superior.

Cumprir emitir o solicitado parecer.

1 — Como nota prévia, convém realçar que este parecer é elaborado na fase final de aplicação de um regime jurídico e de um modelo organizativo da função pública, cujas bases se alicerçam, essencialmente, no Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho⁷, que estabelece os princípios gerais em matéria de emprego público, remunerações e gestão de pessoal da função pública, e em diversos diplomas que lhe sucederam e que desenvolvem áreas específicas, designadamente, em matéria de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público, o Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro⁸. No âmbito deste parecer, relevam, ainda, o regime estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho⁹, sobre estruturação de carreiras, e, fundamentalmente, o regime estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 497/99, sobre reclassificação e reconversão profissionais, cuja aplicação aos interessados é questionada na consulta.

A breve prazo, porém, mais concretamente no dia 1 de Janeiro de 2009, data em que entrará em vigor o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas — aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro — aquele complexo normativo deixará de se aplicar, nos termos da norma revogatória contida no artigo 116.º, conjugada com o n.º 7 do artigo 118.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece os novos regimes de vinculação, carreiras e de remunerações dos trabalhadores da Administração Pública.

Neste condicionalismo, passaremos a analisar as questões suscitadas à luz da legislação em vigor, sem deixarmos de dar conta das consequências que a sua revogação implicará nos procedimentos que, na referida data, se encontrem pendentes.

2 — O modelo em que se organiza e estrutura, ainda, a função pública, assenta na base de carreiras e categorias.

O ingresso dos funcionários em cada carreira faz-se, em regra, na respectiva categoria de base, à qual corresponde determinado conteúdo funcional, legalmente fixado, e que explicita o conjunto de funções e responsabilidades exigidas¹⁰.

De acordo com os princípios consagrados no artigo 3.º do diploma que estabelece o regime geral de reestruturação das carreiras da função pública (Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho), «as funções públicas podem ser asseguradas em regime de carreira ou em regime de emprego», sendo que «o desempenho de funções públicas que correspondem a necessidades permanentes e próprias dos serviços, deve, em princípio, ser assegurado por pessoal em regime de carreira»; a carreira «estrutura-se na base da adequação às funções e desenvolve-se de acordo com as regras gerais de ingresso e acesso definidas no presente decreto-lei, sem prejuízo da existência de requisitos especiais com relação a carreiras específicas».

As noções de carreira e categoria estão definidas pelo artigo 4.º, nos seguintes termos: a carreira é «o conjunto hierarquizado de categorias às quais correspondem funções da mesma natureza a que os funcionários terão acesso de acordo com a antiguidade e o mérito evidenciado no desempenho profissional»; a categoria é «a posição que os funcionários ocupam no âmbito de uma carreira, fixada de acordo com o conteúdo e qualificação da função ou funções, referida à escala salarial da função pública».

Quanto à estrutura, o artigo 5.º prevê que as carreiras podem ser verticais, horizontais e mistas (*verticais*, quando integram categorias com o mesmo conteúdo funcional, diferenciadas em exigências, complexidade e responsabilidade; *horizontais*, quando integram categorias com o mesmo conteúdo funcional cuja mudança de categoria corresponde à maior eficiência na execução das respectivas tarefas; *mistas*, quando combinem características das carreiras verticais e das horizontais).

Noutra classificação, as carreiras podem ser de regime geral e de regime especial (artigo 8.º). As primeiras constituem a regra, sendo que a estruturação só pode seguir uma ordenação própria quando, «precedendo as adequadas acções de análise, descrição e qualificação de conteúdos funcionais, se conclua pela necessidade de um regime especial»; assim, no âmbito das carreiras de regime especial, «integra-se tão-só o pessoal a quem compete assegurar funções que, atenta a sua natureza e especificidade, devam ser prosseguidas por um agrupamento de pessoal especializado e inserido numa carreira criada para o efeito».

Por seu turno, o artigo 6.º estabelece uma classificação entre funções de concepção, de aplicação e de execução. São de concepção, «as funções de natureza científico-técnica, de investigação e estudo, concepção e adaptação de métodos científicos e técnicos, de âmbito geral ou especializado»; são de aplicação «as «funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, de âmbito especializado»; e são de execução, «as funções de natureza executiva, de aplicação técnica ou administrativa, com base no estabelecimento ou adaptação de métodos e processos enquadrados em directivas bem definidas».

De acordo com o disposto no artigo 13.º («Tipos de quadros. Corpos de pessoal»), os efectivos de pessoal podem organizar-se em quadros privativos, departamentais e interdepartamentais¹¹, prevendo, no n.º 3, a existência de corpos de pessoal submetidos a estatuto específico (corpos especiais), «quando o exercício de uma função no âmbito da Administração require a constituição de um grande agrupamento de pessoal unido por um laço de natureza funcional submetido a um estatuto específico».

Os quadros de pessoal devem agrupar-se pela seguinte forma: pessoal dirigente; pessoal técnico superior; pessoal técnico; pessoal técnico-profissional; pessoal administrativo; pessoal operário; pessoal auxiliar; no caso de carreiras de regime especial, o agrupamento de pessoal deve fazer-se «com as necessárias adaptações» (artigo 14.º).

3 — Os mapas anexos ao diploma que estamos a analisar contêm os grupos, níveis e graus da actual estrutura das carreiras.

O Mapa I, partindo da classificação das funções em concepção, aplicação e execução, contém a caracterização genérica do conteúdo funcional correspondente aos diversos grupos de pessoal integrados em cada uma das referidas áreas e indica as respectivas exigências habilitacionais.

O grupo de pessoal técnico superior — para cuja carreira os interessados pretendem a reclassificação — insere-se na área de funções de concepção e deve estar habilitado com uma licenciatura. É a seguinte a caracterização genérica do correspondente conteúdo funcional (grau 2 e grau 1, respectivamente): «funções consultivas de natureza científico-técnica exigindo um elevado grau de qualificação, de responsabilidade, iniciativa e autonomia, assim como um domínio total da área de especialização e uma visão global da administração que permita a interligação de vários quadrantes e domínios de actividade, tendo em vista a preparação de tomada de decisão»; «funções de investigação, estudo, concepção e adaptação de métodos e processos científico-técnicos, de âmbito geral ou especializado, executados com autonomia e responsabilidade, tendo em vista informar a decisão superior, requerendo uma especialização e formação básica de nível de licenciatura».

O elenco das carreiras, respectivas categorias e escalões remuneratórios dos diversos grupos de pessoal consta de mapa anexo, actualizado pelo Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro¹² (diploma que estabelece as regras sobre ingresso, acesso e progressão nas carreiras e categorias de regime geral, bem como as respectivas escalas salariais). Ao grupo de pessoal técnico superior corresponde a carreira técnica superior, que integra as categorias de assessor principal, assessor, técnico superior principal, técnico superior de 1.ª classe, técnico superior de 2.ª classe, e estagiário¹³.

Nos termos do artigo 4.º deste diploma, o recrutamento para cada uma das categorias é feito de entre detentores da categoria imediatamente inferior, com determinado período de tempo nessa categoria e com classificação não inferior a *Bom*¹⁴; o recrutamento para a categoria de técnico principal de 2.ª classe é feito, em geral, de entre indivíduos detentores de licenciatura adequada ao conteúdo funcional do respectivo lugar, aprovados em estágio com classificação não inferior a *Bom*.

4 — Com a inserção na carreira e respectiva categoria, o funcionário obtém um determinado posicionamento na «organização», de que decorrem os direitos de exercer as funções correspondentes (e não outras) e de irreversibilidade (impossibilidade de lhe ser atribuída categoria inferior à que detiver em determinado momento)¹⁵.

Tal não obsta, porém, à intercomunicabilidade entre carreiras, nos casos em que é permitida¹⁶, nem, de um modo geral, à modificação da relação jurídica de emprego público, pelos modos tipificados no Decreto-Lei n.º 427/89 ou à aplicação dos instrumentos de mobilidade, cujo regime comum foi recentemente estabelecido pela Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro. Na mesma lógica de aproveitamento racional dos recursos humanos, podem ter ainda lugar os mecanismos de reclassificação e de reconversão profissionais, segundo o regime estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 497/99, que passaremos a analisar¹⁷.

III

1 — O artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 184/89, diploma que, como referimos, consagra os princípios gerais em matéria de emprego público, remunerações e gestão de pessoal da Administração Pública, prevê que a reclassificação e a reconversão profissionais obedeçam «ao disposto na lei, fazendo-se por iniciativa da Administração e mediante despacho do dirigente máximo dos serviços ou deliberação do respectivo órgão executivo».

Na data em que esse diploma foi aprovado, o regime de reclassificação e de reconversão profissionais estava consagrado no artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro, sendo caracterizadas como «instrumentos de mobilidade»¹⁸, que apenas podiam ser utilizados por iniciativa da Administração, «quando se verificarem situações de reorganização ou de reestruturação de serviços, e em ordem a facilitar a redistribuição de efectivos, respeitando a adequação entre o conteúdo

funcional dos postos de trabalho e as capacidades e aptidões dos funcionários e agentes».

2 — Conforme resulta do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 497/99 — que revogou o artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 41/84 — na redefinição de critérios levada a cabo, visou o legislador «a reanimação das acções de reclassificação e de reconversão profissionais, na perspectiva do estímulo à mobilidade intercarreiras». Assim, ressalvando que o concurso constitui a forma normal de ingresso em lugares dos quadros da Administração Pública, entendeu que se impunha, no tocante à mobilidade intercarreiras, «o desenvolvimento dos mecanismos de reconversão e de reclassificação como instrumentos privilegiados de gestão, optimização e motivação do capital de recursos humanos» de que a Administração Pública dispõe. Nesta perspectiva, e seguindo ainda a nota preambular, «redefinem-se os critérios e alarga-se o âmbito de aplicação de tais instrumentos de gestão, introduzindo-se, concomitantemente, meios de controlo que se centram no exercício de novas funções em regime probatório e na aquisição de novos conhecimentos e competências obtidos em processo de formação sujeito a avaliação final».

As noções de reclassificação e reconversão profissionais constam do artigo 3.º do diploma, consistindo, a *reclassificação*, na «atribuição de categoria e carreira diferente daquela que o funcionário é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova carreira», e a *reconversão*, na «atribuição de categoria e carreira diferentes daquela que o funcionário é titular, sendo a falta de habilitações literárias ou qualificação profissional supridas pela aprovação em curso ou cursos de formação profissional».

O artigo 4.º dispõe sobre “Condições de aplicação”, nos seguintes termos:

«1 — Podem dar lugar à reclassificação ou reconversão profissionais as seguintes situações:

- a) A alteração das atribuições e competências dos organismos e serviços da Administração Pública;
- b) A alteração de funções ou a extinção de postos de trabalho, originadas, designadamente, pela introdução de novas tecnologias e métodos ou processos de trabalho;
- c) A desadaptação ou a inaptidão profissional do funcionário para o exercício das funções inerentes à carreira e categoria que detém;
- d) A aquisição de novas habilitações académicas e ou profissionais, desde que relevantes para as áreas de especialidade enquadráveis nas atribuições e competências dos organismos e serviços da Administração Pública;
- e) O desajustamento funcional, caracterizado pela não coincidência entre o conteúdo funcional da carreira que o funcionário é titular e as funções efectivamente exercidas;
- f) Outras situações legalmente previstas.»

O n.º 1 do artigo 5.º ressalva que a reclassificação e a reconversão não podem dar origem à atribuição de cargos e categorias de chefia. Quanto aos “Procedimentos”, dispõe o artigo 6.º:

«1 — A reclassificação e a reconversão profissionais dependem de iniciativa da Administração, mediante despacho do dirigente máximo ou deliberação do órgão executivo ou ainda de requerimento fundamentado do funcionário que detenha mais de três anos na categoria e se verifique o interesse e a conveniência de serviço.

2 — A reclassificação e a reconversão profissionais são precedidas do exercício, em comissão de serviço extraordinária, das funções correspondentes à nova categoria por um período de seis meses ou pelo período legalmente fixado para o estágio de ingresso, se este for superior.

3 — Findo o período previsto no número anterior, o funcionário que para tanto revele aptidão é provido no lugar vago do quadro do serviço ou organismo onde se opere a reclassificação ou reconversão.

4 — Quando os funcionários que reúnem condições não possam ser reclassificados ou reconvertidos no próprio serviço, a reclassificação ou reconversão profissionais podem ser feitas em outros serviços ou organismos, obtida a concordância do funcionário e do serviço ou organismo de origem.

5 — [...]»

O artigo 7.º, especificamente sobre “Reclassificação profissional”, assume particular importância no âmbito deste parecer. É o seguinte o seu conteúdo:

«1 — São requisitos da reclassificação profissional:

- a) A titularidade das habilitações literárias e das qualificações profissionais legalmente exigidas para o ingresso e ou acesso na nova carreira;
- b) O exercício efectivo das funções correspondentes a nova carreira nos termos do n.º 2 do artigo anterior;

c) O parecer prévio favorável da secretaria-geral ou de departamento responsável pela gestão dos recursos humanos do ministério da tutela.

2 — O requisito previsto na alínea b) do número anterior pode ser dispensado quando seja comprovado com informação favorável do respectivo superior hierárquico o exercício, no mesmo serviço ou organismo, das funções correspondentes à nova carreira por período não inferior a um ano ou à duração do estágio de ingresso, se este for superior.»

Nos termos do n.º 1 do artigo 10.º, a reclassificação e a reconversão profissionais determinam a transição para categoria da nova carreira cujo índice, correspondente ao escalão 1, seja igual ou superior mais aproximado ao do escalão 1 da categoria de origem; nos termos do n.º 2, «quando um funcionário integrado em corpo especial for objecto de reclassificação ou reconversão para carreira de regime geral, tem direito à categoria menos elevada da nova carreira que integre remuneração base igual ou, na falta de coincidência, à remuneração base superior mais aproximada»; e, de acordo com o n.º 1 do artigo 11.º, o tempo de serviço prestado no escalão de origem releva para progressão na nova categoria quando da reclassificação ou reconversão profissionais resulte o mesmo índice remuneratório.

Por fim, e ainda em matéria de reclassificação, há a referir a disposição do artigo 15.º — com a epígrafe “Situações funcionalmente desajustadas” e inserido no capítulo sobre “Disposições Finais” — que impôs aos serviços que, no prazo de 180 dias a contar da entrada em vigor do diploma, procedessem, “obrigatoriamente”, à reclassificação dos funcionários que vinham exercendo “funções correspondentes” a carreira distinta daquela em que estavam integrados, desde que, cumulativamente: exercessem essas funções há mais de um ano até ao final do referido prazo; possuíssem os requisitos habilitacionais e profissionais exigidos para o provimento na nova carreira; as funções que vinham assegurando correspondessem a necessidades permanentes do serviço; existisse disponibilidade orçamental.

3 — Diferentemente do regime estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 41/84, nos termos do qual a reclassificação e a reconversão profissionais constituíam instrumentos de mobilidade a usar por exclusiva iniciativa da Administração, em função da reorganização de serviços e da melhor gestão dos recursos humanos, o regime instituído pelo Decreto-Lei n.º 497/99, mantendo a iniciativa da Administração, veio permitir que também os interessados solicitassem a aplicação destes mecanismos, através de requerimento fundamentado, desde que, além de um requisito de tempo de permanência na categoria e de titularidade das necessárias habilitações e qualificações, se verificasse o interesse e a conveniência do serviço.

Contudo, e conforme se escreveu no parecer deste Conselho n.º 3/2002, de 5 de Maio de 2002¹⁹ (em que se suscitava a possibilidade de reclassificação de um militar para a carreira técnica superior):

«[...] esta faculdade do interessado não constitui um direito à reclassificação, não sendo mais do que uma mera possibilidade de iniciativa; a reclassificação não constitui um direito subjectivo do funcionário, dependendo da verificação, objectiva, da existência de interesse público e conveniência para o serviço. Os interesses que o instrumento de mobilidade salvaguarda são, assim, os interesses próprios, objectivos e públicos, da racionalização e gestão de recursos humanos, mais do que um direito ou interesse subjectivo dos funcionários.

[...]

Poder-se-á, assim, concluir, no que respeita às finalidades a cuja realização estão adstritos os referidos instrumentos de mobilidade, que está essencialmente em causa o interesse público: a reclassificação e a reconversão constituem modelos de reordenamento e gestão dos recursos humanos ao dispor da Administração, que, todavia, não poderão ser usados sem a vontade dos funcionários, e não um direito dos funcionários que estes possam impor ou fazer valer quando se verificarem as condições de natureza subjectiva previstas.

[...]

Os instrumentos de mobilidade definidos na lei pretendem responder à realização da concordância prática entre exigências justapostas — a dinâmica da organização e os interesses públicos que podem impor recomposições funcionais ou afectações organizatórias, e os interesses próprios dos trabalhadores da função pública.

As figuras típicas da mobilidade (típicas, porque o regime relativo a cada uma deve estar, e está, definido na lei nos seus pressupostos e condições) constituem, com efeito, «uma forma indirecta de racionalização distributiva do pessoal, cujo uso pelos funcionários e agentes administrativos as sucessivas alterações legislativas vão mais ou menos restringindo. São, noutra face, um meio de gestão profissional [pelos funcionários] da sua própria carreira, em demanda de enriquecimento, aperfeiçoamento, realização profissional e outros» [...].»

3.1 — A exegese do diploma permite, desde já, que se delimitem alguns conceitos e critérios utilizados pelo legislador, que se mostram determinantes para as soluções reclamadas pela presente consulta.

Por um lado, foram estabelecidos, em normas distintas, as “condições de aplicação” (artigo 4.º) e os “requisitos” exigíveis, quer para a reclassificação, quer para a reconversão (artigos 7.º e 8.º, respectivamente). Trata-se, em todos os casos, de pressupostos a observar; porém, enquanto as condições constituem pressupostos algo instrumentais (alguns de natureza objectiva, relacionados com a organização dos serviços e alheios à vontade do funcionário), cuja verificação (de qualquer uma delas) permite desencadear o procedimento e a ponderação tendente à reclassificação (ou à reconversão), já os requisitos constituem pressupostos de ordem substantiva, cujo preenchimento cumulativo é exigido para que a reclassificação (ou a reconversão) possam ser decididas em sentido favorável.

No que respeita aos requisitos de reclassificação, resulta do artigo 7.º que são sempre exigidos os previstos nas alíneas *a*) e *c*) do artigo 7.º, ou seja, a titularidade de habilitações académicas e qualificações profissionais exigíveis, e o parecer favorável da Secretaria-Geral ou dos serviços do Ministério responsáveis pela gestão dos recursos humanos. Já o requisito da alínea *b*), conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º — ou seja, a precedência de exercício efectivo das funções correspondentes à nova carreira, em comissão de serviço extraordinária, por um período de seis meses ou pelo período de estágio de ingresso, se superior — pode ser dispensado, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 7.º, se for comprovado, através de informação favorável do respectivo superior hierárquico, que o funcionário exerceu, no mesmo serviço ou organismo, funções correspondentes à nova carreira, por um período de tempo não inferior a um ano ou ao período de duração do estágio de ingresso, se superior.

Deste modo, o legislador configurou duas situações distintas no que respeita à experiência do funcionário no desempenho das funções correspondentes à nova carreira: na primeira, o funcionário não tem experiência ou não tem experiência suficiente no desempenho dessas funções, pelo que se impõe, ainda, a prestação efectiva dessas funções, em moldes que se assemelham ao estágio de ingresso na carreira; na segunda, o funcionário já tem experiência relevante no exercício dessas funções (pelo menos por um ano), o que, desde que comprovado através de informação favorável do seu superior hierárquico, é considerado suficiente para que a reclassificação tenha lugar, ficando dispensado o exercício efectivo de funções naquele regime probatório.

Esta segunda situação tem, aliás, similitude com aquela que foi prevista, em sede de disposições finais, pelo artigo 15.º do diploma, que impôs a reclassificação, no prazo máximo de 180 dias após a sua entrada em vigor, de todos os funcionários que, possuindo as necessárias habilitações e qualificações, exercessem funções correspondentes à nova carreira há pelo menos um ano (contado até ao limite daquele prazo), conquanto se verificassem também outros requisitos relacionados com as necessidades ou conveniências de serviço (corresponderem, as funções exercidas, a necessidades permanentes do serviço) e com a disponibilidade orçamental.

Nestes casos, em que a reconhecida e relevante experiência no exercício de funções correspondentes à nova carreira permite presumir a capacidade e aptidão do funcionário para o exercício das respectivas funções, torna-se inútil a sujeição a um período probatório e respectiva avaliação ou controlo; assim se compreende que o legislador, aceitando como suficiente a informação favorável do superior hierárquico, tenha consagrado a dispensa prevista no n.º 2 do artigo 7.º

Como se escreveu em acórdão do Supremo Tribunal Administrativo²⁰, «o que se privilegia, neste caso, é a *prática* efectiva das funções em carreira diferente daquela em que se encontre provido. Ou seja, cedendo o formal ao material e ao facto naturalístico, o factor dominante deixa de ser o estágio (que, como se sabe, é o período de aprofundamento de conhecimentos e aplicação prática do saber adquirido), para ser o seu sucedâneo directo que realize os mesmos fins: potenciação da reclassificação como instrumento de gestão em ordem a facilitar a redistribuição dos efectivos e o aproveitamento racional dos mesmos [...]».

4 — Antes de avançarmos para a aplicação destas considerações aos casos concretos a que respeita este parecer, recordamos que a legislação que temos vindo a analisar, designadamente os diplomas sobre estruturação de carreiras (Decreto-Lei n.º 248/85), e, fundamentalmente, o Decreto-Lei n.º 497/99, sobre reclassificação e reconversão profissional, estão incluídos no elenco de legislação revogada, que consta do artigo 116.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; conforme referimos, tal revogação apenas operará, nos termos do n.º 7 do artigo 118.º da mesma lei, no dia em que entrar em vigor o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, ou seja, em 1 de Janeiro de 2009.

Vejam, então, as alterações normativas mais relevantes que ocorrerão na matéria que é objecto deste parecer, e que resultam, essencialmente, das disposições do Capítulo II da referida Lei n.º 12-A/2008, referente a “Carreiras”.

4.1 — Embora a nova lei não contenha uma definição de “carreira”, segundo Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar²¹ deverá entender-se, como tal, «a categoria ou conjunto hierarquizado de categorias previstas em mapa de pessoal, a que correspondem diferentes funções e posições remuneratórias e que se diferenciam pela sua complexidade funcional».

A integração em carreiras abrange apenas os trabalhadores nomeados definitivamente e os contratados por tempo indeterminado, ou seja, aqueles que têm vínculo permanente (artigo 40.º); mantém-se a distinção entre carreiras gerais e carreiras especiais, sendo gerais «as carreiras cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece para o desenvolvimento das respectivas actividades», e especiais «as carreiras cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que apenas um ou alguns órgãos ou serviços carecem para o desenvolvimento das respectivas actividades». A criação de carreiras especiais está sujeita a requisitos fixados pela lei e corresponderão, *grasso modo*, e tal como referem os Autores atrás citados, aos, até aqui, designados “corpos especiais” (artigo 41.º).

Ainda no que concerne a organização, as carreiras podem ser unicategoriais ou pluricategoriais, consoante lhes corresponda apenas uma ou mais do que uma categoria; no caso de carreiras pluricategoriais exige-se que a cada uma das categorias corresponda um conteúdo funcional distinto das restantes, devendo o conteúdo das categorias superiores integrar o conteúdo das inferiores (artigo 42.º). Deste modo, foi posto fim à antiga distinção entre carreiras horizontais e verticais já que, doravante, o conteúdo funcional de cada categoria será diferenciado.

As carreiras são, ainda, classificadas em função da complexidade funcional, consoante o nível de habilitações exigido. Assim, serão de grau 1 as que exijam escolaridade obrigatória (ainda que acrescida de formação profissional adequada), serão de grau 2 as que exijam o 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado, e serão de grau 3 as que exijam licenciatura ou grau académico superior (artigo 44.º).

Os preceitos seguintes dispõem sobre as posições remuneratórias, segundo o princípio de que a cada categoria corresponde um número variável de posições (que, no caso de categoria de carreira unicategorial, bem como no caso da categoria inferior de carreira pluricategorial, será, no mínimo, de oito posições), às quais correspondem determinados índices remuneratórios.

O artigo 49.º, inserido em secção referente a “Carreiras gerais”, contém a enumeração e a caracterização destas carreiras. Como nota dominante, passarão a ser, apenas, três as carreiras gerais: *a*) Técnico-superior; *b*) Assistente técnico; *c*) Assistente operacional.

A carreira de técnico superior será uma carreira unicategorial e nela ficarão incluídos os trabalhadores integrados na anterior carreira de técnico superior, mas, também, aqueles que estavam integrados na carreira de técnico, ambas de regime geral, e, ainda, aqueles que se encontravam integrados em outras carreiras ou que, mesmo não integrados em carreiras, exercessem funções com grau de complexidade e conteúdo funcionais idênticos.

O Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho, contém a relação das carreiras e categorias cujos trabalhadores transitam para as novas carreiras²² (carreira de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional), sendo que, na primeira, passam a integrar-se os trabalhadores que antes se distribuíam, em função de habilitações académicas, pelas categorias diferenciadas de técnico superior e de técnico²³.

4.2 — Sendo estas, em síntese, as mais significativas alterações em sede de estruturação e organização de carreiras, com relevância neste parecer, vejamos, agora, as alterações referentes à mobilidade, em geral, e à mobilidade entre carreiras, em especial. A esta matéria respeita o capítulo IV da mesma lei, que prevê a existência de dois instrumentos de mobilidade, ambos determinados por razões de interesse público²⁴: a mobilidade externa e a mobilidade interna.

A mobilidade externa respeita aos “acordos de cedência de interesse público”, através dos quais se processará a mobilidade de trabalhadores, nos dois sentidos, entre as entidades públicas a que se aplica este diploma e as entidades privadas ou públicas não abrangidas, numa lógica de “estímulo” a esse intercâmbio de pessoas e partilha de conhecimentos.

A mobilidade interna — figura que particularmente nos importa — ocorre entre os órgãos e serviços da Administração Pública, podendo os trabalhadores ser-lhe “sujeitos”, «quando haja conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham» (artigo 59.º, n.º 1). Este regime de mobilidade não é, pois, ditado pelo interesse do trabalhador; embora, «em regra», dependa do acordo do trabalhador e dos órgãos e serviços de origem e destino (artigo 61.º, n.º 1), a concordância do trabalhador pode ser dispensada em condições expressamente previstas.

Nos termos do artigo 60.º, a mobilidade interna pode revestir as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou categorias. Conforme sintetizam os Autores que vimos citando, na primeira modalidade, o trabalhador continua a executar o conteúdo funcional da sua categoria, embora dedicado a actividade diferente

daquela que até aí vinha exercendo; na segunda — que só pode ocorrer se o trabalhador possuir a habilitação adequada ou legalmente exigida para exercer tais funções e desde que o exercício destas não «modifique substancialmente a sua posição» — este passa a exercer funções diferentes das que correspondem ao conteúdo funcional da categoria ou carreira em que está integrado.

Terminando esta breve incursão no regime que entrará brevemente em vigor, cabe salientar que a mobilidade interna é tendencialmente temporária, estabelecendo o legislador uma duração máxima de um ano²⁵, findo o qual o trabalhador regressará à sua situação anterior (artigo 63.º); apenas quanto à mobilidade na categoria, o legislador prevê a possibilidade de “consolidação”, definitiva, por decisão do respectivo dirigente máximo, nas seguintes condições: «a) independentemente de acordo do trabalhador, se não tiver sido exigido para o seu início, ou com o seu acordo, no caso contrário, quando se tenha operado na mesma actividade; b) com o acordo do trabalhador, quando se tenha operado em diferente actividade» (artigo 64.º).

4.3 — Decorre do exposto que não está previsto no novo regime de mobilidade intercarreiras a possibilidade de “consolidação”, ou seja, a integração definitiva do trabalhador em carreira diferente daquela de que era originário (ainda que seja titular das necessárias habilitações e qualificações, se trate de uma posição superior à originária, e haja acordo do trabalhador).

Pode, pois, concluir-se, que o legislador não consagrou, ainda que com designação e com pressupostos diversos, uma figura correspondente à anterior “reclassificação profissional”.

Assim, nos termos previstos no artigo 111.º da Lei n.º 12-A/2008²⁶, caducarão, na data em que se opera a revogação das normas do Decreto-Lei n.º 497/99, os procedimentos de reclassificação pendentes (sem decisão)²⁷.

IV

1 — Isto posto, retomamos a análise das questões suscitadas, à luz das normas ainda em vigor.

Recorde-se, em primeiro lugar, que os interessados se encontram a exercer cargos dirigentes, na DGAJ, e que são oriundos de carreiras especiais do grupo de pessoal oficial de justiça, com a categoria de secretários de justiça²⁸.

2 — De acordo com a classificação adoptada pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro²⁹, que estabelece o actual estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, local e regional do Estado, os interessados são titulares de cargos de direcção intermédia de 1.º grau (directores de serviços).

Os cargos dirigentes são cargos de direcção, gestão, coordenação e controlo dos respectivos serviços e organismos públicos, sendo missão dos seus titulares «garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respectivo serviço, assegurando a optimização dos recursos humanos, financeiros e materiais e promovendo a satisfação dos destinatários [...]». Na sua actuação, os titulares de cargos dirigentes devem orientar-se por «critérios de qualidade, eficácia e eficiência, simplificação de procedimentos, cooperação, comunicação eficaz e aproximação do cidadão», e devem, além do mais, «liderar, motivar e empenhar os seus funcionários [...]» — artigos 2.º, 3.º e 5.º do mesmo estatuto do pessoal dirigente.

O recrutamento dos titulares de cargos de direcção intermédia é feito por concurso, «de entre funcionários licenciados dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo, que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direcção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respectivamente» (artigo 20.º, n.º 1); no entanto, os dispositivos seguintes do mesmo preceito legal permitem, em determinados casos, o alargamento do recrutamento para os cargos de direcção intermédia a não licenciados, designadamente no caso de unidades orgânicas cujas funções sejam «essencialmente asseguradas por pessoal integrado nas carreiras técnicas», ou, desde que as leis orgânicas expressamente o prevejam, no caso de recrutamento de funcionários integrados em carreiras específicas dos respectivos serviços.

Os titulares dos cargos de direcção intermédia são providos por despacho do dirigente máximo de serviço, em regime de comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo (artigo 21.º, n.º 8). As suas competências estão definidas no artigo 8.º deste diploma e são exercidas no âmbito da respectiva unidade orgânica.

Assim, compete ao titular de cargo de direcção intermédia de 1.º grau: definir os objectivos de actuação da unidade orgânica que dirige; orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes; garantir a coordenação das actividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência; gerir “com rigor e eficiência” os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afectos à sua unidade orgânica; praticar determinados actos mencionados em

anexo, designadamente autorizações em matéria de licenças, férias, frequência de cursos, justificação de faltas, etc.

3 — A Direcção-Geral de Administração da Justiça é um serviço central da administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa, cuja primeira Lei Orgânica foi aprovada pelo Decreto-Lei n.º 102/2001, de 29 de Março (na sequência da extinção da DGSJ).

Recentemente, no quadro das orientações definidas pelo Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado e, mais especificamente, da aprovação de uma nova Lei Orgânica do Ministério da Justiça³⁰, a sua missão, atribuições e tipo de organização interna foram redefinidas pelo Decreto-Lei n.º 124/2007, de 27 de Abril³¹.

Das atribuições da DGAJ, destacam-se: o apoio ao membro do Governo na definição da política de gestão e organização dos tribunais; assegurar os serviços de identificação criminal e de contumazes; programar e executar acções de gestão e administração relativas aos funcionários de justiça; processar vencimentos; programar e executar a formação inicial; programar as necessidades de instalação dos tribunais; colaborar com outras estruturas do Ministério em matérias como definição de sistemas de informação dos tribunais, planeamento e execução de obras, fornecimento e manutenção dos equipamentos, recolha e tratamento de elementos de informação e estatística; e, ainda, coordenar a elaboração e a execução e proceder à avaliação da gestão orçamental, financeira e contabilística dos tribunais sem autonomia administrativa.

Em quadro anexo, estão fixados os lugares de direcção, sendo quatro de direcção superior (um director-geral e três subdirectores-gerais) e seis de direcção intermédia (cinco directores de serviço e um director), prevendo, o n.º 2 do 8.º, que os lugares de direcção intermédia de 1.º e de 2.º grau possam ser providos «nos termos da lei» por oficiais de justiça que, após a obtenção da licenciatura adequada, possuam, pelo menos, seis ou quatro anos na carreira, respectivamente. Refira-se que também o Estatuto dos Funcionários de Justiça prevê a possibilidade de estes serem nomeados em comissão de serviço, «quando razões especiais de serviço o justificarem», designadamente para serviços dependentes do Ministério da Justiça (artigo 54.º).

3.1 — A “estrutura nuclear” da DGAJ foi aprovada pela Portaria n.º 515/2007, de 30 de Abril, que prevê a existência e competências das seguintes “unidades orgânicas nucleares”: Direcção de Serviços de Administração Judicial; Direcção de Serviços de Identificação Criminal; Direcção de Serviços de Gestão Financeira; Direcção de Serviços de Recursos Humanos; Direcção de Serviços de Sistemas de Informação, Infra-estruturas e Equipamentos; Centro de Formação de Funcionários de Justiça.

Importa-nos conhecer as competências das unidades orgânicas dirigidas pelos interessados.

A Direcção de Serviços de Gestão Financeira (que compreende a Divisão de Gestão Financeira e a Divisão de Gestão dos Tribunais³²) compete, nos termos do artigo 4.º:

- a) Gerir os orçamentos da responsabilidade da DGAJ;
- b) Coordenar a elaboração, a execução e proceder à avaliação da gestão orçamental, financeira e contabilística dos tribunais sem autonomia administrativa;
- c) Elaborar os documentos de gestão previsional e de prestação de contas;
- d) Arrecadar receitas;
- e) Assegurar a realização dos procedimentos de aquisição de bens e serviços;
- f) Colaborar com os administradores dos tribunais e os secretários de justiça na aquisição de bens e serviços;
- g) Colaborar com os serviços da DGAJ, com os administradores dos tribunais e os secretários de justiça no planeamento dos seus projectos e actividades e respectiva orçamentação e no estabelecimento de medidas de controlo interno.»

E, nos termos do artigo 2.º, compete à Direcção de Serviços de Administração Judicial (que compreende a Divisão de Apoio Jurídico e de Cooperação Judiciária Internacional, a Divisão de Planeamento e de Organização, e a Divisão de Apoio à Gestão Documental³³):

- «a) Participar na concepção e execução das medidas de organização e modernização dos tribunais;
- b) Monitorizar a actividade dos tribunais;
- c) Acompanhar o movimento processual dos tribunais com vista, nomeadamente, à elaboração de propostas de criação e extinção de tribunais e juízos e de racionalização dos recursos humanos;
- d) Prestar apoio técnico à actividade das secretarias nas matérias que não sejam da competência das restantes direcções de serviços;
- e) Colaborar com a Direcção-Geral de Política de Justiça na recolha, tratamento e difusão dos elementos de informação, nomeadamente de natureza estatística, relativos aos tribunais;
- f) Prestar apoio jurídico no âmbito das atribuições da DGAJ e do normal desenvolvimento das respectivas actividades;

g) Garantir o suporte técnico à organização e funcionamento dos arquivos dos tribunais;

h) Assegurar a execução do expediente relativo às cartas rogatórias e a outros actos que apresentem conexão com ordenamentos jurídicos estrangeiros, nos termos dos respectivos tratados e convenções.»

4 — Recorde-se que aos interessados, enquanto responsáveis de cada uma das unidades orgânicas, cabe, além do mais, definir os respectivos objectivos, orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos respectivos serviços, garantir a coordenação das actividades e a qualidade técnica dos serviços prestados.

O modelo de hierarquia interna inerente à organização vertical dos serviços da Administração Pública — modelo paradigmático numa direcção-geral — caracteriza-se pela supremacia dos serviços colocados a um nível superior, e das respectivas chefias, sobre aqueles que se encontram em posição subalterna. No caso do director de serviços, tal supremacia estabelece-se, directa ou indirectamente, sobre os responsáveis e funcionários colocados nas diversas estruturas compreendidas na unidade orgânica — direcção de serviços — que dirige.

Diferentemente dos titulares de cargos de direcção superior, caracterizados como cargos públicos, que são nomeados por escolha, segundo critérios de competência técnica, aptidão e experiência, de entre indivíduos vinculados ou não à Administração Pública³⁴, os quais participam na definição das linhas de orientação e dos objectivos sectoriais, os titulares de cargos intermédios, recrutados por concurso de entre funcionários com determinadas qualificações, detêm, basicamente, alguma autonomia de decisão na gestão da respectiva unidade orgânica mas, colocados num patamar inferior, estão, ao mesmo tempo, subordinados aos titulares de cargos de direcção superior³⁵.

Ao superior hierárquico cabem, fundamentalmente, poderes de direcção, mas também de supervisão, de inspecção e disciplinares. Os poderes de direcção consistem, essencialmente, na faculdade de dar ordens e instruções em matéria de serviço e são, segundo Freitas do Amaral³⁶, «inerentes ao desempenho das funções de chefia»; os poderes de supervisão consistem na faculdade de revogar ou suspender actos praticados pelos subalternos; o poder de inspecção consiste na possibilidade de «fiscalizar continuamente o comportamento dos subalternos e o funcionamento dos serviços»; e o poder disciplinar, consiste, basicamente, na «faculdade de o superior punir o subalterno» pela prática de infracções de serviço, nos termos nos estatutos disciplinares³⁷.

A lógica da relação hierárquica assenta em que, nas competências do superior se compreendem as competências dos subalternos, pois só assim é possível aos primeiros exercerem os poderes de que dispõem, intervindo e decidindo nas diversas matérias de que estes estão incumbidos; competindo ao superior orientar os serviços e acompanhar a execução das actividades e, bem assim, avaliar a prestação dos subalternos, deverá ter um domínio superiormente qualificado sobre todas as matérias e áreas de intervenção no âmbito da respectiva unidade orgânica.

Não cabendo ao dirigente exercer funções idênticas às dos subalternos, já que lhe cabe uma missão de coordenação, gestão e controlo sobre toda a actividade exercida no âmbito dessa unidade orgânica, o exercício das suas competências abarca, contudo, numa tal perspectiva abrangente e superior, o conteúdo das diversas funções que nela são exercidas.

Segundo Paulo Otero³⁸, através da emanção de comandos imperativos (ordens e instruções), que constituem a “essência do poder de direcção”, o superior pode «planificar, organizar, comandar e coordenar toda a actividade administrativa dos seus subordinados», pelo que, «o poder de direcção mostra-se susceptível de abranger todas as actividades dos órgãos hierarquizados, independentemente da competência destes últimos».

Face a um tão vasto poder de interferência, já que, através do poder de direcção, é conferida ao superior «uma faculdade geral de ingerência na actividade dos subalternos», o Autor considera que existe, “forçosamente”, «um nexo de competência comum entre superior e subalterno» e que a hierarquia administrativa envolve, sempre, «um fenómeno de identidade de competência interna entre superior e subalterno».

V

1 — Exposto, no essencial, o enquadramento normativo das questões suscitadas, cabe agora apurar se os interessados, ambos habilitados com licenciatura, oriundos de carreira especial do grupo de pessoal oficial de justiça e a exercerem cargos dirigentes na DGAI, podem ser reclassificados, tal como pretendem e esta direcção-geral concordará, para a carreira técnica superior.

2 — As dúvidas que se colocam respeitam, em primeiro lugar, à verificação de alguma das condições que fundamentam o pedido de reclassificação, designadamente as que estão previstas nas alíneas *d*) e *e*) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 497/99 (“aquisição de novas habilitações académicas” ou “desajustamento funcional”, respectivamente).

De facto, tendo a DGAI invocado como fundamento para o envio dos processos de reclassificação a “aquisição de novas habilitações”, foi entendido (com base em parecer solicitado à DGAP) que essa condição não se mostrava verificada, visto os interessados serem já detentores de uma licenciatura na data em que foram investidos em cargos dirigentes.

Embora o legislador não defina, expressamente, os limites temporais da “superveniência” desse requisito habilitacional, resulta da *ratio* do diploma que estarão em causa as habilitações ou qualificações obtidas pelo funcionário após ter ingressado na carreira de origem.

Visando o mecanismo de reclassificação profissional a mobilidade intercarreiras e a racionalização dos recursos humanos, através da colocação dos funcionários nos lugares mais adequados às suas aptidões e aos seus saberes, mas sem que, com isso, seja posta em causa a regra do concurso, quer de ingresso, quer de acesso — «garantia institucional de um Estado de direito democrático»³⁹ — serão destinatários da norma da alínea *d*) do artigo 4.º os funcionários que, aquando da integração na carreira de origem, não estavam habilitados para concorrer à carreira para que deve operar a reclassificação e que adquiriram posteriormente essas habilitações, circunstância que o legislador pretende valorizar em proveito do serviço.

Assim, no pressuposto de que os interessados se licenciaram depois de ingressarem em carreira do grupo de pessoal oficial de justiça, e independentemente de serem ou não licenciados na data em que foram nomeados para cargos dirigentes, afigura-se-nos que se verifica a condição prevista na alínea *d*) do artigo 4.º, o que, só por si, permite que seja ponderada a sua reclassificação, ficando prejudicada a exigência de outra condição, designadamente a prevista na alínea *e*) (“desajustamento funcional”), que, aliás, não é invocada como fundamento do pedido.

3 — Analisemos, então, as questões suscitadas com o preenchimento dos requisitos de reclassificação, previstos no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 497/99.

Sendo pacífico que não está preenchido, nem se mostra, *in casu*, adequado, o preenchimento do requisito previsto na alínea *b*) do n.º 1, com referência ao n.º 2 do artigo 6.º (exercício efectivo de funções correspondentes à nova carreira em comissão de serviço extraordinária, por um período de seis meses ou pelo período legalmente fixado para o estágio de ingresso, se for superior), as dúvidas centram-se, antes, na possibilidade de dispensa desse requisito, nos termos permitidos pelo n.º 2 do artigo 7.º do mesmo diploma.

Questiona-se se o exercício de funções dirigentes permite que se dê como comprovado, com base em informação favorável do respectivo superior hierárquico, «o exercício, no mesmo serviço ou organismo, das funções correspondentes à nova carreira por período não inferior a um ano ou ao tempo do estágio de ingresso, se superior», ou seja, pretende-se, essencialmente, saber se as funções dirigentes desempenhadas pelos interessados (em qualquer dos casos, por período de tempo superior ao exigido) podem considerar-se “correspondentes” às funções inerentes à carreira técnica superior.

Propendemos para que o exercício de funções dirigentes em unidades orgânicas cujas competências se interligam com o conteúdo funcional da carreira técnica superior permite que se estabeleça tal correspondência.

Retomamos, para o efeito, considerações anteriormente expostas, acerca da missão e dos poderes que cabem aos titulares de cargos de direcção, designadamente de nível intermédio. De facto, sendo-lhes cometida a direcção, coordenação, controlo e gestão da respectiva unidade orgânica e atribuído um papel de liderança do pessoal que a compõe, com acompanhamento, esclarecimento e orientação no âmbito do concreto exercício de funções, bem como fiscalização e avaliação desse desempenho, daí resulta que se lhes exige não só o domínio, como o domínio mais qualificado, dos respectivos conteúdos.

As funções exercidas pelo dirigente no âmbito da respectiva unidade orgânica abarcam, numa perspectiva superior — de instrução, orientação, supervisão e controlo — e em maior grau de complexidade e responsabilidade, as funções exercidas pelos funcionários seus subalternos.

Embora o dirigente não exerça, de forma efectiva e quotidiana, as funções normativamente fixadas como conteúdo funcional da carreira técnica superior, mas atendendo aos poderes de direcção e supervisão que caracterizam a relação de hierarquia interna estabelecida, bem como o amplo poder de ingerência que lhe está conexo, existe, tal como refere Paulo Otero, «um nexo de competência comum» ou «uma identidade de competência interna» entre o superior e o subalterno.

Recorde-se que, entre as competências exercidas no âmbito das unidades colocadas sob a direcção de um dos interessados se inclui, por exemplo, o apoio jurídico e a elaboração de pareceres, a prática de actos em processos de contencioso, a instrução de processos disciplinares, a participação na elaboração de projectos de diplomas legais ou regulamentares ou a monitorização da actividade dos tribunais, funções cuja natureza científico-técnica e cujos níveis de responsabilização e especialização exigem o desempenho por pessoal da carreira técnica superior; do mesmo modo, nas unidades colocadas sob direcção do segundo

interessado, as respectivas competências incluem, designadamente, a preparação de projectos de orçamentos e a gestão orçamental, a garantia do cumprimento de normas em matéria financeira e de realização de despesas públicas, a avaliação de desempenhos nas áreas orçamental, financeira e contabilística, o controlo interno, etc., as quais reclamam, igualmente, o exercício de funções por pessoal da mesma carreira.

3.1 — Não se ignora que a reclassificação dos interessados, por exercerem cargos dirigentes, não se molda, porventura, às situações típicas concebidas pelo legislador e que constituirão o comum dos casos de reclassificação.

De facto, os dirigentes gozam de um estatuto próprio e exercem os respectivos cargos em comissão de serviço, com salvaguarda do lugar e da carreira de origem, sendo expectável que, finda a comissão, regressem a esse lugar, beneficiando das garantias que o artigo 28.º e seguintes da Lei n.º 2/2004 lhes confere, de acordo com o princípio de que não devem ser prejudicados em virtude do desempenho daqueles cargos⁴⁰.

Daí que possa suscitar algumas reservas a apreciação da reclassificação profissional de um funcionário que está a exercer um cargo dirigente.

Há, porém, que ter presente que a reclassificação pretendida se efectua de uma carreira do grupo de pessoal oficial de justiça (carreira de origem) para a carreira técnica superior, sem interferência formal do exercício do cargo de direcção, que, aliás, não é exercido em regime de carreira.

O artigo 28.º da Lei n.º 2/2004 dispõe que «os titulares de cargos dirigentes gozam, independentemente do seu vínculo de origem, dos direitos gerais reconhecidos aos funcionários dos serviços ou organismos onde exercem funções» e que não podem ser prejudicados na sua carreira de origem em virtude desse exercício, aludindo concretamente, no n.º 5, à ocorrência de mudança de categoria e de carreira na pendência desse exercício.

Não será forçado incluir nesse complexo de garantias, a possibilidade de o titular de cargo dirigente ser reclassificado para carreira diferente caso se verifiquem os respectivos pressupostos legais.

3.2 — Retomando a análise da disposição contida no n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 497/99, que permite a dispensa do requisito de exercício efectivo de funções nos moldes previstos na alínea b) do n.º 1, quando haja informação favorável sobre o exercício de funções correspondentes à nova carreira durante determinado período de tempo, consideramos que cabe no espírito e na teleologia da norma o exercício de funções dirigentes em unidades orgânicas cujas competências envolvem as intervenções funcionais da nova carreira.

Numa interpretação tendente a fazer corresponder a letra ao espírito da lei, e até segundo um argumento de maioria de razão (*a fortiori*)⁴¹, devem considerar-se abrangidos pela sua previsão os dirigentes que, há mais de um ano, exercem as respectivas funções em unidades cujas competências envolvem, em grau de maior responsabilidade, as intervenções e as áreas funcionais da nova carreira. Esta interpretação conforma-se com a teleologia das normas sobre reclassificação, ordenadas à valorização dos recursos humanos e à optimização dos serviços.

Nesse sentido, referiu-se no Parecer n.º 66/2004, de 21 de Abril de 2005⁴², deste Conselho, a propósito da reclassificação automática para a categoria de técnico superior de 1.ª classe dos chefes de repartição que se encontrassem providos em cargos dirigentes (nos termos do n.º 6 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 404-A/98), que o legislador havia considerado, “fundadamente”, que «o exercício de cargo dirigente constituiria presunção da capacidade para o desempenho das funções de técnico superior».

Retomando as situações em análise, não faria muito sentido que um oficial de justiça, licenciado, que exercesse, há mais de um ano, funções próprias de técnico superior, no âmbito de uma das direcções de serviço dirigidas pelos interessados, pudesse ser reclassificado para a carreira técnica superior, com base nesse exercício, considerado relevante e revelador da sua capacidade e aptidão para ser integrado nesta carreira, e que idêntico juízo não fosse aplicável àqueles que, tendo o mesmo estatuto e habilitações de origem, estivessem há diversos anos a dirigir, a orientar e a controlar a actividade exercida pelo primeiro.

Na mesma linha de pensamento, cabe referir que, diferente seria a solução, se os cargos dirigentes fossem exercidos em unidades cujas competências relevassem de outras áreas funcionais (operacionais, informáticas, etc.) no âmbito das quais não fossem exercidas funções próprias da carreira técnica superior. Nessa hipótese, os interessados não exerceriam funções correspondentes àquela carreira e não poderiam beneficiar da dispensa do exercício efectivo das funções, nas condições exigidas pela alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 497/99.

3.3 — Os interessados invocam que pode ser também considerado relevante, para efeitos da dispensa do requisito da alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º, a circunstância de terem exercido, na mesma Direcção-Geral, e por tempo superior a um ano, funções efectivas correspondentes à carreira técnica superior, o que teria acontecido antes de terem sido nomeados para cargos dirigentes, ou seja, e embora estes factos não

estejam devidamente explicitados, em datas anteriores a Julho de 1994, num dos casos, e a Abril de 1997, no outro.

Porém, conforme se referiu, mesmo à luz do actual regime legal, não existe um direito subjectivo à reclassificação que se constitua na esfera jurídica dos interessados, designadamente por terem exercido funções efectivas correspondentes à nova carreira; aliás, nessa ocasião, a lei vigente não reconhecia, sequer, aos funcionários o direito a requerer a reclassificação.

Por outro lado, só fará sentido a adopção desta medida de gestão de recursos humanos relativamente a situações actuais, não se mostrando curial a utilização de um instrumento de mobilidade com base em pressupostos — designadamente, um pressuposto que indicia a capacidade e a aptidão do funcionário para o exercício das novas funções — que se verificaram em tempos remotos (em qualquer dos casos, há mais de dez anos, e desconhecendo-se se houve continuidade entre o exercício dessas funções e o desempenho dos cargos dirigentes).

De qualquer modo, este fundamento encontra-se prejudicado face à conclusão a que se chegou no ponto anterior.

4 — O acto de reclassificação exige a verificação cumulativa dos requisitos previstos no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 497/99. Nos casos que nos ocupam, mostra-se preenchido o requisito da alínea a) do n.º 1, atinente a habilitação profissional, e mostra-se admissível a dispensa do requisito da alínea b) do mesmo n.º 1, nos termos previstos no n.º 2; restará a observância do requisito previsto na alínea c), ainda do n.º 1, que se prende com a exigência de parecer favorável da Secretaria-Geral do Ministério.

Como se evidenciou já, a reclassificação não visa a satisfação de um interesse do funcionário, concretizado em ser provido em determinada categoria e integrado em determinada carreira, fora do procedimento normal, que é o concurso. Pretende-se, antes, fazer coincidir situações reais com os modelos desenhados pelo legislador, valorizando os funcionários e melhorando a qualidade dos serviços. Para tanto, exige-se que haja interesse e conveniência dos serviços em tais ajustamentos; tratando-se de uma medida de gestão dos recursos humanos, impõe-se que o responsável se pronuncie, através de um parecer, obrigatório, que, sendo desfavorável, é vinculativo⁴³.

Na emissão desse parecer, a Administração dispõe de uma manifesta margem de discricionariedade⁴⁴.

O juízo sobre a existência de interesse e conveniência de serviço quanto à reclassificação pretendida releva de uma ponderação segundo critérios de boa administração, de acordo com o princípio da prossecução do interesse público e com observância dos demais princípios a que deve obedecer toda a actividade administrativa.

Assim, a pretendida reclassificação dos interessados sempre estará condicionada ao sentido do parecer a emitir pela Secretaria-Geral do Ministério.

VI

Em face do exposto, extraem-se as seguintes conclusões:

1.ª — A reclassificação e a reconversão profissionais, cujo regime é estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, constituem instrumentos de mobilidade intercarreras que podem ser utilizados pela Administração, por sua iniciativa ou a requerimento dos interessados, com vista a uma melhor gestão dos recursos humanos;

2.ª — A reclassificação de funcionários para categoria e carreira diferentes daquelas em que estão integrados exige a verificação de uma das condições de aplicação previstas no artigo 4.º e, cumulativamente, o preenchimento dos requisitos previstos no artigo 7.º do mesmo decreto-lei;

3.ª — A aquisição, após a integração na carreira de origem, das habilitações académicas ou das qualificações profissionais exigíveis para o ingresso na nova carreira permite a reclassificação do funcionário, desde que se verifique o requisito relacionado com o exercício de funções correspondentes a esta carreira e haja interesse de serviço;

4.ª — Os titulares de cargos de direcção intermédia são responsáveis pela prossecução das atribuições cometidas à respectiva unidade orgânica e, no exercício das suas competências, detêm poderes de direcção, orientação, supervisão e controlo sobre os funcionários que lhe estão afectos, o que pressupõe um domínio superior nas respectivas áreas de intervenção funcional e estabelece um «nexo de competência comum» entre ambos;

5.ª — Deste modo, o exercício de funções dirigentes em unidade em que prestam serviço funcionários dos quadros da carreira técnica superior, no âmbito do seu conteúdo funcional, permite que, observados os requisitos de tempo e de forma, se considere comprovado o exercício de funções correspondentes àquela carreira, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 7.º do mesmo diploma legal;

6.ª — Podem ser reclassificados para a carreira técnica superior, os secretários de justiça, licenciados após a integração em carreira do grupo de oficiais de justiça, que há mais de um ano exercem cargos dirigentes

em unidades orgânicas da Direcção-Geral da Administração da Justiça, cujas competências se interligam com a intervenção funcional dos funcionários da carreira técnica superior, e que manifestaram essa vontade, desde que haja interesse de serviço e seja emitido parecer favorável pela Secretaria-Geral do Ministério.

Este parecer foi votado na sessão do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, de 4 de Dezembro de 2008. — *Mário Gomes Dias* — *Maria de Fátima da Graça Carvalho* (relatora) — *Manuel Pereira Augusto de Matos* — *José Luís Paquim Pereira Coutinho* — *Fernando Bento* — *António Leões Dantas* — *Maria Manuela Flores Ferreira* (com voto de vencido em anexo) — *José David Pimentel Marcos* — *Alberto Esteves Remédio* — *João Manuel da Silva Miguel* — *Maria Helena Borges Gouveia Amaral* — *Maria Manuela Flores Ferreira* (votou vencida as conclusões 5.ª e 6.ª e respectiva fundamentação por, em síntese, entender que não há identidade ou sequer equivalência entre as funções de direcção e as funções técnicas. Acresce que o Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, reporta-se exclusivamente à intermobilidade de carreiras e o pessoal dirigente tem estatuto próprio — ou seja, a reclassificação profissional prevista naquele diploma legal não se aplica a quem exerça funções dirigentes e em virtude do exercício dessas funções.)

1 A extinção da Direcção-Geral dos Serviços Judiciários foi prevista na Lei Orgânica do Ministério da Justiça, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 146/2000, de 29 de Março.

2 As outras condições (alternativas) são, conforme melhor se referirá mais adiante, no texto do parecer: a alteração das atribuições e competências dos serviços; a alteração de funções ou a extinção de postos de trabalho; a desadaptação ou inaptidão profissionais para as funções de origem; o desajustamento profissional (não coincidência entre o conteúdo funcional da carreira de origem e as funções efectivamente exercidas); outras situações legalmente previstas.

3 O artigo 7.º estabelece os requisitos (cumulativos) que permitem a reclassificação, e que são (conforme se referirá mais detalhadamente no texto do parecer): a) a titularidade de habilitações académicas e de qualificações profissionais exigíveis à nova carreira; b) o exercício efectivo de funções correspondentes à nova carreira, em comissão de serviço extraordinária, pelo período de seis meses ou pelo período de duração do respectivo estágio de ingresso, se for superior; c) o parecer favorável da Secretaria-Geral ou dos serviços do Ministério responsáveis pela gestão de recursos humanos. O requisito da alínea b) pode ser dispensado, caso se comprove, através de informação favorável do superior hierárquico, que o interessado exerceu funções correspondentes à nova carreira, no mesmo serviço ou organismo, por período de tempo não inferior a um ano ou à duração do respectivo estágio de ingresso, se for superior.

4 Cf. ofício n.º 6980, de 28 de Agosto de 2002, da DGAP.

5 Por ofício de 25 de Novembro de 2003, Proc. R — 3022/02 (A4).

6 Informação elaborada no processo n.º 180/2005/AJ.

7 Alterado pela Lei n.º 30-C/92, de 28 de Dezembro; pela Lei n.º 25/98, de 26 de Maio; pelo Decreto-Lei n.º 50/96, de 16 de Maio; pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março; pela Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho; e pela Lei n.º 57/2004, de 4 de Março.

8 Alterado pelo Decreto-Lei n.º 407/91, de 17 de Outubro; pela Lei n.º 19/92, de 13 de Agosto; pelos Decretos-Leis n.º 175/95, de 21 de Julho; n.º 102/96, de 31 de Julho; n.º 218/98, de 17 de Junho; pelas Leis n.º 23/2004, de 22 de Junho; n.º 60-A/2005, de 30 de Dezembro; e n.º 53/2006, de 7 de Dezembro.

9 Alterado pelos Decretos-Leis n.º 317/86, de 25 de Setembro; n.º 265/88, de 28 de Julho; n.º 2/93, de 8 de Janeiro; n.º 275/95, de 25 de Outubro; n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro; n.º 141/2001, de 18 de Dezembro; e pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

10 Cfr. Ana Fernanda Neves, *Relação Jurídica de Emprego Público*, Coimbra Editora, 1999, página 132.

Sobre o tema, cfr. ainda, entre outros, Paulo Veiga e Moura, *Função Pública*, Coimbra Editora, 2001, página 59 e seguintes; João Alfaia, *Conceitos Fundamentais do Regime Jurídico do Funcionalismo Público*, Almedina, Coimbra, 1985, volume I, página 47 e seguintes.

Cfr., também, entre outros, os pareceres deste Conselho, n.º 331/2000, de 17 de Maio de 2000, publicado no *Diário da República*, II Série, de 20 de Março de 2003; n.º 66/2004, de 21 de Abril de 2004, publicado no *Diário da República*, II Série, de 8 de Agosto de 2005; e n.º 68/2006, de 19 de Outubro de 2006.

11 Os quadros privativos respeitam a uma especialização no âmbito das atribuições de uma unidade orgânica; os quadros departamentais respeitam à especialização de funções no âmbito de um departamento governamental; por fim, os quadros interdepartamentais respeitam a uma necessidade de especialização ou formação comum a funções exercidas qualquer que seja o departamento governamental.

12 Alterado pelo Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro; pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho; pelos Decretos-Leis n.º 141/2001, de 24

de Abril; n.º 149/2002, de 21 de Maio; n.º 54/2003, de 28 de Março; e n.º 57/2004, de 19 de Março.

13 O artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho, fixou as regras sobre estágio para ingresso nas carreiras técnica superior e técnica. A admissão no estágio é precedida de concurso de ingresso; o estágio tem carácter probatório e a duração mínima de um ano; a frequência por não vinculados à Administração Pública é feita em regime de contrato além do quadro; no final os estagiários aprovados são ordenados de acordo com a classificação obtida, que, sendo igual ou superior a Bom, determina a ordem pela qual serão providos, definitivamente, nos lugares vagos da categoria de técnico superior de 2.ª classe (no caso da carreira técnica superior).

14 Para a categoria de técnico superior principal de 1.ª classe podem ser também recrutados técnicos especialistas principais com curso superior que não confira grau de licenciatura, previamente habilitados com formação adequada.

15 Cfr. Ana Fernanda Neves, obra e local citados.

16 Está prevista, no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 404-A/98, a intercomunicabilidade vertical, ou seja, a possibilidade de serem opositores ao concurso de acesso, sob determinado condicionalismo, funcionários integrados em diferentes grupos de pessoal, dentro da mesma área funcional; a intercomunicabilidade horizontal está prevista a propósito da permuta entre funcionários pertencentes a quadros de pessoal de serviços diferentes e consiste na mudança para carreira diferente, mas com identidade de requisitos habilitacionais e identidade ou afinidade de conteúdo funcional (artigo 5.º, n.º 1, alínea b), da Lei n.º 53/2006).

17 Sobre as modificações da relação jurídica de emprego, em geral, cfr. Paulo Veiga e Moura, obra citada, página 399 e seguintes.

18 Os restantes instrumentos de mobilidade (profissional e territorial) previstos no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 41/84, através dos quais se visava «optimizar o aproveitamento dos efectivos e o apoio à política de descentralização e desenvolvimento regional», eram: o concurso, a permuta, a transferência, o destacamento, a requisição, a deslocação, a rotação, a afectação colectiva e a constituição de excedentes. O artigo 20.º deste diploma (tal como vários outros) foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 427/89, que passou a prever, como modos de “modificação da relação jurídica de emprego”, a nomeação em substituição e a comissão de serviço extraordinária, a transferência e a permuta, a requisição e o destacamento. O artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 41/84, sobre reclassificação e reconversão profissionais, manteve-se, porém, em vigor e só foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 497/99, segundo uma opção legislativa de tratamento autónomo desses dois instrumentos de mobilidade.

O actual regime comum de mobilidade entre serviços dos funcionários e agentes da administração Pública, com vista ao seu «aproveitamento racional», foi estabelecido pela Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, que revogou diversos preceitos de legislação anterior, designadamente do Decreto-Lei n.º 427/89. O novo sistema assenta na distinção entre “mobilidade geral” e “mobilidade especial”, sendo instrumentos da primeira a transferência, a permuta, a requisição, a afectação específica, a cedência especial e, da segunda, a reafectação e o reinício de funções de pessoal em situação de mobilidade geral.

Sobre a manutenção destas figuras após a entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, cfr. Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, *Os Novos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores da Administração Pública*, Coimbra Editora, 2008, página 132.

19 Publicado no *Diário da República*, II Série, de 22 de Agosto de 2002.

x Cfr. Ana Fernanda Neves, *Relação Jurídica de Emprego Público*, Coimbra, 1999, pag. 134, nota (412). «Os instrumentos de mobilidade ou de modificação da relação jurídica de emprego de natureza transitória são realidade diversa do jus variandi e, obviamente, das modificações definitivas»: a transferência e a permuta.

20 Acórdão n.º 0972/05, de 2 de Fevereiro de 2006. Acerca da dispensa de período probatório e de qualquer forma de avaliação específica para o exercício das funções da nova carreira, no âmbito da previsão do artigo 15.º, do Decreto-Lei n.º 497/99, cfr. ainda, entre outros, os acórdãos do mesmo Supremo Tribunal n.º 00390/02, de 28 de Fevereiro de 2008; n.º 01142/06, de 12 de Abril de 2007; e n.º 1033/05, de 2 de Fevereiro de 2006, disponíveis no sítio da Internet <http://www.dgsi.pt.jsta>.

21 Obra citada, Coimbra Editora, 2008, página 8.

22 O Mapa VII, anexo, identifica algumas carreiras e categorias que subsistem por impossibilidade de se efectuar a transição dos respectivos trabalhadores para as carreiras gerais.

23 Tal unificação ter-se-á ficado a dever, segundo referem os Autores e obra citados na nota 24 (página 184), à adaptação aos novos níveis habilitacionais decorrentes do “processo de Bolonha”.

24 Cfr., mesmos Autores, mesma obra, página 131.

25 Como excepção, prevê o legislador que, estando em causa um órgão ou serviço que não possa constituir relações jurídicas de emprego

público por tempo indeterminado, a duração do período de mobilidade é indeterminada (artigo 63.º, n.º 1).

26 O n.º 1 do artigo 111.º dispõe: «Caducam os procedimentos em curso tendentes à prática de actos de administração e gestão de pessoal que, face ao disposto na presente lei, tenham desaparecido da ordem jurídica».

27 Nesse sentido, cfr. os Autores citados nas notas anteriores (mesma obra, página 206).

28 O Estatuto dos Funcionários de Justiça foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de Agosto, alterado pelos Decretos-Leis n.º 175/2000, de 9 de Agosto; n.º 96/2002, de 12 de Abril; n.º 169/2003, de 1 de Agosto; e pela Lei n.º 42/2005, de 29 de Agosto.

29 Alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto.

30 Pelo Decreto-Lei n.º 206/2006, de 27 de Abril.

31 O Decreto-Lei n.º 124/2007 revogou o Decreto-Lei n.º 102/2001, à excepção dos artigos 34.º, 35.º, 36.º, 41.º, 47.º, e 48.º.

32 Conforme despacho n.º 12339/2007, da Directora-Geral, publicado no *Diário da República*, II Série, de 20 de Junho de 2007. À primeira destas estruturas orgânicas compete, designadamente, preparar projectos de orçamento, elaborar a conta de gestão, assegurar o processamento e contabilização de receitas e despesas, garantir o cumprimento de normas financeiras em matéria de despesas públicas, medir o desempenho económico e financeiro, tudo com referência aos serviços da DGAJ; à segunda compete colaborar com os tribunais em áreas similares.

33 *Ibidem*. Às referidas estruturas orgânicas compete, além do mais: à primeira, elaborar pareceres jurídicos, colaborar na elaboração de diplomas legais e regulamentares, praticar actos processuais de contencioso administrativo, instruir processos de natureza disciplinar, assegurar a execução do expediente relativo a cartas rogatórias e outros actos, sempre que a DJAJ seja autoridade nacional; à segunda, participar na concepção e execução de medidas de organização e modernização dos tribunais, monitorizar a sua actividade dos tribunais, acompanhar o movimento processual (com vista, por exemplo, a propor a criação ou a extinção de tribunais e juízos e a racionalizar os recursos humanos), prestar apoio técnico às secretarias judiciais; à terceira, garantir o suporte técnico à organização dos arquivos dos tribunais.

34 No caso das secretarias-gerais e serviços equiparados, o recrutamento é feito de entre assessores principais da carreira técnica superior, de titulares de categorias de topo de outras carreiras da Administração Pública que exijam licenciatura ou de titulares de curso específico de alta direcção (artigo 18.º, n.º 2, da Lei n.º 2/2004).

35 Segundo Ana Fernanda Neves (obra citada, página 218) estes dirigentes podem ainda ser considerados como “trabalhadores públicos com funções específicas”.

36 Curso de Direito Administrativo, 3.ª edição, 2007, Almedina, Coimbra, volume I, página 815 e seguintes.

37 Quanto ao poder de substituição, consistindo na facultade de o superior praticar actos cuja competência esteja, primariamente, cometida a subalterno, os Autores consideram, de um modo geral, que só existirá se e quando a lei o disser.

38 Conceito e Fundamento da Hierarquia Administrativa, Coimbra Editora, 1992, página 109 e seguintes.

39 Cfr. Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, 4.ª edição, Coimbra Editora, 2007, volume I, página 61.

40 Cfr. sobre o tema, os pareceres deste Conselho n.º 331/2000, de 27 de Janeiro de 2001, publicado no *Diário da República*, II Série, de 20 de Março de 2003; e n.º 66/2004, de 21 de Abril de 2005, publicado no *Diário da República*, II Série, de 8 de Agosto de 2005 (entre outros).

41 Cfr. sobre o tema, e entre outros, o parecer deste Conselho n.º 70/99, de 27 de Janeiro de 2000, publicado no *Diário da República*, II Série, de 18 de Maio de 2000; e Baptista Machado, Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador, 13.ª reimpressão, Almedina, Coimbra, 2002, páginas 186 e 187.

42 Cfr. nota 11.

43 Sobre a natureza destes pareceres, cfr. acórdão do Supremo Tribunal Administrativo n.º 0563/04, de 23 de Fevereiro de 2005.

44 Sobre o poder discricionário da Administração, cfr., entre outros, Freitas do Amaral, obra citada, II volume, página 73 e seguintes.

Este parecer foi homologado por despacho do Secretário de Estado Adjunto e da Justiça de 10 de Dezembro de 2008.

Está conforme.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2008. — O Secretário, *Carlos José de Sousa Mendes*.

Conselho Superior do Ministério Público

Deliberação (extracto) n.º 80/2009

Por deliberação do Conselho Superior do Ministério Público de 17 de Setembro de 2008, é autorizado o regresso ao serviço após licença sem vencimento de longa duração ao Procurador da República, Lic. José Carlos Vilaça Fernandes e colocado no Círculo Judicial de Vila Nova de Famalicão, sendo destacado, por conveniência de serviço, para o Círculo Judicial de Guimarães, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009. Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.

29 de Dezembro de 2008. — O Secretário da Procuradoria-Geral da República, *Carlos José de Sousa Mendes*.



PARTE E

ERC — ENTIDADE REGULADORA PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL

Despacho n.º 1165/2009

Ao abrigo do disposto nos artigos 35.º a 40.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 1 do artigo 27.º dos Estatutos da ERC — Entidade Reguladora para a Comunicação Social, publicados em anexo à Lei n.º 53/2005, de 8 de Novembro, e nos termos da delegação de competências aprovada pela deliberação n.º 3340/2008 do Conselho Regulador da ERC, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, de 19 de Dezembro de 2008, subdelego na Coordenadora da Unidade de Registos da ERC, licenciada Ana Cristina da Cunha e Silva de Oliveira Costa de Calheiros Vellozo, as competências que me foram delegadas, previstas na alínea g) do n.º 3 do artigo 24.º dos Estatutos da ERC, relativas à prática dos actos de registo enunciados na lei.

A subdelegação produz efeitos a partir de 19 de Dezembro de 2008, ficando ratificados todos os actos praticados desde aquela data pela subdelegada.

23 de Dezembro de 2008. — O Director Executivo, *Nuno Maria Herculano de Carvalho Pinheiro Torres*.

INSTITUTO DE SEGUROS DE PORTUGAL

Norma Regulamentar do Instituto de Seguros de Portugal n.º 17/2008-R

Altera a Norma Regulamentar n.º 17/2006-R, de 29 de Dezembro

A Norma Regulamentar n.º 17/2006-R, de 29 de Dezembro, regulamentou o Decreto-Lei n.º 144/2006, de 31 de Julho, que estabeleceu o novo regime jurídico do acesso e do exercício da actividade de mediação de seguros e de resseguros.

Após o período de implementação do novo regime, o Instituto de Seguros de Portugal desenvolveu e aprofundou os mecanismos e acções de supervisão contínua, cujos custos se afigura essencial repartir de forma equitativa pelo universo dos mediadores de seguros e de resseguros abrangidos por estes serviços.

As taxas por serviços de supervisão são estabelecidas com base no princípio da proporcionalidade, de acordo com critérios objectivos e transparentes.

O reconhecimento de que alguns dos serviços sujeitos a taxas unitárias, se subsumem, total ou parcialmente, aos serviços de supervisão contínua, justifica a respectiva revogação ou redução.