ACÓRDÃO N.º 676/2025

Processo n.º 379/2024

Plenário

Relator: Conselheiro Carlos Medeiros de Carvalho

Acordam, em Plenário, no Tribunal Constitucional**I. RELATÓRIO**

1. A Procuradora-Geral da República requereu, ao abrigo do disposto na alínea *a*) do n.º 1 e na alínea *e*) do n.º 2 ambos do artigo 281.º da Constituição da República Portuguesa (adiante designada, «Constituição» ou «CRP»), bem como dos artigos 51.º e seguintes da Lei de Organização, Funcionamento e Processo do Tribunal Constitucional (aprovada pela Lei n.º 28/82, de 15 de novembro, e alterada por último pela Lei Orgânica n.º 1/2022, de 4 de janeiro, adiante designada, «LTC») e do artigo 19.º, n.º 1, alínea *c*), do Estatuto do Ministério Público (aprovado pela Lei n.º 68/2019, de 27 de agosto, alterada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, adiante designado, «EMP»), a apreciação e declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade das normas constantes do artigo 3.º, n.ºs 2 e 3, do Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio – que regula o modelo de recuperação do tempo de serviço, cuja contagem esteve congelada entre 2011 e 2017, nas carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito e que tenham mais de uma categoria – conjugadas com o artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro [diploma que procedeu à aprovação do Orçamento do Estado para 2018 (adiante designada «LOE/2018»)], e os artigos 81.º e 82.º do Estatuto dos Funcionários de Justiça (aprovado e anexo ao Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto, diploma alterado por último, pelo Decreto-Lei n.º 73/2016, de 08 de novembro, e adiante designado, «EFJ»).

2. Para fundamentar o seu pedido, a Requerente alega em síntese, que os aludidos preceitos do Decreto-Lei n.º 65/2019, quando conjugados com o artigo 18.º da LOE/2018, e com os artigos 81.º e 82.º do EFJ, ao limitar a contabilização do tempo de serviço prevista no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 65/2019 ao período de tempo proporcional que os trabalhadores tiveram congelado, no seu escalão ou posicionamento remuneratório atual, e ao não contabilizar qualquer período de tempo aos trabalhadores que, após o dia 1 de janeiro de 2018, tenham sofrido alteração do seu escalão ou posicionamento remuneratório, em resultado de promoção, permite o recebimento de remuneração superior por funcionários com menor antiguidade na categoria e na profissão.

Conclui a Requerente, propugnando que seja declarado que as aludidas normas violam o princípio de que «*para trabalho igual, salário igual*» ínsito no artigo 59.º, n.º 1, alínea *a*), da CRP, enquanto corolário do princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da CRP, na medida em que permite o recebimento de remuneração superior por oficiais de justiça com menor antiguidade, quer na carreira, quer na categoria, *por interferência de um fator anómalo, de circunstância puramente temporal*, assim se declarando, com força obrigatória geral, a sua inconstitucionalidade.

3. Notificados nos termos conjugados do artigo 54.º e do n.º 3 do artigo 55.º ambos da LTC, o Presidente da Assembleia da República e o Primeiro Ministro (cf. fls. 25/26), temos que o primeiro ofereceu o merecimento dos autos (cf. fls. 27), enviando uma nota técnica sobre os trabalhos preparatórios conducentes à referida Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, elaborada pela Comissão do Orçamento, Finanças e Administração Pública (cf. fls. 28/30), tendo por seu turno o segundo, para além de também ter oferecido o merecimento dos autos, requerido a fixação de efeitos da decisão a prolatar pelo Tribunal, nos termos do n.º 4 do artigo 282.º da Constituição da República Portuguesa, «em face da impossibilidade atual de avaliar a dimensão do impacto concreto da alteração legal resultante, seja porque estará abrangido um número seguramente muito elevado, mas indeterminável de funcionários, com custos cujos limites se desconhecem, seja pelas intermináveis operações administrativas envolvidas nessa circunstância, com risco elevado de se gerar uma grave insegurança jurídica do sistema» (cfr. fls. 32).

4. Discutido o memorando a que se refere o artigo 63.º, n.º 1, da LTC e atribuído o relato da decisão, cumpre elaborar o Acórdão em conformidade com o entendimento alcançado e definido pelo Plenário.

II. FUNDAMENTAÇÃO

Pressupostos de cognição

5. Assiste legitimidade à Procuradora-Geral da República, por força do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 281.º da CRP e da alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º do EMP, para deduzir pedido de fiscalização abstrata sucessiva requerendo a declaração, com força obrigatória geral, de inconstitucionalidade de quaisquer normas.

Das normas sindicadas e seu enquadramento

6. Constituem objeto do pedido de fiscalização da constitucionalidade deduzido pela Requerente as normas do artigo 3.º, n.ºs 2 e 3, do Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio, quando conjugadas com o artigo 18.º da LOE/2018 e com os artigos 81.º e 82.º do EFJ, das quais resulta o quadro normativo seguinte (segundo a ordem pela qual são identificados normas/diplomas no pedido):

i) Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio:

Artigo 2.º

Contabilização do tempo de serviço nas carreiras pluricategoriais

1 – Aos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior são contabilizados, nos termos previstos no anexo ao presente decreto-lei e que dele faz parte integrante, 70% do módulo de tempo padrão para mudança de escalão ou posição remuneratória na respetiva categoria, cargo ou posto.

2 – A contabilização a que se refere o presente artigo repercute-se no escalão ou posição remuneratória detidos pelos trabalhadores, nos seguintes termos:

- a) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2019;
- b) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2020;
- c) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2021.

3 – Caso essa contabilização seja superior ao necessário para efetuar uma progressão, o tempo referido no número anterior repercute-se, na parte restante,

no escalão ou posição remuneratória seguinte.

Artigo 3.º

Regras específicas

1 – Aos trabalhadores que, tendo em conta o momento em que iniciaram funções, apenas tiveram parte dos sete anos de tempo de serviço entre 2011 e 2017 congelado, contabiliza-se, nos termos previstos no artigo anterior, um período de tempo proporcional ao que tiveram congelado.

2 – Aos trabalhadores que, entre 2011 e 2017, tenham tido alteração do seu escalão ou posicionamento remuneratório, designadamente em resultado de promoção, contabiliza-se, nos termos previstos no artigo anterior, um período de tempo proporcional ao que tiveram congelado no seu escalão ou posicionamento remuneratório atual.

3 – Aos trabalhadores que, após o dia 1 de janeiro de 2018, tenham alteração do seu escalão ou posicionamento remuneratório, em resultado de promoção, não é contabilizado o período de tempo de serviço previsto no artigo anterior.

[...]

Anexo

[...]

Oficiais de justiça

Carreiras	Categoria	70 % do módulo padrão = tempo máximo a contabiliz			
		Módulo padrão (anos)	Anos	Meses	Dias
Judicial	Secretário de tribunal superior.....				
	Secretário de justiça.....	3	2	1	6
	Escrivão de direito.....	3	2	1	6
	Escrivão-adjunto	3	2	1	6
	Escrivão auxiliar	3	2	1	6
Dos serviços do Ministério Público	Técnico de justiça principal	3	2	1	6
	Técnico de justiça-adjunto	3	2	1	6
	Técnico de justiça auxiliar	3	2	1	6

Nota. – Inspectores do Conselho dos Oficiais de Justiça com a escala de progressão dos secretários de tribunal superior.

ii) Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro:

Artigo 18.º

Valorizações remuneratórias

1 – Para os titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, são permitidas, nos termos dos números seguintes, a partir do dia 1 de janeiro de 2018 e não podendo produzir efeitos em data anterior, as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes dos seguintes atos:

a) Alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão;

b) Promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso.

2 – Aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, e sem prejuízo do disposto no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas situações por este abrangidas, é atribuído um ponto por cada ano não avaliado, ou menção qualitativa equivalente, nos casos em que este seja o tipo de menção aplicável, sem prejuízo de outro regime legal vigente à data.

3 – Aos trabalhadores cujo desempenho tenha sido avaliado com base em sistemas de avaliação de desempenho sem diferenciação do mérito, nomeadamente sistemas caducados, para garantir a equidade entre trabalhadores, é atribuído um ponto por cada ano ou a menção qualitativa equivalente sem prejuízo de outro regime legal vigente à data, desde que garantida a diferenciação de desempenhos.

4 – O número de pontos atribuído ao abrigo dos números anteriores é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

5 – No prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, o trabalhador pode requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável, sendo garantido o princípio da diferenciação dos desempenhos.

6 – Nas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório a efetuar após a entrada em vigor da presente lei, quando o trabalhador tenha acumulado até 31 de dezembro de 2017 mais do que os pontos legalmente exigidos para aquele efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

7 – As valorizações remuneratórias resultantes dos atos a que se refere a alínea a) do n.º 1 produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, sendo reconhecidos todos os direitos que o trabalhador detenha, nos termos das regras próprias da sua carreira, que retoma o seu desenvolvimento.

8 – O pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito nos termos do número anterior, é faseado nos seguintes termos:

- a) Em 2018, 25% a 1 de janeiro e 50% a 1 de setembro;
- b) Em 2019, 75% a 1 de maio e 100% a 1 de dezembro.

9 – Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1, as promoções, independentemente da respetiva modalidade, incluindo mudanças de categoria ou posto e as graduações, dependem de despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa e pela área das finanças e da Administração Pública, com exceção dos órgãos e serviços das administrações regional e local, em que a emissão daquele despacho compete ao presidente do respetivo órgão executivo das regiões autónomas e das antarquias locais.

10 – O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que a mudança de categoria ou de posto dependa de procedimento concursal próprio para o efeito, incluindo procedimento próprio para obtenção de determinados graus ou títulos, desde que exigidos para integração em categoria superior, situação em que o despacho a que se refere o número anterior deve ser prévio à abertura ou prosseguimento de tal procedimento.

11 – Aos procedimentos internos de seleção para mudança de nível ou escalão são aplicáveis as regras previstas nos n.ºs 9 e 10.

12 – Aos trabalhadores de pessoas coletivas de direito público dotadas de independência decorrente da sua integração nas áreas de regulação, supervisão ou controlo, bem como aos titulares dos cargos e demais pessoal que, integrando o setor público empresarial, não se encontre abrangido pelo disposto no artigo 23.º, é aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 8, com as necessárias adaptações, a definir no decreto-lei de execução orçamental.

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

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

iii) **Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto (EFJ):**

Artigo 80.º

Escala salarial

1 – A escala salarial dos oficiais de justiça é a constante do mapa II anexo ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

2 – A escala salarial dos inspetores do Conselho dos Oficiais de Justiça integra os índices 710, 760 e 810, correspondentes aos escalões 1, 2 e 3, respetivamente.

3 – As escalas salariais mencionadas nos números anteriores referenciam-se ao índice 100 da escala indiciária do regime geral.

Artigo 81.º

Progressão

1 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão dos oficiais de justiça faz-se na categoria de que são detentores e depende da permanência de um período de três anos no escalão imediatamente anterior.

2 – A progressão dos secretários de tribunal superior e dos inspetores do Conselho dos Oficiais de Justiça faz-se nos termos do número anterior, quer no que respeita à categoria em que estão nomeados definitivamente, quer no que respeita à categoria em que estão nomeados em comissão de serviço.

3 – Os funcionários referidos no número anterior que deixem de exercer os seus cargos, por lhes ter sido dada por finda a respetiva comissão de serviço, regressam às categorias de origem no escalão que, em progressão normal, lhes couber.

Artigo 82.º

Escalão de promoção

1 – Na promoção do pessoal oficial de justiça a integração na escala remuneratória processa-se da seguinte forma:

a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

b) Para o escalão a que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponda o índice superior mais aproximado, se o funcionário auferir já remuneração igual ou superior à do escalão 1.

2 – Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 10 pontos, a integração na nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da categoria.

3 – Se a remuneração, em caso de progressão, for superior à que resulta da aplicação dos números anteriores, a promoção faz-se para o escalão seguinte àquele que lhe corresponderia por força daquelas regras, exceto se o funcionário tiver mudado de escalão há menos de um ano.

[...]

Mapa II

Grupo pessoal	Carreiras	Categoria/cargo	Escalaões/índices					
			1	2	3	4	5	6
Oficial de justiça...	Judicial/Ministério Público	Secretário de tribunal superior	710	760	780	-	-	
		Secretário de justiça	630	650	670	690	720	
		Escrivão de direito						
		Técnico de justiça principal	510	540	570	600	620	6
		Escrivão-adjunto						
		Técnico de justiça-adjunto	365	395	410	450	470	5
		Escrivão auxiliar definitivo						
		Técnico de justiça auxiliar definitivo	280	300	330	360	390	4
		Escrivão auxiliar provisório						
		Técnico de justiça auxiliar provisório	220	-	-	-	-	
Estagiário								
			125	-	-	-	-	

7. Presente o teor das normas sindicadas acabadas de reproduzir importa, para uma melhor apreciação do pedido formulado e dilucidação da questão de inconstitucionalidade que se mostra suscitada nos autos, proceder a um prévio enquadramento não só no plano jusconstitucional, mas também no plano da busca do sentido e do alcance das normas sindicadas, uma vez lidas conjugada e articuladamente, considerando, ainda, os diplomas em que se inserem e o próprio quadro estatutário sobre o qual visam incidir, disciplinando o descongelamento da carreira do pessoal oficial de justiça (cf. artigo 3.º do EFJ).

7.1. Refira-se, como nota inicial, que na subsequente apreciação do pedido o Tribunal não irá desenvolver, nem terá de ensaiar, no seio daquilo que são as diversas categorias e os diversos escalaões, todas as disparidades indiciárias que decorrem ou possam derivar da aplicação articulada e conjugada das normas *sub specie*, procedendo, para tal, a uma indagação casuística de todas as potenciais situações de desigualdade geradas pela aplicação das mesmas normas.

Na verdade, a apreciação a desenvolver passará antes por uma aproximação que deverá e terá de ser realizada, a partir do recurso à técnica dos «*exemplos-padrão*» [cf. em termos da metodologia seguida a desenvolvida, entre outros, nos Acórdãos n.ºs 405/2003 (§ 6.), 323/2005 (§ 8.), e 682/2005 (§ 8.)], sem que com isso se subverta o sentido e a lógica da fiscalização abstrata da constitucionalidade, uma vez que tal nos permite primeiramente aferir, ilustrando, se as normas em apreço, pelo que contêm em si mesmas na respetiva previsão, conduzem ou não a uma inversão de posições entre funcionários, suscetível de afrontar o princípio constitucional da igualdade e sua projeção no domínio laboral – de que «*para trabalho igual, salário igual*» [cf. artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da CRP].

7.2. E começando pelo segundo plano enunciado, ou seja, o da busca do sentido e do alcance das normas sindicadas feito conjugada e articuladamente e tendo sempre, como pano de fundo, o concreto quadro estatutário aqui alvo de análise, importa, desde logo, que façamos o respetivo enquadramento.

7.2.1. Como ponto prévio, cumpre referir que do regime legal que, entretanto, veio a ser aportado ao Estatuto dos Funcionários Judiciais (EFJ) quer pelo Decreto-Lei n.º 27/2025, de 20 de março, quer pelo Decreto-Lei n.º 85-

A/2025, de 30 de junho, assim procedendo à revisão da carreira especial de oficial de justiça, no quadro do que havia sido previsto e disposto quer na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (cf. seu artigo 101.º) quer na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (cf. seu artigo 41.º) [diploma que aprovou – cf. artigos 1.º e 2.º – a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante «LTFP») anexa àquela Lei], não derivam quaisquer consequências ou implicações relevantes quanto ao objeto de apreciação nos autos *sub specie* e à plena utilidade do presente juízo quanto ao pedido nos mesmos formulado.

7.2.1.1. Com efeito, para além da extinção *«por integração na remuneração base, [d]o suplemento de recuperação processual, previsto no Decreto-Lei n.º 485/99, de 10 de novembro»* e da criação do *«suplemento de disponibilidade»*, temos que das mudanças visadas e operadas na carreira especial do pessoal oficial de justiça através do Decreto-Lei n.º 27/2025 (cf. como seu objeto o que resulta definido no artigo 1.º) – e que se traduziram, por um lado, na criação da *«carreira especial de oficial de justiça e a respetiva tabela remuneratória»*, e, por outro lado, na revisão quer *«dos regimes de acesso e remuneração de comissões de serviço a exercer por oficiais de justiça, nos termos da lei»*, quer *«por extinção, das categorias de secretário de tribunal superior e de secretário de justiça e das carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público do grupo de pessoal oficial de justiça, determinando e regulando a transição dos trabalhadores nelas integrados, previstas no Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto, na sua redação atual»* (cf., mormente, seus artigos 2.º a 4.º, 7.º, 8.º, e 13.º a 17.º) – não ressalta uma nova regulação ou disciplina quanto ao modelo de recuperação do tempo de serviço, congelado entre 2011 e 2017, naquela carreira e nas categorias que a integravam, nem quanto à progressão e mudança de posição remuneratória, tal como havia sido e se encontra disciplinado pelo regime inscrito no Decreto-Lei n.º 65/2019 aqui em causa, que assim se mantém plenamente incólume, tanto mais que as concretas alterações aportadas ao EFJ pelo aludido diploma, com especial enfoque nas regras disciplinadoras das categorias da carreira, do seu estatuto remuneratório e da transição para as novas categorias e o reposicionamento nas novas tabelas remuneratórias, tomam como seu pressuposto fáctico-jurídico, indiscutível e estabilizado, tudo aquilo que, em matéria de recuperação do tempo de serviço, da progressão e mudança de posição remuneratória constituiu e/ou resultou da aplicação aos oficiais de justiça do regime do referido Decreto-Lei n.º 65/2019.

7.2.1.2. Por outro lado, as alterações mais recentes e que foram aportadas pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2025 vieram a incidir, em grande medida e como ressalta do seu preâmbulo, sobre o próprio regime que havia sido introduzido pelo Decreto-Lei n.º 27/2025 no que tange ao processo de preparação da transição dos trabalhadores para a nova carreira e pelas necessidades sentidas seja em termos do *«esclarecimento» «de algumas questões, como a manutenção da aplicação dos direitos e deveres dos funcionários judiciais aos trabalhadores de outras carreiras que exercem funções nas secretarias dos tribunais e nos serviços do Ministério Público»*, seja quanto a exigências sentidas por efeito da aplicação do novo regime quer em termos da *«aprovação de normas adicionais que minimizem os efeitos negativos do desajuste entre os atuais mapas de pessoal das secretarias dos tribunais de primeira instância e a nova carreira»*, fixando-se, ainda, um prazo máximo para a aprovação dos novos mapas de pessoal, quer em termos da *«criação de regras especiais para o primeiro movimento extraordinário a realizar após a data da transição dos trabalhadores para a nova carreira»* (cf., mormente, seus artigos 2.º e 3.º – aportando, respetivamente, alterações aos artigos 11.º, 15.º, 17.º, 21.º, 26.º, 27.º e 30.º e ao aditamento dos artigos 25.º-A e 27.º-A, todos do Decreto-Lei n.º 27/2025).

7.2.2. Assim, e avançando no enquadramento e análise, temos que o EFJ – disciplinado no Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto, com e na redação que por

último foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 73/2016, de 8 de novembro –, previa que os funcionários judiciais se distribuíam pelos grupos de pessoal referidos no seu artigo 2.º, entre os quais se contavam os oficiais de justiça [cf. sua alínea a)], sendo que na carreira do pessoal oficial de justiça – enquanto carreira *especial* integrante da função pública já que com um conteúdo funcional estruturado e definido considerando as especificidades do serviço e das atividades dos tribunais (cf. artigos 84.º, n.ºs 1, 3 e 4, e 88.º *a contrario* da LTFP, 3.º e 6.º do EFJ e mapa I anexo ao mesmo Estatuto) – verificava-se uma diferenciação vertical (hierárquica) e horizontal (remuneratória) entre os oficiais de justiça integrantes da carreira judicial e dos serviços do Ministério Público.

7.2.2.1. Assim, no plano hierárquico, previa-se no artigo 3.º do EFJ quanto ao grupo de pessoal oficial de justiça um elenco das diversas categorias profissionais posicionadas hierarquicamente, do mesmo se extraíndo que aquele grupo compreendia «as categorias de secretário de tribunal superior e de secretário de justiça e as carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público» (n.º 1), sendo que na «carreira judicial integram-se as seguintes categorias: a) Escrivão de direito; b) Escrivão-adjunto; c) Escrivão auxiliar» (n.º 2) e na «carreira dos serviços do Ministério Público integram-se as seguintes categorias: a) Técnico de justiça principal; b) Técnico de justiça-adjunto; c) Técnico de justiça auxiliar» (n.º 3), e que as «categorias de secretário de tribunal superior, secretário de justiça, escrivão de direito e técnico de justiça principal correspondem a lugares de chefia» (n.º 4).

E do n.º 1 do artigo 6.º do EFJ resulta a disciplina e a descrição do conteúdo funcional referente às carreiras do grupo de pessoal oficial de justiça constante do mapa I anexo ao diploma que aprovou aquele Estatuto e do qual faz parte integrante.

Constitui, assim, uma carreira especial, que quanto às carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público se apresenta como uma carreira pluricategorial (cf. artigos 3.º e 6.º ambos do EFJ, 84.º, n.ºs 1, 3 e 4, 85.º, n.ºs 1 e 2, e 86.º todos da LTFP) (sobre a distinção de carreiras gerais e especiais e carreiras unicategoriais e pluricategoriais, *vide*, por todos, Ana Fernanda Neves, “Direito da Função Pública”, in *Tratado de Direito Administrativo Especial*, volume IV, obra coordenada por Paulo Otero e Pedro Gonçalves, Almedina, 2010, pp. 487-488; Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, in *Comentário à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas*, 1.º volume, 1.ª edição, Coimbra Editora, 2014, pp. 337-344; também sobre conceitos de *carreira* e de *categoria*, cf., ainda, entre outros, Maria do Rosário Palma Ramalho, in *Tratado de Direito de Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2.ª edição, revista e atualizada, Almedina, 2023, pp. 714-716).

7.2.2.2. No plano horizontal, quanto ao posicionamento remuneratório da carreira do pessoal oficial de justiça, em termos das várias categorias profissionais dela integrantes dispostas vertical e hierarquicamente (cf. *supra* § 7.2.2.1.), o regime legal mostra-se contido nos artigos 80.º e seguintes do EFJ, dispondo-se no n.º 1 deste preceito que «[a] escala salarial dos oficiais de justiça é a constante do mapa II anexo ao presente diploma, do qual faz parte integrante», sendo que as matérias de progressão remuneratória e da promoção para categoria superior resultam disciplinadas, respetivamente, nos artigos 81.º e 82.º do EFJ e mapas I e II anexos ao mesmo Estatuto [cf. *supra* § 6. *iii*].

7.2.2.3. Das normas gerais da LTFP, disciplinadoras da remuneração contidas na sua Parte II, Título IV, capítulo VI, retira-se, por sua vez, conforme o disposto no artigo 87.º da LTFP, sob epígrafe de «posições remuneratórias», que:

«1 - A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.

[...]

3 - Nas carreiras pluricategoriais, o número de posições remuneratórias de cada categoria obedece às seguintes regras:

a) A categoria inferior corresponde um número mínimo de oito posições remuneratórias;

b) A cada uma das categorias sucessivamente superiores corresponde um número proporcionalmente decrescente de posições remuneratórias, por forma a que:

i) No caso de carreira desdobrada em duas categorias, seja de quatro o número mínimo das posições remuneratórias da categoria superior;

ii) No caso de carreira desdobrada em três categorias, seja de cinco e de duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores;

iii) No caso de carreira desdobrada em quatro categorias, seja de seis, quatro e duas o número mínimo das posições remuneratórias das categorias sucessivamente superiores».

E do mesmo regime geral extrai-se ainda, com interesse, que as «normas legais em matéria de remunerações não podem ser afastadas ou derogadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando previsto expressamente na presente lei» e que a «determinação do valor da remuneração deve ser feita tendo em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual» [cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 144.º, dando, assim, concretização no plano ordinário ao disposto na al. a) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição], cientes de que, sendo a remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público composta pela «remuneração base», pelos «suplementos remuneratórios» e pelos «prémios de desempenho» (cf. artigo 146.º), temos que a «remuneração base» corresponde ao «montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o trabalhador se encontra na categoria de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço» (cf. artigo 150.º), para o que se considerará e/ou atenderá à tabela remuneratória (cf. artigos 147.º e 149.º – em articulação com os n.ºs 1 e 3 do artigo 80.º do EFJ e o mapa II anexo ao mesmo Estatuto).

7.2.3. Da leitura conjugada e articulada do quadro normativo enunciado deriva, por um lado, que a carreira do pessoal oficial de justiça constitui, tal como *supra* afirmado, uma carreira especial, já que organizada e dotada de conteúdos funcionais diversos adequados e ajustados ao serviço e atividades dos tribunais, e que compreende as categorias de secretário de tribunal superior e de secretário de justiça e as carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público, que se caracterizam como carreiras pluricategoriais mercê de comportarem várias categorias profissionais hierarquicamente distribuídas (*in casu* escrivão de direito/técnico de justiça principal, escrivão adjunto/técnico de justiça adjunto, escrivão auxiliar definitivo/técnico de justiça auxiliar definitivo, escrivão auxiliar provisório/técnico de justiça auxiliar provisório e estagiário).

E, por outro lado, a mesma comporta em termos remuneratórios, no plano horizontal, dentro de cada uma das referidas categorias, diversos escalões remuneratórios, exigindo-se na transição/progressão para o escalão seguinte uma permanência pelo período de três anos no escalão anterior (cf. artigo 81.º, n.º 1, do EFJ, no que corresponde a regime distinto do previsto no artigo 156.º da LTFP em termos de regime geral de alteração do posicionamento remuneratório), sendo que em matéria de promoções no acesso às categorias superiores na carreira do pessoal oficial de justiça resultam definidas, como regras específicas, não só a exigência do preenchimento dos requisitos gerais previstos no artigo 9.º do EFJ, mas, também, as que relativamente a cada categoria se mostram inscritas nos artigos 10.º a 12.º do mesmo

Estatuto, regras estas que carecem ainda de ser articuladas, quer com as normas disciplinadoras do recrutamento para o acesso, o provimento e a investidura (cf. os artigos 32.º a 48.º também do mesmo Estatuto), quer com as normas de promoção no escalão considerando a escala remuneratória definida (cf. o artigo 82.º do EFJ e seu mapa II anexo).

7.2.4. De notar, aliás, quanto a estas últimas que, no quadro de promoção para a categoria superior, a integração na escala remuneratória impede que haja uma redução ou um não aumento da retribuição. Com efeito, em resultado de uma promoção a integração processa-se para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção, sendo certo que, se o funcionário auferir já remuneração igual ou superior à do escalão 1 então a integração processar-se-á para o escalão a que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponda o índice superior mais aproximado tal como deriva do n.º 1 do referido artigo 82.º. Acresce que, se da integração resultar um impulso salarial inferior a 10 pontos, tal implicará que a integração na nova categoria se faça no escalão seguinte da estrutura da categoria (cf. o n.º 2 do mesmo preceito). E, por força do disposto no n.º 3 do referido preceito, em caso de progressão, se a remuneração for superior àquela que resulta da aplicação dos números anteriores, a promoção far-se-á para o escalão seguinte àquela que lhe corresponderia por força daquelas regras, salvo se o funcionário tiver mudado de escalão há menos de um ano.

7.3. Presente e cientes dos considerandos de enquadramento tecidos a propósito do quadro normativo estatutário e sobre o qual veio a incidir o regime normativo em questão, disciplinando o modo como se processaria o descongelamento do tempo de serviço na carreira do pessoal oficial de justiça, atentemos, agora, naquele regime normativo.

7.3.1. O congelamento da contagem do tempo de serviço para efeitos remuneratórios no quadro dos denominados «*trabalhadores do setor público*» e, bem assim, dos titulares de cargos e demais pessoal identificado e elencado no n.º 9 do artigo 19.º e n.º 1 do artigo 24.º ambos da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (LOE/2011) ocorrido entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017 [cf., nomeadamente, o preceituado nos artigos 24.º a 26.º da referida Lei n.º 55-A/2010, no artigo 20.º, n.º 1, da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (LOE/2012), no artigo 35.º da Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro (LOE/2013), no artigo 39.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro (LOE/2014), no artigo 38.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE/2015), no artigo 18.º, n.º 1, da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (LOE/2016), no artigo 19.º, n.º 1, da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE/2017)], operou, nomeadamente, através de proibição de valorizações remuneratórias. Tratando-se de uma das medidas implementadas para assegurar o cumprimento dos compromissos assumidos pelo Estado Português, aquando da celebração do Memorando de Entendimento com o Fundo Monetário Internacional, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu (maio de 2011) [cf., entre outros, os Acórdãos n.ºs 396/2011 (§ 5.), 572/2014 (§ 22.), e 413/2014 (§§ 30. e 44.) – todos consultáveis em «<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>» – sítio e Tribunal a que se reportarão também todas as demais citações de acórdãos sem expressa menção em contrário], foi precedida de um primeiro congelamento de contagem do tempo de serviço, que tinha tido lugar no período que mediou entre 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 (num total de 854 dias), por força do regime determinado na Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto (cf. seu artigo 1.º), e na Lei n.º 53-C/2006, de 29 de dezembro (cf. seus artigos 1.º e 2.º), congelamento após o qual inexistiu um qualquer quadro normativo que haja disciplinado a recuperação do tempo de serviço.

7.3.2. As normas ora objeto do presente pedido de fiscalização da constitucionalidade inserem-se no Decreto-Lei n.º 65/2019, diploma que veio regular o modelo de recuperação do tempo de serviço cuja contagem esteve congelada – apenas no período que mediou entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017 – nas carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependiam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito e que tinham mais de uma categoria (cf. seu artigo 1.º, n.º 1), e cuja publicação se integra no âmbito do quadro normativo produzido em concretização do processo de descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública instituído no artigo 18.º da LOE/2018, visando produzir efeitos a 1 de janeiro de 2018, nele se regulando o modelo de recuperação daquele tempo de serviço congelado.

7.3.2.1. Como resulta do preâmbulo desse diploma, a sua aprovação visou um dos objetivos do Programa do XXI Governo Constitucional, o de proporcionar o aumento do rendimento disponível das famílias, sendo que, para os trabalhadores da Administração Pública, este objetivo concretiza-se, nomeadamente, através do descongelamento das carreiras integradas em corpos especiais a partir de 2018.

Conforme se lê no preâmbulo do sobredito diploma:

«O artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018 operou o descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública. Tal descongelamento foi, entretanto, reafirmado e mantido em vigor pelo artigo 16.º da Lei do Orçamento do Estado para 2019. O descongelamento está, desta forma, em vigor desde o dia 1 de janeiro do ano passado, processando-se nos termos das regras de desenvolvimento remuneratório aplicáveis a cada carreira.

Questão diversa do descongelamento é a da recuperação do tempo de serviço, cuja não contagem foi determinada pelas sucessivas leis de Orçamento do Estado desde 2011 até 2017. Este é um tema relativamente ao qual o XXI Governo Constitucional não estabeleceu nenhum compromisso no seu Programa. É, portanto, uma questão nova, de elevada complexidade e de significativo impacto financeiro, que exige a ponderação de soluções que não podem reescrever o passado nos termos em que foi explicitamente definido pelo legislador entre 2011 e 2017. Procuraram-se, assim, soluções que garantissem a equidade com as outras carreiras da Administração Pública, a sustentabilidade das carreiras e a compatibilização com os recursos disponíveis».

7.3.2.2. É, pois, neste contexto que o Decreto-Lei n.º 65/2019 veio estabelecer os critérios de recuperação do tempo de serviço nas aludidas carreiras, cujo descongelamento foi previamente determinado por efeito do artigo 18.º da LOE/2018 (cf. *supra* §§ 1. e 7.3.1.) e que veio a ser reiterado no artigo 16.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE/2019), almejando com o estabelecimento de tais critérios, atendendo à natureza pluricategorial das carreiras em causa, um figurino de operacionalização do crédito do tempo, encontrado pela aplicação do racional referido, de modo a garantir a manutenção da posição relativa dos trabalhadores, assim preservando a lógica hierárquica do exercício de funções.

Com efeito, extrai-se do preâmbulo do referido Decreto-Lei que:

«[o] presente decreto-lei reconhece aos trabalhadores destas carreiras o equivalente a 70% do módulo de tempo padrão para mudança de escalão ou posição remuneratória na respetiva categoria, cargo ou posto, tal como já se previu para os docentes e, inicialmente, para as carreiras gerais. Nestas, um módulo padrão de progressão corresponde a 10 pontos que, em regra, são adquiridos ao longo de 10 anos. Como tal, os sete anos de congelamento, que correspondem a 70% do módulo de progressão de uma carreira geral, traduzem-se em 70% dos módulos de progressão de cada uma das carreiras abrangidas pelo presente decreto-lei. Este mesmo racional deve continuar a ser utilizado para aprofundar um quadro de equidade com as carreiras gerais da Administração Pública.

Considerando a natureza pluricategorial das carreiras agora em causa, o figurino de operacionalização do crédito de tempo, encontrado pela aplicação do racional referido, garante a manutenção da posição relativa dos trabalhadores, preservando a lógica hierárquica do exercício de funções.

Sendo embora um figurino diverso, quanto ao momento da contabilização do tempo de serviço, do aplicado à carreira unicategorial dos docentes dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, a lógica aqui adotada é passível de transposição para esta carreira, pelo que se prevê que o figurino agora aprovado possa ser aplicado também a estes trabalhadores, por opção dos próprios» [*sublinhados nossos*].

7.3.2.3. Com o diploma aludido veio dar-se concretização, como referido *supra*, ao comando inserto no artigo 18.º da LOE/2018, comando esse, através do qual e com efeitos a 1 de janeiro de 2018, se vieram a permitir as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes seja de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, seja, ainda, de promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso [cf. alíneas *a)* e *b)* n.º 1 do referido preceito].

Ali se disciplinou, por um lado, quanto às valorizações remuneratórias resultantes dos atos a que se refere a alínea *a)* do n.º 1 do citado artigo 18.º que as mesmas aportavam o reconhecimento de todos os direitos que cada trabalhador detenha nos termos das regras próprias da sua carreira, sendo que o pagamento dos acréscimos remuneratórios era faseado [*i)* Em 2018, 25% a 1 de janeiro e 50% a 1 de setembro; *ii)* Em 2019, 75% a 1 de maio e 100% a 1 de dezembro] (cf. n.ºs 7 e 8 do referido artigo).

E, por outro lado, quanto às promoções referidas na alínea *b)* do n.º 1 do mesmo preceito – independentemente da respetiva modalidade –, as mudanças de categoria ou posto e as graduações dependem de despacho prévio favorável (seja dos membros do Governo responsáveis pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa e pela área das finanças e da Administração Pública, seja do presidente do órgão executivo das regiões autónomas e das autarquias locais relativamente aos órgãos e serviços das administrações regional e local), sendo que este regime seria também aplicável nos casos em que a mudança de categoria ou de posto estivesse dependente de procedimento concursal próprio para o efeito, incluindo-se o procedimento específico de obtenção de determinados graus ou títulos desde que exigidos para integração em categoria superior, situações em que o referido despacho autorizativo favorável deveria ser prévio à abertura ou prosseguimento do procedimento (cf. n.ºs 9 e 10 do mesmo artigo).

7.3.2.4. E é assim, considerando este regime de enquadramento permissivo de descongelamento, que quanto aos trabalhadores das carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais aludidos no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 65/2019 se estipulou no artigo seguinte do mesmo diploma, para a contabilização do tempo de serviço nas carreiras pluricategoriais, que seriam contabilizados 70% do módulo de tempo padrão para mudança de escalão ou posição remuneratória na respetiva categoria, cargo ou posto, nos termos previstos no anexo ao referido decreto-lei [*in casu* para a carreira do pessoal oficial de justiça foi definido 70% de 3 (três) anos, o que correspondeu a 2 (dois) anos, 1 (um) mês e 6 (seis) dias (totalizando 766 dias) – cf. *supra* § 6. i) e anexo ao diploma no segmento relativo aos «oficiais de justiça»], devendo a contabilização daquele tempo de recuperação repercutir-se no escalão ou posição remuneratória detidos pelos trabalhadores ao longo de arco temporal definido [i) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2019 (1/3 de 766 dias = 255 dias); ii) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2020 (1/3 de 766 dias = 255 dias); e, iii) 1/3 do tempo a 1 de junho de 2021 (1/3 de 766 dias = 256 dias)], presente que nas situações em que a contabilização fosse superior ao necessário para efetuar uma progressão, então o tempo de serviço seria considerado, na parte restante, no escalão ou posição remuneratória seguinte.

7.3.2.5. Introduziram-se, todavia, no diploma sob análise algumas regras específicas que aportam modificações ao que seria e/ou decorreria da pura aplicação do regime geral acabado de enunciar.

Assim, tendo em conta o momento em que os trabalhadores iniciaram funções previu-se, no n.º 1 do seu artigo 3.º, como primeira regra específica, a contabilização de um período de tempo proporcional ao que tiver sido congelado nas situações em que aqueles trabalhadores apenas viram congelado parte dos sete anos de tempo de serviço no período que mediou entre 2011 e 2017.

Uma segunda regra específica prende-se com as situações dos trabalhadores que, naquele mesmo período, tenham visto alterado o seu escalão ou posicionamento remuneratório, designadamente em resultado de promoção (cf. n.º 2 do artigo 3.º do diploma), situações essas em que a contabilização operada nos termos previstos no artigo 2.º se faria por um período de tempo proporcional ao que tivesse sido congelado no seu escalão ou posicionamento remuneratório atual.

A outra regra específica resulta do n.º 3 do mesmo preceito quando ali se previu que não é contabilizado o período de tempo de serviço previsto no referido artigo 2.º para os trabalhadores que, após o dia 1 de janeiro de 2018, tenham tido alteração do seu escalão ou posicionamento remuneratório em resultado de promoção.

7.3.2.6. De notar, por último, que para efeito das operações aplicativas de descongelamento das carreiras, cargos ou categorias realizadas no quadro do Decreto-Lei n.º 65/2019 atende-se a um cálculo do módulo de tempo padrão que é feito, nos termos do seu artigo 4.º, por categoria, cargo ou posto e que corresponde à média do tempo de serviço necessário para mudança de escalão ou posicionamento remuneratório na categoria, cargo ou posto em causa nos termos previstos no anexo ao mesmo diploma e *supra* reproduzido no segmento que aqui releva [cf. § 6. i)], sendo que, quando calculado em anos, o módulo de tempo é convertido em anos, meses e dias.

7.4. Como se alcança do acabado de expor o legislador ordinário recorreu a um marco cronológico – *in casu* a data de 1 de janeiro de 2018, coincidente com a do início da vigência do Orçamento do Estado de 2018 que determinou o

descongelamento das carreiras – para introduzir não só uma distinção entre os trabalhadores que tiveram uma alteração no seu escalão ou posicionamento remuneratório, devido a promoção, antes e depois desse marco cronológico, como também para efeitos das operações de contabilização de recuperação do tempo de serviço nas mudanças de escalão ou posição remuneratória na categoria, cargo ou posto dos trabalhadores, sendo aquela data utilizada em articulação com a programação temporal sucessiva definida no n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 65/2019.

7.4.1. Com efeito, visto e presente o regime normativo em questão, do mesmo ressalta, por um lado, que os trabalhadores que tenham beneficiado de alteração remuneratória decorrente do facto de terem sido promovidos durante os anos de 2011 a 2017 gozam da contabilização do período de tempo proporcional ao que tiveram congelado no seu escalão ou posicionamento remuneratório atual. Se, ao invés, a promoção tiver ocorrido após 1 de janeiro de 2018 já os trabalhadores não poderão beneficiar da contabilização prevista no artigo 2.º no escalão remuneratório em que vierem a ser posicionados.

7.4.2. Já quanto aos trabalhadores que, mantendo-se na mesma categoria, não foram promovidos – antes ou depois de 1 de janeiro de 2018 – ressalta, por outro lado, que a alteração remuneratória de que os mesmos seriam beneficiários derivaria da recuperação do tempo de serviço operada horizontalmente, através de progressão e mudança de posição remuneratória (ou então do escalão/índice) mediante a contabilização/consideração daquele tempo naquilo que é o tempo legalmente estabelecido/exigido em cada posição remuneratória para haver lugar à progressão e mudança.

7.5. É considerando, assim, este quadro normativo em articulação/conjugação aplicativa com o específico e concreto regime estatutário contido no EFJ para o grupo pessoal oficial de justiça e respetivas carreiras – mormente, a aplicação do modo de contabilização do tempo de serviço ali previsto, as regras específicas aplicáveis na hipótese de haver, ou não promoção e consoante o momento em que esta tenha tido lugar (cf. artigos 2.º e 3.º ambos do Decreto-Lei n.º 65/2019), a escala salarial (escalões/índices das carreiras judicial/serviços do Ministério Público do grupo pessoal oficial justiça) e os regimes de progressão e de promoção (cf. artigos 80.º a 82.º todos do EFJ e mapa II anexo ao mesmo Estatuto), com especial enfoque nas categorias de escrivão auxiliar/técnico de justiça auxiliar e de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto – que importa, então, aferir, no quadro do pedido sob análise, da sua compatibilidade com os comandos constitucionais convocados.

7.5.1. Na perspetiva da Requerente, atendendo à estruturação e às características específicas das carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público do grupo de pessoal oficial de justiça acima descritas, a aplicação dos critérios previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 65/2019 na sua articulação com o artigo 2.º do mesmo diploma e com os artigos 80.º, 81.º e 82.º todos do EFJ e mapa II anexo àquele Estatuto, cria diferenciações injustificadas entre diversos trabalhadores, no tocante ao seu estatuto remuneratório, nomeadamente, é suscetível de «gerar situações de inversão de posições relativas da remuneração de oficiais de justiça», permitindo «que funcionários com menos tempo de serviço na mesma categoria e na mesma carreira passem a auferir remuneração superior à de funcionários anteriormente promovidos a essa categoria e até com mais antiguidade na carreira».

7.5.2. Começamos, então, por representar situações em que a inversão de posições remuneratórias opera por efeito da aplicação do quadro normativo em referência, para o efeito nos socorrendo de alguns *exemplos-padrão* ou de *situações-exemplo*, especialmente ilustrativos dos efeitos disfuncionais daquele mesmo quadro, colhidos na e da argumentação que foi expendida pela Requerente no requerimento inicial e uma vez submetidos, como resulta *infra*, a algumas correções/ajustes quanto a alguns dos seus elementos/pressupostos descritivos por se tratarem ou de lapsos, ou de aspetos carecidos de retificação, de esclarecimento e/ou de aditamentos necessários no contexto da respetiva motivação/fundamentação quanto a cada uma das situações-exemplo apresentadas.

7.5.2.1. Situação 1 – Do oficial de justiça «A»:

- com a antiguidade de 17 anos, 6 meses e 6 dias, reportada à data de 31 de dezembro de 2016, sendo que a data inicial para a contagem da sua antiguidade é 25 de junho de 1999;

- foi promovido, em dezembro de 2017, à categoria de escrivão-adjunto;

- decorrido o período de congelamento estabelecido entre 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 – 854 dias, por efeito da aplicação da Lei n.º 43/2005 e da Lei n.º 53-C/2006 – o mesmo progrediu para o 3.º escalão de escrivão auxiliar (índice 330), em 14 de janeiro de 2009;

- na data da respetiva promoção a escrivão-adjunto, em 2017, tinha preenchido cerca de 1 ano e 11 meses no 3.º escalão de escrivão auxiliar (índice 330), não o completando, pois faltava preencher cerca 1 ano e 1 mês, pelo que, assim, não chegou a transitar para o 4.º escalão da categoria de escrivão auxiliar (índice 360);

- com a promoção a escrivão-adjunto (em 2017), e uma vez que ainda não havia completado esse módulo, foi posicionado no 1.º escalão dessa categoria (índice 365), ao abrigo e nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 82.º do EFJ e mapa II anexo àquele Estatuto;

- em aditamento e complemento da situação descrita diremos, ainda, que o oficial de justiça «A» – encontrando-se na categoria de escrivão-adjunto e na ausência de promoção para a categoria seguinte de escrivão de direito, beneficiando depois da aplicação do regime de contabilização e recuperação do tempo de serviço (nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 65/2019, conjugado com os artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ e o mapa II anexo ao mesmo Estatuto) e considerando o escalão e índice em que havia sido posicionado – apresentará o seguinte quadro, temporal e remuneratório, de progressão: para o 2.º escalão (índice 395) em abril de 2020; para o 3.º escalão (índice 410) em dezembro de 2021; para o 4.º escalão (índice 450) em dezembro de 2024; para o 5.º escalão (índice 470) em dezembro de 2027; e para o último escalão, o 6.º (índice 500) em dezembro de 2030.

7.5.2.2. Situação 2 – Do oficial de justiça «B»:

- com antiguidade de 17 anos, 6 meses e 1 dia (menos 5 dias que o oficial de justiça «A»), à data de 31 de dezembro de 2016, sendo que a data inicial para a contagem da sua antiguidade é 30 de junho de 1999;

- na primeira data referida o oficial de justiça «B» encontrava-se igualmente no 3.º escalão da categoria de escrivão auxiliar (índice 330);

- em janeiro de 2019, o mesmo transitou para o 4.º escalão de escrivão-auxiliar (índice 360), ao abrigo dos diplomas acima referenciados e das regras de recuperação do tempo de serviço (cf. Leis n.ºs 43/2005 e 53-C/2006, bem como os artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ e o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 65/2019, conjugados com o mapa II anexo àquele Estatuto);

- em razão da aplicação do artigo 81.º do EFJ, do referido mapa e do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 65/2019 o oficial de justiça «B» teve, temporal e remuneratoriamente, a seguinte progressão: para o 5.º escalão daquela categoria (índice 390) em agosto de 2020; e para o 6.º escalão da mesma categoria (índice 440), em dezembro de 2022;

- em janeiro de 2023, por efeito do movimento extraordinário, o oficial de justiça «B» vem a ser promovido à categoria de escrivão-adjunto, pelo que o mesmo terá de vir a ser posicionado e remunerado pelo 4.º escalão (índice 450) da categoria para que foi promovido [cf. regra prevista na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 82.º do EFJ, conjugada com o mapa II anexo àquele Estatuto, aplicada na sequência do que derivou do operar do regime de descongelamento e recuperação do tempo de serviço previsto no artigo 2.º do referido Decreto-Lei n.º 65/2019], progredindo depois, na ausência de promoção para a categoria de escrivão de direito, para os sucessivos escalões/índices da categoria em que foi provido nos termos dos artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ conjugado com o aludido mapa anexo.

7.5.2.3. Situação 3 – Do oficial de justiça «C»:

- com a antiguidade de 18 anos, 10 meses e 8 dias, reportado à data de 31 de dezembro de 2017, sendo que a data inicial para a contagem da sua antiguidade é 23 de fevereiro de 1999;

- em 16 de setembro de 2008 detinha a categoria de escrivão auxiliar, tendo sido posicionado no 3.º escalão (índice 330);

- em 31 de agosto de 2018, foi o mesmo promovido à categoria de escrivão-adjunto, tendo sido posicionado no 1.º escalão dessa categoria (índice 365);

- na data da respetiva promoção a escrivão-adjunto, em agosto de 2018, ainda não havia completado o tempo no 3.º escalão de escrivão auxiliar (índice 330) para poder progredir, pelo que, assim, não chegou a transitar para o 4.º escalão da categoria de escrivão auxiliar (índice 360) (cf. Leis n.ºs 43/2005 e 53-C/2006, bem como os artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ, conjugados mapa II anexo àquele Estatuto);

- este oficial de justiça – na ausência de promoção para a categoria seguinte de escrivão de direito – apresentará temporal e remuneratoriamente a seguinte progressão: para o 2.º escalão (índice 395) em setembro de 2021; para o 3.º escalão (índice 410) em setembro de 2024; para o 4.º escalão (índice 450) em setembro de 2027; para o 5.º escalão (índice 470) em setembro de 2030; e para o 6.º e último escalão (índice 500) em setembro de 2033 (cf. artigos 80.º, 81.º e 82.º todos do EFJ, conjugados mapa II anexo àquele Estatuto, e os n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 65/2019).

7.5.2.4. Situação 4 – Do oficial de justiça «D»:

- com a mesma antiguidade na categoria do oficial de justiça «C» – 18 anos, 10 meses e 8 dias –, pelo que a data inicial para a contagem da sua antiguidade é 23 de fevereiro de 1999;

- em 16 de setembro de 2008 detinha a categoria de escrivão auxiliar, tendo sido posicionado no 3.º escalão (índice 330);

- em razão da aplicação das Leis n.ºs 43/2005 e 53-C/2006, bem como dos artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ, conjugado com o mapa II anexo àquele Estatuto e do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 65/2019, o oficial de justiça «D» teve, temporal e remuneratoriamente, a seguinte progressão: para o 4.º escalão de escrivão-auxiliar (índice 360) em setembro de 2018; para o 5.º escalão daquela categoria (índice 390) em junho de 2020; e para o 6.º escalão da mesma categoria (índice 440), em agosto de 2022;

- em janeiro de 2023, o oficial de justiça «D» veio a ser promovido à categoria de escrivão-adjunto, por efeito do movimento extraordinário, promoção essa que implicou que o mesmo fosse posicionado no 4.º escalão dessa categoria (índice 450), nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 82.º do EFJ conjugado com referido mapa II anexo, progredindo depois, na ausência de promoção para a categoria de escrivão de direito, para os sucessivos escalões/índices da categoria em que foi provido nos termos dos artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ conjugado com o aludido mapa anexo.

7.5.3. Presentes as descritas realidades aportadas nos e pelos *exemplos-padrão* ou de *situações-exemplo* – exemplos/situações estes igualmente operativos, por inteiramente idênticos, para os oficiais de justiça com as categorias de técnico de justiça auxiliar definitivo e de técnico de justiça-adjunto integrados na carreira dos serviços do Ministério Público que reúnam as mesmas condições/pressupostos –, ressalta que o oficial de justiça «A» que, recorde-se, detinha mais 5 dias de antiguidade que o oficial de justiça «B», detendo ambos a mesma categoria (a de escrivão auxiliar), e que foi promovido em primeiro lugar (em 2017, para a categoria de escrivão-adjunto), tendo sido posicionado no 1.º escalão dessa categoria (índice 365), apresenta, temporal e remuneratoriamente, uma progressão horizontal, por força do quadro normativo resultante da conjugação dos artigos 3.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 65/2019, 80.º, 81.º e 82.º, n.º 2, alínea *a*), todos do EFJ e mapa II anexo a este Estatuto, em abril de 2020 para o 2.º escalão (índice 395), em dezembro de 2021 para o 3.º escalão (índice 410), em dezembro de 2024 para o 4.º escalão (índice 450), em dezembro de 2027 para o 5.º escalão (índice 470) e em dezembro de 2030 para o 6.º e último escalão (índice 500).

Ao invés e por comparação, o oficial de justiça «B», com menor antiguidade que o oficial de justiça «A» e que apenas veio a ser promovido à categoria de escrivão-adjunto em data muito posterior – em janeiro de 2023 –, passou, em decorrência da aplicação do disposto nos artigos 2.º e 3.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 65/2019, 80.º, 81.º e 82.º, n.º 2, alínea *b*), todos do EFJ e mapa II anexo ao mesmo Estatuto, a ser provido e posicionado no 4.º escalão (índice 450) da categoria para que foi promovido, porquanto tendo beneficiado de recuperação do tempo de serviço em termos e no quadro da progressão horizontal na categoria de escrivão auxiliar e assim atingindo o 6.º escalão (índice 440) em dezembro de 2022, o seu provimento, após promoção em 2023, teria de ser feito para nova categoria no escalão/índice da mesma imediatamente superior à remuneração do escalão/índice detido de modo a que o oficial de justiça não passasse a auferir remuneração inferior apesar de promovido.

Nesse contexto, o oficial de justiça «B» passou a auferir, desde janeiro de 2023, pelo 4.º escalão (índice 450), o que corresponde a um escalão e índice remuneratório mais elevado que o detido/auferido pelo oficial de justiça «A», sendo que este, não obstante seja mais antigo na carreira e tenha sido promovido mais cedo na categoria, apenas em dezembro de 2024 irá a atingir aquele escalão e índice, no que se traduz – no período que medeia entre janeiro de 2023 e dezembro de 2024 – não só numa superior remuneração auferida pelo oficial de justiça «B» face ao oficial de justiça «A», sendo este mais antigo na carreira e na categoria, mas, também, e primacialmente, por efeito da aplicação conjugada do mecanismo de recuperação do tempo de serviço congelado previsto no Decreto-Lei n.º 65/2019 com o EFJ, numa inversão das posições relativas detidas pelos oficiais de justiça em confronto, subvertendo a sua ordem e posição na carreira, dado que o oficial de justiça «B» passará, num plano horizontal, a continuar a progredir em termos de escalão e índice remuneratório na frente do oficial de justiça «A», sendo este, repita-se, mais antigo na carreira e na categoria.

7.5.4. A idêntica conclusão chegamos quando, após aplicação conjugada do mecanismo de recuperação do tempo de serviço congelado previsto no referido diploma com o EFJ, comparamos a situação em que se encontram os oficiais de justiça «C» e «D».

Com efeito, pese embora ambos terem ingressado na mesma data na carreira, constata-se que o oficial de justiça «C», não obstante promovido à categoria de escrivão-adjunto em primeiro lugar [em 31 de agosto 2018, sendo posicionado no 1.º escalão daquela categoria (índice 365)], acaba, no decurso das operações aplicativas, por vir a ser ultrapassado pelo oficial de justiça «D». É que o oficial de justiça «C», ao ter sido promovido apenas após 1 de janeiro de 2018, por força do disposto no artigo 3.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 65/2019, não beneficiará da contabilização/recuperação do tempo de serviço, pelo que a sua progressão na categoria em que foi provido processar-se-á, nos termos dos artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ conjugados com o mapa II anexo àquele Estatuto, para o 2.º escalão (índice 395) em setembro de 2021, para o 3.º escalão (índice 410) em setembro de 2024, para o 4.º escalão (índice 450) em setembro de 2027, para o 5.º escalão (índice 470) em setembro de 2030; e para o 6.º e último escalão (índice 500) em setembro de 2033.

Já o oficial de justiça «D», tendo primeiramente, no plano horizontal, progredido na categoria que detinha, beneficiando da aplicação das Leis n.ºs 43/2005 e 53-C/2006, bem como dos artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ, conjugado com o mapa II anexo àquele Estatuto, e do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 65/2019, que lhe permitiu atingir o 6.º escalão (índice 440), em agosto de 2022, ao ser promovido, em janeiro de 2023, à categoria de escrivão-adjunto conduziu a que o mesmo fosse posicionado no 4.º escalão desta categoria (índice 450), por força do disposto na alínea *b*) do n.º 2 do artigo 82.º do EFJ conjugado com referido mapa II anexo. , progredindo depois, na ausência de promoção para a categoria de escrivão de direito, para os sucessivos escalões/índices da categoria em que foi provido nos termos dos artigos 80.º e 81.º ambos do EFJ conjugado com o aludido mapa anexo.

Resulta, assim, que o oficial de justiça «D» passou a auferir, desde janeiro de 2023, pelo 4.º escalão (índice 450), o que se traduz também num escalão e índice remuneratório mais elevado que o detido/auferido pelo oficial de justiça «C», sendo que este, não obstante promovido mais cedo na categoria e com a mesma antiguidade na carreira, apenas em setembro de 2027 irá a atingir aquele escalão e índice, no que se traduz – no período que medeia entre janeiro de 2023 e setembro de 2027 – não só numa superior remuneração auferida pelo oficial de justiça «D» face ao oficial de justiça «C», sendo este mais antigo na categoria, mas, também, e primordialmente, por efeito da aplicação conjugada do mecanismo de recuperação do tempo de serviço congelado previsto no Decreto-Lei n.º 65/2019 com o EFJ, numa inversão das posições relativas detidas pelos oficiais de justiça em confronto, dado que o oficial de justiça «D» continuará, num plano horizontal, a progredir em termos de escalão e índice remuneratório na frente do oficial de justiça «C», sendo este, repita-se, mais antigo na categoria.

7.6. Como se alcança do exposto, ante os *exemplos-padrão* ou *situações-exemplo* que *supra* foram sinalizados, o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 65/2019 efetua uma distinção – com a qual os oficiais de justiça, específica e particularmente as categorias visadas nos exemplos ou situações referidos (*in casu* escrivão auxiliar ou técnico de justiça auxiliar), não poderiam contar até à sua entrada em vigor, que se produziu num momento em que já tinham ocorrido, em regra, todos os factos que relevariam para a aplicação prática deste novo regime de recuperação do tempo de

serviço congelado – entre os oficiais de justiça que foram promovidos durante um certo quadro temporal.

7.6.1. É que nos termos desse preceito, para os referidos oficiais de justiça só seria contabilizado o período de tempo proporcional ao congelamento após essa promoção desde que esta tivesse ocorrido entre 2011 e 2017 (até 31 de dezembro de 2017) (cf. n.º 2 do artigo 3.º do referido diploma), enquanto que relativamente àqueles que foram promovidos após 1 de janeiro de 2018 até à entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 65/2019 (*in casu* 21 de maio de 2019 – cf. artigo 6.º do referido diploma) não se aplicaria sequer a contabilização prevista no artigo 2.º do mesmo diploma (cf. n.º 3 do mesmo preceito), regime este que, atenta a estruturação da carreira do pessoal oficial de justiça *supra* exposta, conduz a inversões e distinções injustificadas entre os mesmos.

7.6.2. Como referido *supra* as carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público no que diz respeito às categorias dos oficiais de justiça de escrivão auxiliar/técnico de justiça auxiliar e de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto têm escalões que se sobrepõem parcialmente (cf. mapa II ao EFJ para o qual remete o artigo 80.º, n.º 1, do referido Estatuto), pelo que um escrivão auxiliar (ou um técnico de justiça auxiliar) com uma maior antiguidade poderá estar colocado num escalão remuneratório superior ao de um escrivão-adjunto (ou de um técnico de justiça-adjunto), por exemplo.

7.6.3. Ora, como ressalta dos sinalizados *exemplos-padrão* ou *situações-exemplo* o fator distintivo respeitante à existência ou não de promoção e, mais específica e particularmente, à data em que a mesma tenha vindo a produzir-se, conduz, como vimos, a que haja lugar a inversões de posições remuneratórias (escalões/índices) entre oficiais de justiça (*in casu* categorias de escrivão auxiliar/técnico de justiça auxiliar e escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto), permitindo que oficiais de justiça com menor antiguidade na categoria, ou mesmo com menor ou idêntica antiguidade na carreira, fiquem posicionados em escalão e índice remuneratório superior ao de outros que tinham sido promovidos à mesma categoria em momento anterior tal como *supra* ficou evidenciado (cf. §§ 7.5.2.1. a 7.5.4.), inversões essas decorrentes da aplicação e das distinções aportadas pelo regime de recuperação do tempo de serviço previsto no Decreto-Lei n.º 65/2019 (cf. seus artigos 2.º e 3.º, n.ºs 2 e 3) àquela carreira especial em articulação com o respetivo Estatuto (cf. os artigos 80.º a 82.º todos do EFJ).

8. Assente que nas referidas categorias das carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público o quadro normativo analisado conduz a situações em que oficiais de justiça com menos tempo de serviço na categoria e, até, na categoria e na carreira, fiquem posicionados em escalão/índice remuneratório superior ao de outros que hajam sido promovidos à mesma categoria em momento anterior, importa aquilatar, então, se tais inversões de posições remuneratórias, enquanto subversão daquilo que são as regras e os princípios que enformam e norteiam a matéria – nomeadamente, o princípio geral de coerência e equidade nos sistemas de carreiras, que tem, como corolário, o princípio da proibição de inversão das posições relativas de funcionários/trabalhadores, por mero efeito da entrada em vigor de um regime de reestruturação de carreiras ou de alterações do sistema retributivo –, envolvem ou não uma violação da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP – princípio da igualdade salarial (de que «*para trabalho igual, salário iguab*»), princípio ínsito naquele comando e que é também corolário do princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição –, sendo que no juízo a desenvolver

cumprir recordar que o Tribunal Constitucional já teve ensejo de se pronunciar sobre algumas situações que apresentam similitudes com a que agora é posta à sua consideração.

8.1. A respeito do princípio da igualdade, desde há muito que este Tribunal vem afirmando o seguinte [cf. os Acórdãos n.ºs 186/1990 (§ 5.), em formulação retomada, entre outros, nos Acórdãos n.ºs 563/1996, 319/2000, 232/2003, 719/2004, 672/2005, 185/2006, 143/2007, 178/2007, 488/2008, ou mais recentemente, 159/2019]:

«O princípio constitucional da igualdade do cidadão perante a lei é um princípio estruturante do Estado de direito democrático e do sistema constitucional global (cfr., neste sentido, Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 1.º vol., 2.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1984, p. 198), que vincula directamente os poderes públicos, tenham eles competência legislativa, administrativa ou jurisdicional (cfr. Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição Anotada*, 1.º vol., cit., p. 151, e Jorge Miranda, «Princípio da Igualdade», in *Polis/Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, vol. iii, Lisboa, São Paulo, Verbo, 1985, pp. 404 e 405). Este facto resulta da consagração pela nossa Constituição do princípio da igualdade perante a lei como um direito fundamental do cidadão e da atribuição aos preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias de uma força jurídica própria, traduzida na sua aplicabilidade directa, sem necessidade de qualquer lei regulamentadora, e da sua vinculatividade imediata para todas as entidades públicas, tenham elas competência legislativa, administrativa ou jurisdicional (artigo 18.º, n.º 1, da Constituição).

Princípio de conteúdo pluridimensional, postula várias exigências, entre as quais a de obrigar a um tratamento igual das situações de facto iguais e a um tratamento desigual das situações de facto desiguais, proibindo, inversamente, o tratamento desigual das situações iguais e o tratamento igual das situações desiguais. Numa fórmula curta, a obrigação da igualdade de tratamento exige que «aquilo que é igual seja tratado igualmente, de acordo com o critério da sua igualdade, e aquilo que é desigual seja tratado desigualmente, segundo o critério da sua desigualdade».

8.1.1. Como assinalam Jorge Miranda e Rui Medeiros «[o] sentido fundamental do princípio da igualdade manifesta-se numa dupla vertente – negativa e positiva. O sentido primário da fórmula constitucional é negativo: consiste na *vedação de privilégios e discriminações*». Já o *sentido positivo* do princípio da igualdade manifesta-se no «(i) tratamento igual de situações iguais (ou tratamento semelhante de situações semelhantes); (ii) tratamento desigual de situações desiguais, mas substancial e objetivamente desiguais e não criadas ou mantidas artificialmente pelo legislador; (iii) tratamento em moldes de proporcionalidade das situações relativamente iguais ou desiguais e que, consoante os casos, se converte para o legislador ora em mera faculdade, ora em obrigação; (iv) tratamento das situações não apenas como existem mas também como *devem* existir (acrescentando-se, assim uma componente ativa ao princípio e fazendo da igualdade perante a lei uma verdadeira igualdade *através* da lei); (v) consideração do princípio não como uma ‘ilha’, antes como um princípio a situar no âmbito dos padrões materiais da Constituição» (cf. Jorge Miranda/Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, volume I, 2.ª edição revista, Universidade Católica Editora, 2017, p. 166).

8.1.2. Como é reconhecido, o conceito plurissignificativo de igualdade, numa teorização genericamente aceite, tem vindo a ser desdobrado em três dimensões

distintas – a proibição do arbítrio, a obrigação de diferenciação e a proibição de discriminação – sustentando Gomes Canotilho e Vital Moreira que «a proibição do arbítrio constitui um limite externo da liberdade de conformação ou de decisão dos poderes públicos, servindo o princípio da igualdade como *princípio negativo de controlo*: nem aquilo que é fundamentalmente igual deve ser tratado arbitrariamente como desigual, nem aquilo que é essencialmente desigual deve ser tratado como igual», pelo que «[n]esta perspetiva, o princípio da igualdade exige positivamente um tratamento igual de situações de facto iguais e um tratamento diverso de situações de facto diferentes» (cf. in *Constituição da República Portuguesa Anotada*, volume I, 4.^a edição, Coimbra Editora, 2007, p. 339).

8.1.3. O princípio da igualdade ou paridade de tratamento retributivo de que «*para trabalho igual salário igual*» – constitucionalmente inscrito como princípio no artigo 59.º, n.º 1, alínea *a*), da CRP – constitui um dos princípios que, no domínio laboral, derivam especificamente do princípio da igualdade consagrado no seu artigo 13.º (cf. Jorge Miranda/Rui Medeiros, in *ob. cit.*, pp. 831/832; Gomes Canotilho/Vital Moreira, in *ob. cit.*, p. 772; Rui Medeiros, in *Direito Fundamental à Retribuição – Em Especial o Princípio a Trabalho Igual Salário Igual*, Universidade Católica Editora, 2016, pp. 63 e ss.; Ana Fernanda Neves, in *ob. cit.*, p. 423; Jorge Leite, in *Direito do Trabalho – Lições 3.º Ano FDUC*, 1982, pp. 307/308; João Leal Amado, in *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 4.^a edição – Reimpressão, Almedina, 2024, p. 313; João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Teresa Coelho Moreira, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, in *Direito de Trabalho – Relação Individual*, 2.^a edição – Reimpressão 2024, Almedina, pp. 1035 e segs.; António Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 22.^a edição – Reimpressão 2024, Almedina, pp. 374/375; Maria do Rosário Palma Ramalho, in *Tratado de Direito de Trabalho – Parte II – Situações laborais individuais*, 9.^a edição, revista e atualizada, Almedina, 2023, pp. 625/626, 634 e segs. e in *Tratado de Direito de Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2.^a edição, revista e atualizada, Almedina, 2023, p. 740 (quanto aos trabalhadores públicos); Catarina Santos Botelho, em “Algumas reflexões sobre o princípio da paridade retributiva ...”, in *Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto, Liberdade e Compromisso*, volume II, Universidade Católica Editora, 2009, pp. 134, 139 e 149, consultado em «https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2911063»), corporizando o direito à retribuição segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, tal como reconhecido no citado comando constitucional, um dos direitos fundamentais reconhecidos a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores públicos dado o referido princípio constituir também um princípio disciplinador e enformador do relacionamento funcional dos trabalhadores da Administração Pública (cf. artigo 266.º, n.º 2, da CRP), como tal valendo e sendo operativo no domínio das relações jurídicas de emprego público.

8.1.4. A este propósito havia-se afirmado no Acórdão n.º 584/98 [cf. seu § 4.2., retomando, ainda, o entendimento que havia sido firmado no Acórdão n.º 313/89 (§ 6.)] que:

«O artigo 59.º, n.º 1, alínea *a*), da Constituição da República Portuguesa – ao preceituar que “todos os trabalhadores [...] têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o *princípio de que para trabalho igual salário igual*, de forma a garantir uma existência condigna” – impõe que a remuneração do trabalho obedeça a princípios de justiça.

Ora a justiça exige que, quando o trabalho prestado for igual em quantidade, natureza e qualidade seja igual a remuneração. E reclama (nalguns casos apenas consentirá) que a remuneração seja diferente, pagando-se mais a quem tiver melhores habilitações ou mais tempo de serviço. Deste modo se realiza a igualdade (...).

(...) Escreveu-se nesse aresto – [Acórdão n.º 313/89] –:

O direito de que aqui se trata é um direito de igualdade – mas de uma igualdade material que exige se tome sempre em consideração a realidade social em que as pessoas vivem e se movimentam –, e não de uma igualdade meramente formal e uniformizadora (cf. FRANCISCO LUCAS PIRES, Uma Constituição para Portugal, Coimbra, 1975, páginas 62 e seguintes).

Uma justa retribuição do trabalho é, no fundo, o que os princípios enunciados no preceito transcrito visam assegurar: a retribuição deve ser conforme à quantidade, natureza e qualidade do trabalho; deve garantir uma existência condigna; e a trabalho igual – igual em quantidade, natureza e qualidade – deve corresponder salário igual.

O princípio “para trabalho igual salário igual” não proíbe, naturalmente, que o mesmo tipo de trabalho seja remunerado em termos quantitativamente diferentes, conforme seja feito por pessoas com mais ou menos habilitações e com mais ou menos tempo de serviço, pagando-se mais, naturalmente, aos que maiores habilitações possuem e mais tempo de serviço têm. O que o princípio proíbe é que se pague de maneira diferente a trabalhadores que prestam o mesmo tipo de trabalho, têm iguais habilitações e o mesmo tempo de serviço.

O que, pois, se proíbe são as discriminações, as distinções sem fundamento material, designadamente porque assentes em meras categorias subjectivas.

Se as diferenças de remuneração assentarem em critérios objectivos, então elas são materialmente fundadas, e não discriminatórias.

Tratar por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente diferente – eis o que exige o princípio da igualdade (...)» [sublinhados nossos].

8.1.5. E no Acórdão n.º 237/98 (§ 10.3.), no segmento em que se analisou o princípio da igualdade, considerou-se que o princípio impõe ao legislador a obrigação, válida também nas e para as carreiras da função pública, de «consagrar (...) para as várias categorias, a que correspondem diferentes níveis de experiência e de responsabilidade, diferenciações de níveis remuneratórios», tanto mais que «[t]em sido esta, aliás, a prática legislativa no domínio das relações jurídicas de emprego público».

8.2. Revertendo ao objeto dos presentes autos e para o juízo a neles ser firmado temos que, como referido *supra*, este Tribunal já teve oportunidade para se pronunciar sobre algumas situações que apresentam alguma similitude ou paralelo com aquela que agora é posta à sua consideração.

8.2.1. Este Tribunal já foi chamado por diversas vezes a pronunciar-se sobre questões semelhantes àquela aqui *sub specie* [podendo sinalizar-se, como mais diretamente pertinente para a presente situação, os Acórdãos n.ºs 584/98, 254/2000, 356/2001, 426/2001, 405/2003, 646/2004, 323/2005, 642/2005, 682/2005, 105/2006, 167/2008, 378/2012 e 215/2013].

8.2.2. De notar que, e como ressalta da referida jurisprudência, a mera percepção de remuneração superior por funcionários/trabalhadores com menor antiguidade na categoria não acarreta, só por si e inelutavelmente, a inconstitucionalidade da norma que a isso conduz, por violação do princípio de que «para trabalho igual, salário igual».

Com efeito, extrai-se do Acórdão n.º 323/2005 (§§ 10. e 11.) que:

«[e]m todas elas [as hipóteses sobre as quais versaram as anteriores decisões do Tribunal citadas] se verificava a interferência de um factor anómalo, de circunstância puramente temporal, estranho à equidade interna e à dinâmica

global do sistema retributivo e sem relação com a natureza do trabalho ou com as qualificações ou experiência dos funcionários confrontados, que era responsável pela inversão das posições remuneratórias: o faseamento do descongelamento dos escalões (Acórdão n.º 584/98), ter a promoção ocorrido antes ou depois de certa data (Acórdãos n.ºs 254/2000, 356/2001 e 646/2004) ou o modo de operar a transição perante sucessão de regimes estatutários (Acórdão n.º 405/2003)», sendo que «não se apresenta como solução normativa destituída de fundamento material face ao princípio da igualdade, a diferenciação remuneratória na categoria superior, mesmo que implique o recebimento de remuneração superior pelo funcionário menos antigo nessa categoria, que resulte do diferente posicionamento atingido nos escalões da categoria de origem, desde que isso corresponda a um factor objectivo, susceptível de repercutir-se nas características do trabalho prestado ou nas capacidades e qualificações profissionais dos trabalhadores em causa, como sucede com a maior antiguidade na carreira», porquanto «[f]ace à substancial homogeneidade do conteúdo funcional das diversas categorias que a compõem, a valorização da experiência profissional inerente ao maior tempo de serviço na carreira não colide com os parâmetros da igualdade retributiva da alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição visto que não é desrazoável presumir que essa maior experiência global se possa traduzir num melhor desempenho», para além de que «não se trata de uma solução dirigida a beneficiar ou desfavorecer uma classe de funcionários determinada segundo um elemento arbitrariamente fixado, porque a antiguidade ou tempo de serviço na carreira é uma característica que todos compartilham e com que todos contam na melhoria da sua situação retributiva» [cf., entre outros e no mesmo sentido, os Acórdãos n.ºs 405/2003 (§§ 9. e 10.), 646/2004 (§ 6.), 167/2008 (§ 6.), 195/2008 (§ 6.), 196/2008 (§ 6.), 197/2008 (§ 6.), 378/2012 (§ 6.) e 215/2013 (§ 5.)].

E, por outro lado, afirmou-se no Acórdão n.º 215/2013 (§ 5.) que:

«[u]m sistema retributivo assim concebido, designadamente quando os índices dos últimos escalões de uma categoria superem os índices dos primeiros escalões da categoria seguinte da mesma carreira, independentemente de qualquer juízo sobre o seu mérito na gestão dos quadros, ainda caberia na discricionariedade legislativa».

8.2.3. Sobre o referido princípio – de que «*para trabalho igual, salário igual*» – extrai-se, ainda, do Acórdão n.º 49/2019 (§ 6.) com pertinência que:

«[n]ão são, pois, consideradas censuráveis à luz da Constituição todas as medidas que estabeleçam diferenciações remuneratórias (ou que se abstenham de as estabelecer, estando em causa trabalho de valor aparentemente diferente), mas apenas aquelas que se revelem arbitrárias ou desprovidas de suficiente fundamento material (mais recentemente, », entre outros, os Acórdãos n.ºs 157/2018, 131/2018, 828/2017, 339/2017, 248/16, 364/2015, 46/2015, 421/2014, 239/2013, 215/2013, 129/2013, 378/2012, 365/2011). Sendo comumente admitidos, como critérios objetivos adequados para justificar diferenciações remuneratórias entre trabalhadores que exercem funções substancialmente idênticas, não apenas as qualificações ou habilitações detidas ou exigíveis; como também a antiguidade ou tempo de serviço detido pelos trabalhadores (cf., entre outros, os Acórdãos n.ºs 338/2017, 239/2013, 215/2013, 107/2011 e 323/2005). «Com efeito», como se afirmou no Acórdão n.º 239/2013, «sendo o tempo de serviço, por regra, um fator potenciador de maior conhecimento prático e maior capacidade de desempenho profissional, ele poderá ser mais ou menos valorizado, mas não

poderá obviamente ser por si só negativamente valorado em termos de prestação de trabalho e, conseqüentemente, de remuneração».

A jurisprudência constitucional dá, aliás, testemunho da relevância que o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores em determinada carreira ou categoria pode assumir como fator de diferenciação, sendo um dos critérios mais frequentemente invocados nos arestos em que o Tribunal se pronunciou pela violação do princípio da igualdade retributiva. Em especial, têm-se presentes os acórdãos que versaram sobre medidas legislativas adotadas em matéria de progressão ou reestruturação de carreiras, de que resultavam situações de desvantagem relativa (as comumente designadas ultrapassagens), em prejuízo dos trabalhadores com mais tempo de serviço na carreira ou categoria (v. os Acórdãos n.º 317/2013 e n.º 323/2005 e os numerosos arestos aí citados; bem como o Acórdão n.º 364/2015).

Mas, já não se encontra testemunho, na jurisprudência deste Tribunal, da existência de um dever de diferenciação dos trabalhadores em função das respetivas habilitações ou qualificações (*n.*, a este respeito, o Ac. n.º 107/2011 e Jorge Miranda/Rui Medeiros, Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I., 2.ª Ed. revista, Lisboa, 2017, pp. 835 e 836). Pelo contrário, à afirmação em abstrato de deveres de diferenciação retributiva opõe-se a liberdade de conformação legislativa que constantemente tem sido reconhecida e que «o princípio da igualdade, enquanto proibição do arbítrio e da discriminação, não elimina (...), pois é ao legislador que compete definir ou qualificar as situações de facto ou as relações da vida que hão de funcionar como elementos de referência a tratar igual ou desigualmente» (Acórdão n.º 248/2016 – e, no mesmo sentido, os Acórdãos n.ºs 131/2018, 421/2014, 129/2013, 12/2012, 107/2011, entre outros).

Refira-se, por último, que a atenção a esse espaço reservado ao legislador na conformação do direito à retribuição é devida, com maior intensidade, quando em causa está a adoção de disposições inovatórias em matéria remuneratória, já que, como se reafirmou no Acórdão n.º 364/2015, «a mera diferença de direitos resultantes da sucessão de regimes legais do tempo não convoca a dimensão de censura assacável ao princípio da igualdade. Deste parâmetro apenas resulta a proibição de tratamentos diferenciados sincrónicos e não diacrónicos, sob pena de inadmissível cerceamento da liberdade de conformação do legislador, enquanto espaço autónomo do poder legislativo configurado pela própria Constituição» [*n.*, também, os Acórdãos n.ºs 239/2013 (§ 5.), 339/2017 (§§ 11./12.), 51/2019 (§ 15.) e 840/2023 (§§ 9./10.)].

8.2.4. E os traços definidores da jurisprudência constitucional produzida até à atualidade sobre o princípio da equidade retributiva foram sumarizados no Acórdão n.º 840/2023 (cf. seu § 10.) nos termos seguintes:

«i) Este Tribunal interpreta o princípio constitucional segundo o qual para trabalho igual, salário igual, consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição, como uma imposição jusfundamental de que a remuneração do trabalho obedeça a princípios de justiça.

ii) Nestes termos, quando o trabalho prestado for igual em quantidade, natureza e qualidade, deve ser igual a remuneração, exigindo-se uma análise material, que tome em consideração a realidade social e a efetiva condição dos trabalhadores, para a determinação da existência de distinções salariais vedadas pela Lei Fundamental.

iii) Só as diferenciações arbitrárias ou não assentes em critérios objetivos serão, em princípio, contrárias ao parâmetro constitucional em

questão.

iv) A jurisprudência constitucional admite, pois, distinções remuneratórias materialmente fundadas, designadamente, as que assentem na maior ou menor qualificação profissional, antiguidade ou tempo de serviço.

v) No específico âmbito da reestruturação de carreiras, em particular na Função Pública, o princípio constitucional em causa proíbe, porém, a inversão das posições relativas entre os trabalhadores, por mero efeito da reestruturação em si mesma considerada, exigindo-se coerência e equidade no sistema, e impondo-se que as diferenciações salariais, a existirem, se fundamentem na natureza do trabalho ou nas distintas qualificações ou experiência dos funcionários confrontados».

8.3. Constitui, pois, jurisprudência consolidada do Tribunal Constitucional – desenvolvida a propósito das normas do regime da função pública incidente sobre as dimensões aplicativas das variadas disposições legais que foram objeto da sua análise, feita seja isolada ou conjuntamente com outras – no sentido de uma vinculação, constitucionalmente imposta, à observância do princípio geral de coerência e equidade nos sistemas de carreiras, que tem como corolário a proibição de inversão das posições relativas de trabalhadores, por mero efeito da entrada em vigor de um regime de reestruturação de carreiras ou de alterações do sistema retributivo que resulte desprovido de qualquer fundamento material, mormente, quando a inversão é determinada pela interferência de um «factor anómalo, de circunstância puramente temporal, estranho à equidade interna e à dinâmica global do sistema retributivo e sem relação com a natureza do trabalho ou com as qualificações ou experiência dos funcionários confrontados» [cf., entre outros, os Acórdãos n.ºs 323/2005 (§ 10.), 378/2012 (§ 6.), 215/2013 (§ 5.), 49/2019 (§ 6.) e 840/2023 (§§ 9. e 10.)].

8.4. É este entendimento jurisprudencial que aqui se secunda e que agora se reitera, realçando-se que o artigo 59.º, n.º 1, alínea *a*), da CRP, enquanto consagrando um direito fundamental à justa retribuição do trabalho, que reveste natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias, embora não impeça, nem vede, a diferenciação da remuneração, exige ou reclama, assim impondo, que essa diferenciação resulte estribada num fundamento material que obedeça a critérios de justiça, cientes de que, como afirmado no Acórdão n.º 378/2012 (§ 6.), o «princípio da igualdade, no âmbito laboral, consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei Fundamental, como projeção do princípio geral plasmado no artigo 13.º do mesmo diploma, implica que se trate como igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual».

Das normas sindicadas e da sua (in)constitucionalidade

9. Presente, por um lado, o que *supra* resultou descrito nos *exemplos-padrão* ou *situações-exemplo* (sob os §§ 7.5.2. a 7.5.2.4.) em termos da sinalização do que constituem os resultados aplicativos do quadro normativo em causa contido no regime de recuperação do tempo de serviço previsto no Decreto-Lei n.º 65/2019 em articulação com o EFJ e, por outro lado, os considerandos de apreciação que, a partir daqueles *exemplos-padrão* ou *situações-exemplo*, foram expendidos e desenvolvidos (sob os §§ 7.5.3./7.5.4 e os §§ 7.6. a 7.6.3.) em termos da constatação e demonstração da existência de situações de inversão de posições remuneratórias (escalões/índices) entre oficiais de justiça (*in casu* nas categorias de escrivão auxiliar/técnico de justiça auxiliar e de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto), impõe-se concluir que tal quadro normativo – ao permitir, como ali referido, que oficiais de justiça com menor

antiguidade na categoria (*in casu* de escrivão auxiliar/técnico de justiça auxiliar), ou mesmo com menor ou idêntica antiguidade na carreira, fiquem posicionados em escalão e índice remuneratório superior (*in casu* de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto) ao de outros que tinham sido promovidos à mesma categoria em momento anterior – atenta e infringe o comando constitucional inserto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP tal como o mesmo vem sendo interpretado e aplicado na jurisprudência deste Tribunal *supra* enunciada e reafirmada (cf. §§ 8.2.1. a 8.4).

9.1. Com efeito, das distinções aportadas àquela carreira especial pelo regime de recuperação do tempo de serviço previsto nos artigos 2.º e 3.º, n.ºs 2 e 3, ambos do Decreto-Lei n.º 65/2019, na sua aplicação conjugada e articulada com os artigos 80.º a 82.º do EFJ, decorrem as demonstradas e constatadas situações de inversão de posições remuneratórias (escalões/índices) entre oficiais de justiça, com as consequências sinalizadas nos estatutos remuneratórios de cada um dos oficiais de justiça postos exemplificativamente em confronto, cientes de que, no plano horizontal e da dinâmica das regras do regime de progressão na categoria, não é expectável que os oficiais de justiça «A» e «C» venham a alcançar as posições remuneratórias dos oficiais de justiça «B» e «D», presente que estes últimos detêm não só menor antiguidade na categoria (como escrivães-adjuntos/técnicos de justiça-adjuntos), pois foram promovidos posteriormente aos primeiros, como, também, e inclusive detinham uma menor ou igual antiguidade na carreira.

9.2. E não resta dúvida de que a inversão de posições remuneratórias (escalões/índices) entre aqueles oficiais de justiça flui ou é produto das normas definidas para a recuperação do tempo de serviço que havia sido alvo de congelamento na sua contagem, na sua articulação com o concreto regime estatutário inserto no EFJ e as particularidades de respetiva escala salarial constantes da tabela anexa como mapa II daquele Estatuto – resultando da aplicação dos critérios dos n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º em conjugação com o artigo 2.º ambos do Decreto-Lei n.º 65/2019, recorde-se, uma diferenciação entre os trabalhadores (oficiais de justiça) que tenham sofrido alteração no seu escalão/índice ou posicionamento remuneratório, em resultado de promoção, antes ou depois de 1 de janeiro de 2018. Diferenciação que pode consistir ou decorrer, designadamente, de uns poderem beneficiar da recuperação de tempo de serviço na categoria para que foram promovidos e outros não, para além de se permitir que oficiais de justiça, que vêm a ser promovidos só após realizadas integral e totalmente as operações de recuperação de tempo de serviço, com contagem do período de tempo proporcional no escalão/índice ou posicionamento remuneratório das carreiras pluricategoriais à luz das regras de progressão estatutária previstas no EFJ, passem a auferir por escalão/índice remuneratória superior relativamente a oficiais de justiça com maior antiguidade na mesma categoria e com idêntica ou maior antiguidade na carreira.

9.2.1. Estamos, pois, perante uma distorção introduzida por efeito da entrada em vigor e da aplicação à carreira especial em questão de um regime de recuperação do tempo de serviço congelado que viola o princípio geral de equidade e coerência nos sistemas de carreiras da função pública, princípio esse que proíbe uma alteração arbitrária das posições relativas dos trabalhadores (*in casu* dos oficiais de justiça) determinada pela interferência de um «fator anómalo, de circunstância puramente temporal, estranho à equidade interna e à dinâmica global do sistema retributivo e sem relação com a natureza do trabalho ou com as qualificações ou experiência dos funcionários confrontados» (cf. Acórdão n.º 323/2005, já citado).

9.2.2. Uma tal desigualdade no estatuto remuneratório dos oficiais de justiça assim aportada pela distorção gerada com a inversão de posições remuneratórias (escalões/índices) entre aqueles oficiais de justiça com maior antiguidade na categoria ou com maior ou idêntica antiguidade na carreira não encontra fundamento no exercício de funções distintas, nem muito menos numa antiguidade diversa que a justificasse. Trata-se, outrossim, de um efeito da aplicação dos critérios dos n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º em conjugação com o artigo 2.º ambos do Decreto-Lei n.º 65/2019, em que a um critério fundado num fator anómalo e que se prende com o facto de o oficial de justiça ter sido ou não promovido a uma categoria superior e, nessa medida, ter beneficiado de alteração do seu escalão/índice remuneratório – fator esse não minimamente controlável por aquele – o legislador ter vindo a aliar ou adicionar um acrescido critério temporal que com aquele se entrecruza ou articula e que respeita ao momento em que a promoção teve lugar, daí decorrendo importantes implicações em sede do respetivo estatuto remuneratório e com as consequências que *supra* resultaram demonstradas e evidenciadas, as quais, à luz dos critérios fixados pela jurisprudência constitucional acima citada, não são compatíveis, nem conformes com os ditames decorrentes da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, porquanto estranhas à equidade interna e à dinâmica global do sistema estatutário (na sua componente retributiva) dos oficiais de justiça da carreira judicial e dos serviços do Ministério Público, inexistindo fundamento objetivo para essa distinção, já que desprovida ou sem nenhuma relação com a natureza do trabalho, ou com as qualificações, ou com a experiência dos funcionários confrontados, assentando, assim, numa discriminação aleatória e injustificada, como tal ilegítima.

10. Tanto basta para que, em face do exposto, se deva declarar inconstitucional, por violação do artigo 59.º, n.º 1, alínea *a*), da CRP, enquanto corolário do princípio constitucional da igualdade consagrado no seu artigo 13.º, a norma resultante da conjugação do disposto nos artigos 2.º e 3.º, n.ºs 2 e 3, ambos do Decreto-Lei n.º 65/2019, com os artigos 80.º, 81.º e 82.º, todos do EFJ, quando interpretados no sentido de que da contabilização e recuperação proporcional do tempo de serviço que os oficiais de justiça tiveram congelado resulte que oficiais de justiça da carreira judicial e dos serviços do Ministério Público com maior antiguidade na categoria passem a auferir remuneração inferior à de outros com inferior antiguidade naquela mesma categoria ou à de outros da carreira do grupo de pessoal de oficial de justiça com idêntica ou inferior antiguidade na carreira.

Da restrição dos efeitos da declaração de inconstitucionalidade

11. «À cautela, no caso de o Tribunal Constitucional vir a entender que as normas questionadas são inconstitucionais» foi requerido pelo Primeiro Ministro a fixação de efeitos da decisão a prolatar pelo Tribunal, nos termos do n.º 4 do artigo 282.º da CRP, para o efeito argumentando que uma tal fixação decorrerá da necessidade de uma decisão «com um alcance mais restrito do que o previsto nos n.ºs 1 e 2 do mesmo artigo» dada a «impossibilidade atual de avaliar a dimensão do impacto concreto da alteração legal resultante, seja porque estará abrangido um número seguramente muito elevado, mas indeterminável de funcionários, com custos cujos limites se desconhecem, seja pelas intermináveis operações administrativas envolvidas nessa circunstância, com risco elevado de se gerar uma grave insegurança jurídica do sistema» (cf. fls. 32).

Apreciemos.

12. Sob a epígrafe «efeitos da declaração de inconstitucionalidade ou de ilegalidade» dispõe o artigo 282.º da Constituição que «[a] declaração de inconstitucionalidade ou de

ilegalidade com força obrigatória geral produz efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional ou ilegal e determina a repriminção das normas que ela, eventualmente, haja revogado» (n.º 1) e que «[i]ratando-se, porém, de inconstitucionalidade ou de ilegalidade por infração de norma constitucional ou legal posterior, a declaração só produz efeitos desde a entrada em vigor desta última» (n.º 2), sendo que ficam «ressalvados os casos julgados, salvo decisão em contrário do Tribunal Constitucional quando a norma respeitar a matéria penal, disciplinar ou de ilícito de mera ordenação social e for de conteúdo menos favorável ao arguido» (n.º 3), para além de que «[q]uando a segurança jurídica, razões de equidade ou interesse público de excecional relevo, que deverá ser fundamentado, o exigirem, poderá o Tribunal Constitucional fixar os efeitos da inconstitucionalidade ou da ilegalidade com alcance mais restritivo do que o previsto nos n.ºs 1 e 2» (n.º 4).

12.1. Do comando acabado de reproduzir deriva, portanto, que face ao disposto no seu n.º 1 a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral produzirá efeitos desde a entrada em vigor da norma declarada inconstitucional, ou seja, tem, por via de regra, eficácia *ex tunc*, sendo que apenas se justifica que o Tribunal Constitucional use do poder que lhe é conferido pelo n.º 4 do mesmo comando, limitando os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, quando conclua, em face das circunstâncias do caso, que a pura e simples declaração de inconstitucionalidade iria sacrificar, em termos excessivos, a segurança jurídica, a equidade ou outro interesse constitucionalmente protegido, desde logo, um interesse público de excecional relevo, a ponto de se impor a salvaguarda de situações criadas ao abrigo e durante o prazo de vigência da norma declarada inconstitucional atentas as razões que estão subjacentes aos valores e aos interesses *supra* enunciados. É que a limitação de efeitos surge, pois, como um meio de atenuar os riscos da incerteza e insegurança que, em princípio, a declaração da inconstitucionalidade com força obrigatória geral comporta.

12.2. Tal limitação, sujeita ao crivo do princípio da proporcionalidade, deverá mostrar-se ser idónea e necessária para a defesa/salvaguarda ou a prossecução daquelas razões, e terá como sentido o de que os efeitos apenas se produzirão *ex nunc, pro futuro*, pretendendo-se, assim, evitar que, em tais situações, os interesses legitimamente estabelecidos ao abrigo de uma norma inconstitucional – que esteve efetivamente em vigor – sejam prejudicados pelo referido efeito *ex tunc* aportado pela declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral – a eficácia retroativa e repriminatória.

13. Revertendo à situação em presença e à análise do pedido de limitação de efeitos deduzido impõe-se concluir, avançando na resposta àquele pedido, no sentido de que não se encontram motivos suficientes para a pretendida restrição ou limitação de efeitos.

13.1. Motivando a resposta e o juízo avançados ressalta, desde logo, que a argumentação desenvolvida no requerimento sob apreciação se apresenta como insuficiente e insubsistente.

Com efeito, não só o requerimento *sub specie* se mostra como totalmente desprovido da concretização de elementos e/ou de dados fácticos que sustentem as razões conclusivas aduzidas e nas quais se estribou o pedido de limitação de efeitos – mormente, no que respeita ao quantitativo de oficiais de justiça que poderia estar/ser abrangido e que reclamaria a efetivação de operações administrativas, bem como ao que seriam os custos financeiros/orçamentais envolvidos – elementos e/ou dados que, estando sob controlo e ao dispor, poderia/deveria necessariamente terem sido colhidos e aportados e que nem sequer o foram em termos de uma aproximação (quantitativa/qualitativa) visto não se reclamar, nem se exigir, no

contexto, uma alegação/concretização daqueles elementos e/ou dados em termos absolutamente exatos ou precisos, como também a insuficiência alegatória de que se constata enfermar o referido requerimento não resultou suprida ou sanada através de uma instrução probatória que o tivesse acompanhado como anexo ou que tivesse sido apresentada ulteriormente.

13.2. Para além disso e considerado o que *supra* resultou apurado em termos do alcance e âmbito em que a questão de inconstitucionalidade objeto de apreciação se coloca, temos que não se mostram como procedentes as razões, conclusivamente avançadas, para sustentar o pedido de limitação ou de restrição de efeitos por parte deste Tribunal ao abrigo do n.º 4 do artigo 282.º da Constituição ante uma emissão de declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral.

13.2.1. É certo que nos Acórdãos n.ºs 254/2000 (§ 6.), 356/2001 (§ 5.), 405/2003 (§ 11.), 323/2005 (§ 13.) e 682/2005 (§ 10.), referidos *supra*, o Tribunal Constitucional entendeu dever fazer uso da faculdade de restrição dos efeitos da declaração de inconstitucionalidade prevista no n.º 4 do artigo 282.º da CRP, para tal fundando seu juízo em razões de segurança jurídica que explicitou [cf. Acórdão n.º 628/2005 (§ 10.) no qual se reiterou, reproduzindo, as considerações tecidas e o juízo que havia sido firmados no Acórdão n.º 254/2000, considerações e juízo que foram também depois enunciados nas demais ulteriores decisões] do seguinte modo:

«Resulta do n.º 1 do artigo 282.º da Constituição que a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral produz efeitos *ex tunc*. Todavia, o n.º 4 do mesmo artigo confere ao Tribunal Constitucional a faculdade de o mesmo fixar os efeitos do declarado vício de molde a que o alcance dos efeitos da declaração seja mais restrito do que o resultante do indicado n.º 1, desde que isso seja justificado por razões conexas com a segurança jurídica, equidade ou interesse público de excepcional relevo.

In casu, de uma declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral incidente sobre os normativos *sub specie* e a respeito da qual não houvesse limitação de efeitos, haverá de resultar o «reposicionamento» dos funcionários em causa, cujo número, embora indeterminado, é, certamente, acentuado; e, além disso, se não houver limitação de efeitos, resultará ainda a percepção da diferença remuneratória correspondente a esse «reposicionamento».

Só que essa percepção, para além de, como é claro, haver de implicar a realização de inúmeras actividades de natureza administrativa e burocrática com vista a ser alcançado o processamento «retroactivo» das diferenças remuneratórias, com óbvio reflexo perturbante nos serviços, acarretaria ainda acentuadas repercussões a nível orçamental.

A enunciada corte de dificuldades constitui, assim, motivo para que este Tribunal, estribado em razões de segurança jurídica, faça uso da faculdade que é concedida pelo mencionado n.º 4 do artigo 282.º, por forma a que os efeitos da inconstitucionalidade, no aspecto por último referido, se produzam unicamente a partir da data da publicação do vertente acórdão no jornal oficial, e sem embargo de a presente «ressalva» não abranger os actos administrativos objecto de impugnação contenciosa por eventuais interessados».

São exactamente estas considerações que justificam que também no presente processo se restrinjam os efeitos da declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral, de modo que a sua eficácia só haja de ter lugar com a publicação do acórdão do Tribunal no *Diário da República*, e sem prejuízo de esta ressalva não abranger os actos administrativos

entretanto praticados e que hajam sido objecto de impugnação contenciosa por eventuais interessados».

13.2.2. Ocorre, todavia, que a motivação que resultou explicitada nas referidas decisões e conduziu a um juízo limitativo dos efeitos, por razões de segurança jurídica, não resulta passível de vir a ser transposta para a situação ora sob apreciação, tanto mais que esta se apresenta com contornos e pressupostos diversos e que apontam para um sentido divergente.

13.3. Desde logo, o quadro normativo ora objeto de apreciação não visa disciplinar ou estabelecer regras respeitantes aos vínculos de emprego público, às carreiras gerais e especiais da Administração Pública e daquilo que, nestas e em cada uma delas, são as normas que disciplinam os posicionamentos remuneratórios (escalões/índices) e suas categorias, a antiguidade, as regras de promoção, de progressão, ou de transição e/ou de reposicionamento de trabalhadores/funcionários, nem o mesmo corresponde, ou sequer envolve, uma disciplina que aporte, de uma forma abrangente e transversal, uma mudança, uma reforma ou reestruturação deste tipo de matérias e que abranja todos ou uma significativa maioria dos trabalhadores em funções públicas ou, na terminologia do n.º 1 do artigo 269.º da CRP, dos «trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas» e das respetivas carreiras e categorias.

Naquilo que aqui releva trata-se de regime que, como já referido, visa disciplinar o descongelamento e recuperação do tempo de serviço, por parte dos oficiais de justiça, que havia ficado congelado entre 2011 a 2017, regime esse que no seu processo aplicativo interage e necessariamente se interliga com o regime estatutário da referida carreira especial.

13.3.1. Note-se que no objeto de apreciação dos Acórdãos n.ºs 254/2000 e 323/2005 estavam em causa disposições que eram aplicáveis à generalidade e de uma forma transversal a todos os trabalhadores que exerciam funções públicas na Administração Pública, ao passo que nos Acórdãos n.ºs 356/2001, 405/2003 e 682/2005, as normas que aí foram declaradas inconstitucionais integravam o regime estatutário especialmente aplicável, respetivamente, às carreiras de bombeiros sapadores, de técnicos de diagnóstico e terapêutica e de enfermagem e como tal a todos os trabalhadores/funcionários providos nas referidas carreiras.

13.3.2. Já o objeto alvo da apreciação *sub specie* se mostra muito menos abrangente que qualquer um dos objetos referidos no parágrafo antecedente, porquanto o universo qualitativo e quantitativo de oficiais de justiça que está/será abrangido pelos efeitos da declaração de inconstitucionalidade e que reclamará a efetivação de eventuais operações administrativas apresenta-se, desde logo, como muito mais reduzido do que aquele que foi configurado como objeto de fiscalização e do que parece ser o alvo do pedido de limitação ou restrição de efeitos.

Efetivamente, os efeitos gerados pela declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma objeto desse juízo não implicam, nem geram, em termos de consequências uma eliminação, em termos gerais e absolutos, do regime de descongelamento e recuperação do tempo de serviço congelado constante do Decreto-Lei n.º 65/2019 naquilo que é a sua aplicação no quadro da carreira especial do grupo pessoal oficial de justiça, nomeadamente no que tange às suas várias carreiras e às diversas categorias dele integrantes.

Na verdade, apenas estarão em causa situações que envolvem os oficiais de justiça da carreira judicial e dos serviços do Ministério Público com as categorias de

escrivão auxiliar/técnico de justiça auxiliar e, como veremos, destes nem todos eles – apenas os que no período temporal definido pelo diploma vieram a ser promovidos, respetivamente, às categorias de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto –, cientes de que os efeitos de uma tal declaração não contendem minimamente com as situações do grupo de pessoal oficial de justiça providos nas categorias de secretário de tribunal superior e de secretário de justiça, nem com as situações dos oficiais de justiça da carreira judicial e dos serviços do Ministério Público providos nas categorias de escrivão de direito/técnico de justiça principal e de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto (quando o seu provimento na categoria tenha tido lugar fora do âmbito aplicativo do período temporal definido/abrangido pelo referido diploma).

Com efeito, quanto às categorias de secretário de tribunal superior e de secretário de justiça não se acede por promoção, sendo que o recrutamento do primeiro dos postos indicados se realiza por escolha e o provimento é feito em comissão de serviço (cf. artigos 36.º e 37.º do EFJ) e no que respeita ao segundo o acesso à categoria e provimento opera em comissão de serviço, podendo o recrutamento realizar-se, ainda, por transferência (cf. artigos 10.º, 37.º, 38.º e 39.º todos do EFJ), comungando ambas as categorias de um idêntico sistema de progressão remuneratória, com previsão de escalões/índices num plano meramente horizontal (cf. artigos 80.º, 81.º n.ºs 1 e 2, 84.º todos do EFJ e mapa II anexo ao referido Estatuto).

Já quanto às últimas categorias – *in casu* de escrivão de direito/técnico de justiça principal e/ou de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto – pese embora o acesso a cada uma dessas categorias se faça por promoção no quadro de movimentos em que os oficiais de justiça são investidos por despacho de nomeação (cf., entre outros, os artigos 11.º, 12.º, 18.º, 19.º, 32.º a 35.º, 41.º, 48.º e 82.º todos do EFJ), temos que, ante o modo como a escala remuneratória de cada uma das categorias se mostra fixada em termos dos seus escalões/índices no mapa II anexo ao referido Estatuto, nas situações em que tenham existido promoções não se colocarão problemas de inversões de posições remuneratórias na aplicação do regime de descongelamento e recuperação do tempo de serviço previsto no Decreto-Lei n.º 65/2019 em articulação com o EFJ. É que nas situações de promoção – respetivamente das categorias de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto para as categorias de escrivão de direito/técnico de justiça principal – tal possibilidade de existência de inversão resulta inviabilizada, dado que a última posição remuneratória (escalão/índice) da categoria de que se é promovido corresponde sempre a uma posição remuneratória (escalão/índice) inferior àquela para qual se é promovido, tal como facilmente se comprova pela leitura do referido mapa II e da comparação entre categorias e correspondentes escalões/índices dele constantes. E, por fim, importa notar que uma vez provido, por promoção, nas categorias de escrivão de direito/técnico de justiça principal a progressão remuneratória na categoria é feita por escalões/índices num plano meramente horizontal (cf. artigos 80.º e 81.º n.º 1, ambos do EFJ e mapa II anexo ao referido Estatuto).

13.3.3. Nessa medida, o objeto de abrangência dos efeitos da declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral irá incidir apenas sobre o leque dos oficiais de justiça providos nas categorias de escrivão auxiliar/técnico de justiça auxiliar e que no período temporal definido pelo diploma e do seu âmbito aplicativo vieram a ser promovidos, respetivamente, às categorias de escrivão-adjunto/técnico de justiça-adjunto, leque este cuja abrangência se logra isolar e concretamente identificar através de uma análise, desde logo, das listas de antiguidade do pessoal oficial de justiça por cada uma das categorias/carreiras relativas ao período temporal em questão e que anualmente são elaboradas e organizadas pela Direção-Geral da Administração da Justiça (DGA) nos termos do artigo 77.º do EFJ [listas publicitadas do Diário da República e anualmente disponibilizadas e consultáveis no sítio da

DGAJ – cf. [«https://dgaj.justica.gov.pt/Tribunais/Funcionarios-de-Justica/Carreira-dos-oficiais-de-justica/Listas-de-antiguidade»](https://dgaj.justica.gov.pt/Tribunais/Funcionarios-de-Justica/Carreira-dos-oficiais-de-justica/Listas-de-antiguidade)].

Dessas listas anuais extrai-se relativamente a cada oficial de justiça a sua antiguidade na carreira e na categoria, bem como a data em que ocorreu o provimento na categoria pelo mesmo detida e que permite, dessa forma, considerando e coligindo as várias listas de antiguidade do período temporal de aplicação/vigência do quadro normativo em crise, determinar não só o número de oficiais de justiça abrangidos, como inclusive identificá-los concretamente, assim restringindo, em muito, o âmbito do número e da amplitude da atividade a desenvolver pelo departamento/serviço ministerial competente no quadro das eventuais operações de reposicionamento aplicativas de natureza administrativa e burocrática e do que sejam as eventuais perturbações nos serviços. De resto, tais operações, na ausência de legislação pretérita disciplinadora da matéria e que importasse ser reprimada, reclamam ou exigem um prévio e novo olhar por parte do legislador na construção de uma outra solução legal, que discipline o descongelamento e a recuperação do tempo de serviço congelado para esta carreira especial que atente e atenda às especificidades do seu estatuto – o EFJ – e que logre corrigir as inversões ilegítimamente produzidas pelo quadro legal *sub specie*, por forma a que os oficiais de justiça providos nas categorias em causa, uma vez promovidos a categoria superior, não venham a ser *ultrapassados* no seu posicionamento remuneratório (escalão/índice) por oficiais de justiça com menor antiguidade na categoria e/ou na carreira, tudo no respeito dos princípios gerais que enformam a matéria e cumpre observar ante a sua consagração também no plano constitucional.

13.3.4. Refira-se, por outro lado, que as pretensas repercussões aportadas a nível ou no plano financeiro e orçamental, e que seriam decorrentes, alegadamente, da declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral do quadro normativo *sub specie* resultam insubsistentes, porquanto não só não foram quantitativamente concretizadas ou sequer minimamente mensuradas, nem muito menos resultaram demonstradas, como também uma tal conclusão não resulta passível de ser firmada enquanto fundada numa perspetiva que apele aos superiores interesses financeiros, orçamentais e patrimoniais do Estado, e das fortes e graves implicações, ou de um significativo impacto, no erário público que seriam advenientes da declaração de inconstitucionalidade. É que, considerando quer o tempo de vigência decorrido do quadro normativo a atender, quer o limitado universo qualitativo e quantitativo de oficiais de justiça que está/será abrangido por tal declaração tal como o mesmo foi delimitado *supra* (cf. §§ 13.3.2. e 13.3.3.) e aquilo que corresponde a estrutura e valores das remunerações das categorias dos oficiais de justiça em causa [cf., *v.g.*, as tabelas remuneratórias única e a das carreiras especiais, incluindo *in casu* a relativa à dos oficiais de justiça nas suas várias categorias (escalões/índices) legalmente fixadas e que resultam publicitadas e disponibilizadas/acessíveis no sítio da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) in [«https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=2509248D-289A4B8D-8E44-034CE9B38C22»](https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=2509248D-289A4B8D-8E44-034CE9B38C22)] não resultam como minimamente sustentados e apurados custos que, pela sua dimensão, envolvam um impacto significativo no erário público e/ou que aportem, no atual contexto económico-financeiro, consequências no plano do equilíbrio orçamental que se imponha tutelar no quadro dos poderes conferidos pelo n.º 4 do artigo 282.º da CRP, através da mobilização da hipótese/pressuposto do *interesse público de excecional relevo* que *in casu* inexistente.

De resto e em todo o caso, uma limitação de efeitos da declaração de inconstitucionalidade com uma tal justificação sempre teria que apresentar uma dimensão quantitativa tal que fosse suscetível de revelar uma afetação qualitativa negativa de bens constitucionalmente protegidos que só assim poderia salvaguardar-

se: é que, não só o interesse público que justifica o uso desta competência pelo Tribunal Constitucional não é o mesmo (em certo sentido, não é “apenas”) aquele que cabe à Administração Pública prosseguir, como o seu excecional relevo deve ser aferido, por isso mesmo, à luz de princípios constitucionais que, no caso concreto, suplantem o princípio da constitucionalidade (no sentido em que a declaração de inconstitucionalidade serve este mesmo princípio).

14. De notar, por fim, que da declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral de normas que imponha alterações do posicionamento remuneratório com implicações ou consequências retroativas (seja em termos de reposições, seja em termos do pagamento) não deriva a existência de uma *presunção* que conduza a um juízo de necessário preenchimento dos requisitos para aplicação do n.º 4 do artigo 282.º da CRP, cientes de que e de harmonia com o expendido também não se descortinam existir *in casu* quaisquer razões de equidade e/ou de segurança jurídica que apontem no sentido da necessidade de limitação ou restrição dos efeitos da declaração de inconstitucionalidade.

15. Não procede, assim, o pedido de limitação dos efeitos da declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral.

III. DECISÃO

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal Constitucional decide:

a) Declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, por violação da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição, enquanto corolário do princípio constitucional da igualdade consagrado no seu artigo 13.º, a norma extraída dos artigos 2.º e 3.º, n.ºs 2 e 3 ambos do Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio, enquanto conjugados com os artigos 80.º, 81.º e 82.º todos do Estatuto dos Funcionários Judiciais (EFJ), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto, no sentido de que da contabilização e recuperação proporcional do tempo de serviço que os oficiais de justiça tiveram congelado resulte que oficiais de justiça da carreira judicial e dos serviços do Ministério Público com maior antiguidade na categoria passem a auferir remuneração inferior à de outros com inferior antiguidade naquela mesma categoria ou à de outros da carreira do grupo de pessoal de oficial de justiça com idêntica ou inferior antiguidade na carreira;

b) Não proceder à limitação, nos termos do n.º 4 do artigo 282.º da Constituição, dos efeitos produzidos pela norma declarada inconstitucional na alínea a).

Lisboa, 15 de julho de 2025 - *Carlos Medeiros de Carvalho - Gonçalo Almeida Ribeiro - Dora Lucas Neto - Mariana Canotilho - Joana Fernandes Costa - Afonso Patrão - António José da Ascensão Ramos - João Carlos Loureiro - José Eduardo Figueiredo Dias - José Teles Pereira - Rui Guerra da Fonseca - José João Abrantes*