

Relatório e anteprojeto de Estatuto dos Oficiais de Justiça



Grupo de trabalho para a reforma do atual Estatuto

30 de maio de 2017

A. Nota introdutória

Por despacho da Senhora Secretária de Estado Adjunta e da Justiça, de 7 de setembro de 2016, foi criado um Grupo de Trabalho com o objetivo de dar cumprimento a imperativos legais em matéria de revisão de carreiras e de avaliação de desempenho do grupo de pessoal oficial de justiça e, bem assim, de conformar o atual Estatuto dos Funcionários de Justiça ao novo sistema de organização judiciária.

O Grupo de Trabalho, constituído pelos elementos indicados no referido despacho¹, reuniu regularmente para discussão dos temas objeto de análise, prévia e devidamente identificados, tendo elaborado atas das 24 reuniões que realizou. As soluções harmonizadas no interior do grupo deram lugar à elaboração da proposta de diploma, vertida na redação final do anteprojecto de Estatuto dos Oficiais de Justiça.

O mandato atribuído ao Grupo de Trabalho culmina com a apresentação da proposta de alteração legislativa, acompanhada do presente relatório-síntese que serve o propósito de enunciar sucintamente as principais alterações introduzidas e de expressar as motivações e as soluções jurídicas ali contidas.

¹ Com a cessação de funções da Dra. Ana Vitória Chagas Aragão Azevedo, como Subdirectora-Geral, o grupo de trabalho passou a integrar o Dr. Jorge Brandão Pires, que assumiu as funções de Subdirector-Geral a partir de 1 de maio de 2017.

A. Nota introdutória	4
C. Opções gerais	7
I. Regime de carreiras - carreira judicial e carreira dos serviços do Ministério Público.....	8
II. Caracterização das carreiras e natureza do vínculo.....	9
III. Recrutamento.....	10
i. Ingresso - regime e recrutamento.....	10
ii. Promoção - regime e recrutamento.....	12
IV. Preenchimento de lugares nos tribunais de primeira instância.....	14
V. Mobilidade	17
VI. Antiguidade	18
VII. Direitos, deveres e incompatibilidades	19
D. Estatuto Remuneratório.....	20
E. Avaliação de desempenho	20
F. Estatuto Disciplinar	23
G. Conselho dos Oficiais de Justiça	23

B. Linhas essenciais que definem o sentido e o alcance da proposta apresentada

Como é do conhecimento geral, o presente anteprojeto surge, em especial, da necessidade de cumprir imperativos legais em matéria de revisão de carreiras de regime especial, estabelecidos no quadro da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (cfr. artigo 101.º) mantidos em vigor na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (cfr. artigo 42.º), que aprova a LGTFP, e, bem assim, de semelhante necessidade de adaptação da avaliação dos oficiais de justiça ao sistema de avaliação de desempenho da Administração Pública, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 86.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e à luz do n.º 6 do artigo 3.º do mesmo diploma.

No sentido do pleno cumprimento destes objetivos de revisão andaram os trabalhos do Grupo.

Neste contexto, enunciam-se de seguida as linhas essenciais que resumem as principais propostas de alteração ao atual Estatuto dos Funcionários de Justiça, sem prejuízo de adiante detalharmos alguns desses aspetos, de forma contextualizada:

- Procede-se à adequação ao regime constante da LGTFP no que respeita à modalidade de constituição da respetiva relação jurídica de emprego público – o contrato de trabalho em funções públicas;
- Mantém-se a natureza especial e pluricategorial das carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público, caracterizadas pelo grau de complexidade nível 2, em função do nível habilitacional exigido para o ingresso;
- Estabelece-se apenas um regime de ingresso, eliminando a duplicação do atual Estatuto, que contempla um “regime regra” e um “regime supletivo”;
- Consagra-se o curso de natureza profissionalizante ou a licenciatura em área jurídica como habilitação para o ingresso nas categorias de escrivão auxiliar e técnico de justiça auxiliar, ao mesmo tempo que se estabelece como um dos critérios de desempate a realização de um ano de estágio no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Central numa secretaria de tribunal;

- Define-se a possibilidade de o procedimento para ingresso ser aberto apenas para o preenchimento de lugares concretamente indicados no respetivo aviso de abertura;
- Em prol da estabilidade no preenchimento de lugares alarga-se para três anos a permanência obrigatória em qualquer lugar dos mapas de pessoal;
- Para efeitos de promoção à categoria de secretário de justiça, o fator antiguidade passa a reportar-se à carreira. Nos demais casos, a antiguidade refere-se à categoria detida;
- Incrementa-se na fórmula de graduação para a promoção o peso da avaliação de desempenho;
- Estabelece-se expressamente que não é considerado suplementar o trabalho prestado por oficiais de justiça para além do horário da secretaria em cumprimento do dever de permanência;
- Definem-se os limites para a aplicação da recolocação transitória e reajustam-se os mecanismos específicos de mobilidade inerentes ao pessoal oficial de justiça;
- Em matéria de direitos e deveres eliminam-se o “direito ao lugar” e o “dever de residência”. Em consequência, suprime-se o direito à utilização gratuita de transportes públicos quando a deslocação entre a residência e o local de trabalho seja superior a 90 minutos. Reformula-se o dever de permanência e estabelece-se expressamente não dar lugar a pagamento, a título de trabalho suplementar, o trabalho prestado para além do horário de funcionamento fixado em cumprimento daquele dever. É, ainda, suprimido o direito ao uso, porte e manifesto gratuito de arma;
- Procede-se à adequação da atual **tabela à Tabela Remuneratória Única** prevista para o regime geral dos trabalhadores em funções públicas, remetendo-se a concretização dos níveis e das posições remuneratórias das diversas categorias para decreto regulamentar;
- Consagra-se o acréscimo de remuneração devido como **trabalho suplementar** pelo serviço de turno prestado pelos oficiais de justiça aos sábados, nos

feriados que recaiam em segunda-feira e no segundo dia feriado, em caso de feriados consecutivos, nos termos da Lei da Organização do Sistema Judiciário (LOSJ);

- Adapta-se o atual sistema de inspeções ao SIADAP, de modo a incorporar os princípios essenciais aqui consagrados, assim como a serem refletidos na fixação dos objetivos individuais os objetivos estratégicos e processuais previamente fixados para os tribunais. A avaliação de desempenho passa a incidir sobre os parâmetros *cumprimento dos objetivos individuais, demonstração de competências adequadas e idoneidade cívica*. Consagra-se a competência do juiz presidente ou do magistrado do Ministério Público coordenador, consoante os casos, para a fixação anual de objetivos individuais, podendo esta ser delegada no magistrado judicial coordenador ou no procurador da República com funções de coordenação. Estabelece-se a periodicidade de três anos para a respetiva avaliação, mantendo-se a competência do Conselho dos Oficiais de Justiça como entidade avaliadora;
- Introduce-se a eleição de vogais do Conselho dos Oficiais de Justiça, por maioria simples dos seus pares, a nível regional, cujas áreas geográficas ficam associadas às áreas de jurisdição dos tribunais da Relação (associando-se as áreas dos tribunais da Relação do Porto e de Guimarães), alcançando-se assim uma maior legitimidade democrática na eleição dos representantes da classe no órgão de avaliação e disciplina dos oficiais de justiça.

Anunciadas as principais alterações introduzidas, cabe agora contextualizar as modificações delineadas e motivar as razões que presidiram às opções tomadas.

C. Opções gerais

De referir, em jeito de enquadramento inicial, que a opção do Grupo de Trabalho foi a de apresentar um anteprojeto de Estatuto cujo âmbito de aplicação se estende apenas

ao grupo de pessoal oficial de justiça, ao invés de englobar, de modo mais abrangente, todos os atualmente designados funcionários de justiça.

Esta opção justifica-se, em primeiro lugar, pelo facto de ser muito limitado o número de disposições do Estatuto que atualmente são aplicáveis ao pessoal não oficial de justiça², regulando, essencialmente, o atual Estatuto dos Funcionários de Justiça o estatuto dos oficiais de justiça.

Em segundo lugar, o pessoal do regime geral em exercício de funções nos tribunais insere-se em carreiras revistas, cujo regime jurídico aplicável é o constante da lei geral. Assim, o anteprojeto apresentado não contempla a respetiva aplicação aos restantes funcionários de justiça, considerando-se suficiente a aplicação de algumas normas, *maxime*, as referentes aos direitos e deveres, conforme menção que deverá ocorrer na lei preambular.

I. Regime de carreiras – carreira judicial e carreira dos serviços do Ministério Público

Neste anteprojeto mantém-se a **separação de carreiras** entre os oficiais de justiça que exercem funções nas secretarias judiciais e os que exercem funções nos serviços do Ministério Público. A manutenção justifica-se, por um lado, porque uma eventual unificação das carreiras poderia significar uma perda de recursos humanos nos serviços do Ministério Público, em favor das secretarias judiciais e, por outro, porque resulta da LOSJ que as funções de supervisão dos oficiais de justiça, por exemplo, no que respeita ao poder disciplinar, competem ao juiz presidente ou ao magistrado do Ministério Público coordenador, consoante os casos, de acordo com as funções que os mesmos exercem, o que pressupõe essa manutenção.

² A título de exemplo, temas centrais do Estatuto em vigor, como o recrutamento, a classificação de serviço, o estatuto remuneratório e o disciplinar são regulados, nesta proposta, apenas no que diz respeito aos oficiais de justiça, sendo, aliás, de destacar que o Título V do Estatuto é inteiramente dedicado à regulação da composição, competências e funcionamento do Conselho dos Oficiais de Justiça.

De acordo com o entendimento do Grupo de Trabalho, esta opção visa garantir o bom funcionamento dos serviços, sendo fortemente subsidiária da qualidade do serviço prestado a especialização de funções dos oficiais de justiça que as asseguram.

II. Caracterização das carreiras e natureza do vínculo

O Grupo de Trabalho deu por assente que a especificidade e as especiais exigências de formação para o exercício de funções de oficial de justiça impõem que a carreira judicial e a carreira dos serviços do Ministério Público se mantenham como **carreiras especiais e pluricategoriais**, de acordo com a definição e os pressupostos contemplados nos artigos 84.º a 86.º da LGTFP.

De facto e à luz dos referidos preceitos legais, a carreira judicial e a carreira dos serviços do Ministério Público qualificam-se como carreiras especiais, tendo em conta que os respetivos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que apenas os tribunais carecem para o desenvolvimento da respetiva atividade e porque, cumulativamente, *i*) os conteúdos funcionais das diversas categorias do pessoal oficial de justiça não podem ser absorvidos pelos conteúdos funcionais das carreiras gerais, *ii*) os oficiais de justiça estão sujeitos a deveres funcionais mais exigentes do que os previstos para os das carreiras gerais, *iii*) além de que a sua integração nas carreiras está sujeita a aprovação em procedimento concursal específico.

Configuram-se como pluricategoriais as carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público tendo em conta que integram mais do que uma categoria a que correspondem conteúdos funcionais distintos dos das restantes.

Entendeu ainda o Grupo de Trabalho qualificar estas carreiras **como de grau de complexidade 2**, em função do nível habilitacional exigido para o ingresso. Esta questão foi amplamente debatida no seio do Grupo, tendo sido sopesados importantes argumentos, quer dos que pugnavam pela exigência da licenciatura assente na ideia de que as tarefas desempenhadas por estes profissionais são de complexidade muito diversa, exigindo conhecimentos técnicos-jurídicos muito importantes, quer dos que propunham a manutenção do curso de natureza profissionalizante, tal como existe

atualmente, indo ao encontro do parecer emitido pela DGAEP sobre o assunto, atendendo a que ainda persistem em alguns dos conteúdos funcionais tarefas meramente administrativas, as quais desqualificam a exigência funcional de nível 3.

No que respeita ao **modo de constituição do vínculo de emprego público** dos oficiais de justiça, a opção do grupo de trabalho foi a de assumir a adoção do regime de contrato de trabalho em funções públicas.

De facto, é entendimento da DGAJ e da DGAEP - que o Grupo de Trabalho acolheu - que o vínculo laboral dos oficiais de justiça deve ser o de contrato de trabalho em funções públicas, na medida em que se entende que as competências dos oficiais de justiça não se enquadram na previsão do artigo 8.º da LGTFP.

No que concerne à dependência funcional dos oficiais de justiça, manteve-se no anteprojecto essa dependência relativamente ao magistrado competente por ser uma característica identificativa do estatuto profissional dos oficiais de justiça, embora agora formulada em termos mais consentâneos com a LOSJ.

Doutro modo, simplificaram-se os conteúdos funcionais das diversas categorias, através de uma descrição mais abrangente das mesmas e mais consentânea com a LGTFP, a par de uma redefinição do conteúdo funcional da categoria de secretário de justiça, imposta pela transferência de competências para a figura do administrador judiciário, no âmbito da direção dos serviços da secretaria que atualmente lhe assiste.

III. Recrutamento

i. Ingresso - regime e recrutamento

O anteprojecto apresenta **apenas um regime de ingresso**, eliminando a duplicação do atual Estatuto, que contempla um “regime regra” e um “regime supletivo”. Esta opção resulta do alargamento dos requisitos de ingresso nas carreiras de oficial de justiça que, segundo se prevê, determinará um aumento considerável no número de candidatos ao ingresso. Perante a perspectiva de que os lugares possam ser devidamente

preenchidos mediante o regime regra não se considerou necessário prever um regime adicional.

Estabelece-se como requisito para ingresso nas categorias de escrivão auxiliar e de técnico de justiça auxiliar a **habilitação com curso profissionalizante ou a licenciatura em área jurídica**. A opção justifica-se, por um lado, porque se pretende manter a possibilidade de ingresso nos moldes atuais, na medida em que o curso profissionalizante é um curso especificamente direcionado para o trabalho como oficial de justiça. Por outro lado, o Grupo de Trabalho entende que, em nome da valorização profissional dos quadros de pessoal, se justifica admitir ao ingresso também candidatos titulares de licenciatura. A licenciatura em Direito, Solicitadoria ou outra que se enquadre na área do Direito passa a constituir, portanto, habilitação para o desempenho das funções de oficial de justiça, embora se reconheça a necessidade de esta ser complementada com formação prática, a ter lugar durante o período experimental.

Considerando que as diferenças salariais entre as carreiras de oficial de justiça e a de técnico superior não são significativas, antecipa-se que a candidatura ao ingresso nestas carreiras possa ser apelativa para os licenciados na área jurídica, ainda que não se desconhecem os riscos que esta opção envolve, na medida em que, e em regra, aqueles licenciados terão perspetivas de desenvolvimento profissional que não passarão pelas carreiras de oficial de justiça.

Além disso, aquela opção vai ao encontro das preocupações e recomendações já manifestadas pela Provedoria de Justiça (ofício n.º 4453, de 16.03.2010), segundo as quais a licenciatura na área jurídica deve ser considerada habilitação suficiente para o exercício de funções de oficial de justiça.

Deste modo, mantém-se o concurso de ingresso, que integra uma prova de conhecimentos, regulamentado por portaria do membro do governo responsável pela área da justiça e cuja graduação é feita segundo a classificação na prova (de 0 a 20 valores) e a idade dos candidatos.

Tendo em conta as vantagens que a licenciatura na área jurídica oferece aos profissionais com funções nos tribunais e serviços do Ministério Público, foi estabelecido no procedimento concursal para ingresso uma **preferência na graduação**,

como critério de desempate sucessivo, consubstanciada na realização, com aproveitamento, de estágio no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Central numa secretaria de tribunal.

Este critério tem relevância sempre que os candidatos obtenham a mesma classificação na prova de conhecimentos, sendo prioritário face à idade do candidato.

Esta opção justifica-se pela significativa experiência prática que advém aos estagiários no âmbito daquele programa e que lhes permite adaptarem-se às funções de oficial de justiça com maior facilidade relativamente aos demais candidatos. Além disso, o investimento na formação de estagiários poderá, deste modo, retornar ao sistema de justiça, beneficiando todos os intervenientes.

A validade do recrutamento é reduzida de três para dois anos de modo a aproximar este regime com o regime geral de recrutamento na função pública.

Relevante, nas alterações aqui introduzidas, é a possibilidade de o procedimento para ingresso ser **aberto apenas para o preenchimento de lugares concretamente indicados** no respetivo aviso de abertura, para uma comarca ou para um conjunto de comarcas, prevendo-se ultrapassar desta forma as reiteradas dificuldades no preenchimento de determinados lugares, especialmente na zona sul do país.

É certo que o alargamento do campo de recrutamento para o ingresso esbate o problema atualmente existente, na medida em que os candidatos não são apenas os oriundos dos cursos de natureza profissionalizante, cujas escolas se acham territorialmente distribuídas de modo assimétrico. Ainda assim, julga-se que a solução agora proposta poderá contribuir para um maior equilíbrio na gestão dos recursos humanos das secretarias dos tribunais.

ii. Promoção - regime e recrutamento

O Grupo de Trabalho entendeu manter incólume a base de recrutamento para as diversas categorias, assim como os requisitos para promoção (prestação de serviço efetivo pelo período de três anos na categoria anterior, avaliação de desempenho de

Bom na categoria anterior e aprovação na respetiva prova de conhecimentos), com exceção da promoção à categoria de escrivão-adjunto e de técnico de justiça-adjunto, de cujas provas se prescindiu (note-se, de resto, que tais provas nunca se realizaram).

Manteve-se igualmente, e nos mesmos termos, o designado “**regime especial de acesso**” previsto para oficiais de justiça possuidores de curso superior adequado para promoção à categoria de secretário de justiça.

O recrutamento para a promoção assenta, tal como já sucede hoje, na realização de um **procedimento concursal de admissão à prova de conhecimentos** – assim designada por via da aproximação ao regime de recrutamento da lei geral, aberto pelo diretor-geral da Administração da Justiça, que integra uma prova escrita (classificada de 0 a 20 valores) e à qual podem candidatar-se os oficiais de justiça que reúnam os requisitos para promoção à categoria pretendida, mantendo-se igualmente as restrições já previstas relativamente à falta de aproveitamento ou desistência. A prova mantém a validade de três anos.

Elimina-se, no entanto, a **formação descentralizada** ministrada antes da realização da prova, dado que muitos dos candidatos nem virão a aceder às categorias para que se realizam as provas. A aposta terá de incidir, ao invés, num sistema assente na formação sucessiva, a qual permitirá, além dos benefícios inerentes a uma formação focada nas efetivas necessidades dos titulares dos lugares, uma gestão eficiente dos recursos humanos existentes no Centro de Formação da Direção-Geral da Administração da Justiça.

Quanto aos **secretários de tribunal superior**, suprime-se esta referência enquanto categoria autónoma fundindo-se a mesma na categoria única de secretários de justiça, mantendo-se, no entanto, a remuneração diferenciada para os secretários que exerçam funções em tribunais superiores, nos termos da tabela remuneratória a aprovar por decreto regulamentar.

Clarificou-se o **regime de recrutamento** e de exercício de funções de oficiais de justiça nos **tribunais superiores**, fazendo-se expressa referência à necessidade de concertação destes com o juiz presidente ou com o magistrado do Ministério Público coordenador, consoante os casos, do tribunal de origem. A designação para o exercício de funções

nestes tribunais é feita em regime de comissão de serviço (mantida como instrumento específico de mobilidade), pelo período de três anos, renováveis por iguais períodos.

É eliminada a referência a secretários das secretarias-gerais porquanto este modelo de secretaria dissipou-se na atual estrutura organizativa das secretarias, perdurando apenas as secretarias-gerais previstas em regimes especiais (caso do BNI e do BNA).

IV. Preenchimento de lugares

A redação adotada no anteprojeto para o preenchimento de lugares é aquela que resulta da última alteração ao Estatuto dos Funcionários de Justiça, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 73/2016, de 8 de novembro, a qual se manteve intacta.

Aproveita-se a oportunidade para, nesta sede, clarificar a possibilidade de ser apresentado um **pedido de desistência** no decurso da realização de movimentos, prévio ao início de funções, e das consequências a este associadas, as quais passam a depender do momento em que o mesmo é formulado, sujeitando-se, em função disso, a diferentes regimes. Assim, passa a contemplar-se a desistência da candidatura, que fica na disponibilidade do candidato, admissível até ao 5.º dia útil seguinte ao termo do prazo de candidatura.

Decorrido esse prazo, e em face das consequências negativas para a realização do respetivo movimento, as desistências configuram-se como **desistência de colocação** autorizadas só a título excecional, passando os oficiais de justiça à situação de disponibilidade na secretaria onde exercem funções, não beneficiando de preferência (absoluta) na colocação.

No que respeita ao **regime de preferências** para colocação, o mesmo é simplificado em resultado da eliminação do compromisso de permanência, previsto no artigo 40.º do atual Estatuto, para forçar alguma estabilidade no preenchimento de lugares por um período mínimo de três anos em determinadas comarcas, compensado agora pela **previsão de permanência obrigatória em qualquer lugar do mapa pelo mesmo período**.

Por outro lado e uma vez que persistem dúvidas na respetiva interpretação, aproveitou-se ainda o ensejo para clarificar a ordem por que se concretizam as colocações na realização dos movimentos, surgindo agora expressamente previsto em primeiro lugar as transferências ou as transições de oficiais de justiça com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, seguidas das promoções e primeiras colocações, figurando, por último, as transferências ou as transições com avaliação de desempenho inferior a Bom, e cuja ordenação em último lugar não resultava inequívoca na atual redação.

Na **gradação para promoção** é alterada a fórmula atualmente existente e que resulta da ponderação da classificação obtida na prova de conhecimentos e na avaliação de desempenho, assim como a respetiva antiguidade. A alteração resulta de uma diferente ponderação dos fatores³ indicados, por forma a ser **valorizado o desempenho**, considerado elemento essencial pelo Grupo de Trabalho, revigorando-se, assim, a ascensão na carreira baseada no mérito e nas competências demonstradas, na mesma medida em que, já hoje, é valorizado o resultado da prova de conhecimentos. A fórmula passa, pois, a apresentar as seguintes ponderações: 2/5 para a classificação na prova, 2/5 para a classificação de serviço e 1/5 para a antiguidade.

Como fatores de desempate, consagra-se, sucessivamente, a classificação obtida na prova de conhecimentos, a avaliação de desempenho e a antiguidade.

Procurando ainda corrigir situações amplamente reconhecidas de injustiça relativa - resultantes da aplicação da fórmula no acesso à categoria de secretário de justiça -, foi contemplada uma alteração no fator “antiguidade”, até aqui considerada apenas na categoria.

Basta atentar-se na possibilidade de um escrivão de direito com poucos anos na categoria, o qual, não obstante ter consolidado a sua ascensão na carreira, é desfavorecido no fator *antiguidade na categoria*, quando comparado com um escrivão de direito auxiliar, com a mesma avaliação de desempenho e igual classificação na prova de conhecimentos, a quem aproveita, de forma injustificada, a atual solução legal, apenas porque contabiliza mais tempo na categoria detida (não obstante ser categoria de ingresso).

³ Atualmente a ponderação é de 2/1 para a classificação na prova, 1/1 para a classificação de serviço e 1/1 para a antiguidade.

A alteração sugerida no anteprojeto contempla, assim, **para efeitos de promoção à categoria de secretário de justiça**, que a antiguidade passa a reportar-se à **carreira**. Nos demais casos, a antiguidade refere-se à categoria detida.

Referir ainda que foram suprimidas as **nomeações interinas** em lugares de acesso na medida em que o respetivo regime subverte um sistema que se pretende de promoção do mérito. Na verdade, o atual regime cria injustiças relativas por desconsiderar a nota de graduação para acesso obtida pelos demais candidatos.

No que respeita à **graduação dos candidatos ao ingresso**, de acordo com a proposta apresentada a colocação passa a ser feita segundo a ordem da melhor classificação obtida na prova de ingresso, ao contrário do que sucede atualmente⁴, sendo fatores de desempate, sucessivamente, a realização de estágio completo com aproveitamento no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Central numa secretaria de tribunal, a data mais antiga da abertura do procedimento concursal e a maior idade.

Desta forma, passa a ser valorizado o mérito do candidato, através da sua preparação técnica para a carreira de oficial de justiça, sendo os restantes fatores apenas admitidos como fatores de desempate.

Considerando a necessidade de uniformizar/aproximar a terminologia utilizada na LGTFP (cfr. artigos 45.º e seguintes), o **período probatório** é redenominado como **período experimental** por se destinar a comprovar as competências detidas pelo trabalhador na fase inicial de execução do contrato, sublevando-se, no entanto, algumas particularidades determinadas pelas exigências de perfil associadas ao pessoal oficial de justiça.

A forma de avaliação proposta não difere daquela que está prevista atualmente no Estatuto⁵, embora a emissão de parecer passe a pertencer ao administrador judiciário por razões de coerência com a LOSJ⁶.

⁴ Nos termos do artigo 12.º do atual EFJ, atende-se aos candidatos que realizaram a prova escrita há mais tempo.

⁵ A avaliação dos oficiais de justiça em período experimental (um ano prorrogável por seis meses) é feita pelo funcionário orientador com base em relatório que incide sobre a respetiva idoneidade cívica, aptidão e interesse pelo serviço, propondo a classificação de Apto ou Não Apto. A avaliação é submetida à apreciação do administrador judiciário, que sobre ela emite parecer.

⁶ A LOSJ atribui ao administrador judiciário a competência para dirigir os serviços da secretaria.

O regime de **aceitação e de posse** é agora substituído pelo regime de início de funções, na medida em que se propõe, como já se anunciou, a alteração da natureza do vínculo da relação jurídica de emprego público para contrato de trabalho em funções públicas, cujo regime não contempla a aceitação e posse.

É mantida a figura da **colocação oficiosa**⁷, por ainda subsistirem as razões que a justificam, concretamente, a falta de candidatos suficientes para preencher todos os lugares dos mapas de pessoal e o facto que não haver candidaturas para alguns dos núcleos que acusam maiores necessidades de recursos humanos.

V. Mobilidade

Entendeu o Grupo de Trabalho justificar-se a introdução de normativo que concretizasse a persistência de instrumentos de mobilidade específicos dos oficiais de justiça, os quais não têm tradução ou foram suprimidos na atual LGTFP, e se incluísse uma noção legal dos conceitos associada a esses instrumentos.

Tal foi concretizado num capítulo dedicado exclusivamente aos instrumentos específicos de mobilidade, onde se incluem a transferência, a transição, a permuta, a comissão de serviço, o destacamento e o destacamento excepcional, assim como a recolocação transitória prevista na LOSJ.

A regulação da **transferência e da transição** não sofre alterações significativas, a não ser por impor, doravante, um período mínimo (três anos) de permanência no lugar, em prol da preconizada estabilidade no exercício de funções nas secretarias dos tribunais.

⁷ Mantém-se igualmente a regra de as colocações oficiosas obedecerem à ordem inversa da graduação para ingresso, isto é, começando pelos candidatos que obtiveram a classificação mais baixa na prova de ingresso. Esta regra de ordenação privilegia a escolha dos candidatos melhor preparados para exercer as funções de oficial de justiça, sem deixar de atribuir lugares a todos os candidatos (que aceitem a nomeação).

Relativamente à **permuta**, introduz-se, a par do limite máximo atualmente previsto⁸, um limite mínima relativo à permanência de um ano no lugar, até ser possível o recurso à permuta⁹. Ademais, este instrumento de mobilidade passa a estar configurado como um poder discricionário que assiste ao diretor-geral da Administração da Justiça, permitindo-lhe avaliar da conveniência para os serviços resultante da concretização das permutas requeridas.

Quanto à figura da **recolocação transitória**, embora já surja referida na LOSJ e esteja a ser aplicada pelos administradores judiciais, no âmbito das competências que detêm, foi agora densificada e, expressamente, definidos os limites para a sua aplicação¹⁰, o que se aguardava desde a implementação da nova organização judiciária.

VI. Antiguidade

Nesta matéria cumpre referir um leque de pequenos ajustes introduzidos pelo Grupo de Trabalho por forma a **simplificar o procedimento e a forma de divulgação** das listas de antiguidade, prevendo-se que passem a ser divulgadas junto das secretarias dos tribunais e a sua publicitação assegurada na página eletrónica da DGAJ, cumprindo este procedimento os objetivos de publicidade.

O **prazo** de reclamação das listas foi harmonizado com o previsto para o efeito no Código do Procedimento Administrativo (10 dias úteis) e clarificado o regime da sua impugnação como necessária.

Tendo em conta que o atual Estatuto é omissivo quanto aos efeitos das faltas na antiguidade do oficial de justiça, foi identificada a necessidade de ser introduzida norma

⁸ Atualmente os oficiais de justiça podem permutar desde que se encontrem a mais de três anos do limite mínimo de idade para a aposentação.

⁹ Pretende-se com esta alteração evitar que este mecanismo de mobilidade seja usado para defraudar o sistema de colocações, por exemplo, que um oficial de justiça se candidate a um determinado lugar pretendendo exclusivamente permutar de imediato com um outro, menos graduado, e que de outro modo não poderia aceder ao lugar visado, por existirem outros candidatos melhor graduados.

¹⁰ A recolocação transitória de oficial de justiça só pode ser realizada com o seu acordo ou quando a mesma não implique deslocação de duração superior a 90 minutos entre a localidade da residência e a do novo local de trabalho, em transporte coletivo regular terrestre e fluvial, tendo uma duração máxima de seis meses, prorrogável, uma única vez por igual período.

com a estatuição das situações em que as faltas têm esse efeito, uma vez que a LGTFP apenas prevê a produção desse efeito para os trabalhadores do regime convergente.

VII. Direitos, deveres e incompatibilidades

Mantém-se na essencialidade o previsto no atual regime em matéria de direitos, deveres e incompatibilidades, tendo sido introduzidos alguns ajustes resultantes de adaptações impostas pelo regime jurídico que conforma as novas comarcas, a par de um exercício de racionalização dos benefícios detidos e dos custos associados.

Considerando a filosofia inerente à nova organização judiciária, concretamente implementada por via da entrada em vigor da portaria que aprova os mapas de pessoal das secretarias dos tribunais judiciais de primeira instância¹¹, foi eliminada, por ter perdido sentido e atualidade, a referência ao “**direito ao lugar**”, uma vez que a definição de lugares passou a ser feita por referência ao núcleo da secretaria que serve os juízos/tribunais aí instalados, não se prevendo a colocação dos oficiais de justiça num lugar concreto, cabendo a composição concreta da distribuição de lugares nos núcleos ao administrador judiciário.

Na mesma linha de raciocínio, entendeu o Grupo de Trabalho eliminar o “**dever de residência**”, por se considerar não fazer sentido a sua manutenção face aos mecanismos de mobilidade previstos e à nova dimensão territorial das comarcas, significativamente ampliada, que vai muito para além da circunscrição territorial associada às anteriores e que servia de base à concessão da autorização de residência. Acresce que, na maioria dos casos, este dever encontrava-se excecionado por despacho do diretor-geral da Administração da Justiça, conforme expressamente regulado.

Em consequência e numa lógica de racionalização de custos, suprimiu-se o direito à utilização gratuita de transportes públicos quando a deslocação entre a residência e o local de trabalho seja superior a 90 minutos.

¹¹ Portaria n.º 161/2011, de 21 de agosto, alterada e republicada pela Portaria n.º 93/2017, de 6 de março.

O comunmente designado **dever de permanência**, foi reformulado no sentido de clarificar em que se consubstancia, tendo sido expressamente estabelecido não dar lugar a pagamento a título de trabalho suplementar o prestado para além do horário de funcionamento fixado para as secretarias, em cumprimento daquele dever.

Por último, referir ainda que foi suprimido o direito ao **uso, porte e manifesto gratuito de arma**, na medida em que para a realização das diligências que justifiquem especiais medidas de segurança o oficial de justiça pode solicitar a colaboração das entidades policiais. Acresce, aliás, ser muito raro o recurso àquela prerrogativa pelos oficiais de justiça.

D. Estatuto Remuneratório

Os aspetos essenciais em matéria de estatuto remuneratório reconduzem-se à necessidade imposta de **adequação da atual tabela à Tabela Remuneratória Única** prevista para o regime geral dos trabalhadores em funções públicas, remetendo-se a concretização dos níveis e das posições remuneratórias das diversas categorias para decreto regulamentar, tendo por assente que da aplicação das alterações ora propostas não pode ocorrer diminuição dos atuais níveis remuneratórios.

Por falta de previsão legal, contemplou-se norma que consagra o pagamento do acréscimo de remuneração devido a título de **trabalho suplementar** pelo serviço de turno prestado pelos oficiais de justiça aos sábados, nos feriados que recaiam em segunda-feira e no segundo dia feriado, em caso de feriados consecutivos, nos termos da LOSJ e da respetiva regulamentação.

Mantém previsão a atribuição de **suplemento de fixação** aos oficiais de justiça colocados em tribunais sediados em zonas periféricas.

E. Avaliação de desempenho

Relativamente à avaliação dos oficiais de justiça, considerando a imposição legal de adaptação do atual sistema ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), o Grupo de Trabalho considerou que face às especificidades das funções de oficial de justiça, intrinsecamente associadas à definição e programação de objetivos estratégicos e processuais fixados para as comarcas, assim como o universo abrangido (cerca de 7500 oficiais de justiça), justificasse manter alguns aspetos essenciais da avaliação atualmente consagrados, designadamente: a periodicidade com que se realiza, a manutenção das atuais menções qualitativas, os efeitos da avaliação e a não imposição de quotas de diferenciação do desempenho.

Contrariamente, no que respeita aos elementos a considerar na avaliação dos oficiais de justiça, foram propostas alterações significativas de modo a **adaptar os princípios** essenciais consagrados no SIADAP. Assim, de acordo com a proposta apresentada, a avaliação de desempenho passa a incidir sobre dois parâmetros: o **cumprimento dos objetivos individuais**, na proporção de 60%, tendo por referência os objetivos estratégicos e processuais fixados para a comarca, e a **demonstração de competências adequadas**, na proporção de 40%, sendo que na apreciação dos elementos de avaliação são sempre ponderadas as circunstâncias em que decorreu o exercício de funções, designadamente a idoneidade cívica, as condições de trabalho e o volume de serviço, o resultado de procedimentos disciplinares, bem como outros elementos complementares, desde que, em qualquer caso, se reportem ao período abrangido pela inspeção.

O problema central consubstanciou-se em **definir e concretizar os níveis de participação dos intervenientes** na fixação dos objetivos e na avaliação de desempenho, decalcando a atual estrutura organizativa e a organização das secretarias, assim como o papel e a atuação dos órgãos de gestão da comarca, responsáveis pela concreta conformação dos meios necessários à prossecução desses objetivos.

Amarrados a esta realidade e tendo em conta que, com exceção dos secretários de justiça, os oficiais de justiça exercem a sua função, em regra, na dependência direta de um magistrado, também ele comprometido com a prossecução dos objetivos impostos para a comarca, arredada estava, à partida, a definição dos objetivos por parte de outra entidade que não pela própria estrutura de gestão das comarcas.