

Grandes linhas do novo estatuto dos oficiais de justiça

1. Enquadramento:

1.1. Os oficiais de justiça são trabalhadores em funções públicas cujo vínculo de emprego público se constitui por contrato de trabalho em funções públicas.

1.2. As carreiras de oficial de justiça são reconhecidas como carreiras especiais por estarem preenchidos os requisitos legais atualmente impostos para esse reconhecimento (n.ºs 3 e 4 do art.º 84.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP), atentas as especificidades das suas funções, as especiais exigências do respetivo exercício e a necessidade de grau académico específico.

1.3. As carreiras de oficial de justiça são carreiras de grau de complexidade funcional 3, com um conteúdo funcional cujo exercício se reveste de responsabilidade e autonomia técnica, ainda que no quadro de orientações superiores qualificadas, e para cujo ingresso se exige, em consequência, a habilitação mínima de licenciatura.

1.4. São excluídas desse conteúdo funcional as funções de natureza essencialmente executiva e de grau médio de dificuldade atualmente atribuídas às categorias de ingresso da atual carreira (escrivão auxiliar e técnico de justiça auxiliar) as quais, por essa natureza, terão de ser executadas por trabalhadores em funções públicas integrados em nova carreira de grau de complexidade inferior.

2. Estrutura dos mapas de pessoal:

2.1. Os mapas de pessoal das secretarias dos tribunais e dos serviços do Ministério Público são preenchidos por:

- a) Trabalhadores das carreiras de oficial de justiça;

b) Trabalhadores da carreira de assistente de justiça.

2.2. O pessoal oficial de justiça desdobra-se em cargos de chefia, preenchidos em comissão de serviço, e em duas carreiras unicategoriais:

a) Cargos de chefia:

- Secretário de justiça;
- Escrivão de direito;
- Técnico de justiça principal.

b) Carreiras unicategoriais:

- Oficial de justiça - serviços judiciais;
- Oficial de justiça - serviços do Ministério Público.

2.3. Os oficiais de justiça podem transitar livremente entre as duas carreiras unicategoriais, em função dos lugares a que se candidatem nos movimentos.

2.4. A carreira de assistente de justiça é uma carreira de grau de complexidade funcional 2, para cujo ingresso se exige o 12.º ano de escolaridade.

3. Ingresso e desenvolvimento das carreiras:

3.1. Ingresso nas carreiras do grupo de pessoal oficial de justiça:

- a) Requisito de ingresso: licenciatura na área do direito;
- b) Regime de ingresso: procedimento concursal;
- c) Com observância de um período experimental com a duração de um ano, prorrogável por seis meses.

3.2. Preenchimento dos lugares de chefia de escrivão de direito/técnico de justiça principal:

- a) Regime: comissão de serviço por períodos de 3 anos, renováveis;
- b) Regime de provimento: mediante procedimento concursal (movimento de oficiais de justiça);
- c) Base de recrutamento: oficiais de justiça de qualquer das carreiras, previamente aprovados em prova de conhecimentos;
- d) Acesso às provas de conhecimentos sujeito a requisitos mínimos de tempo de serviço e avaliação de desempenho.

3.3. Preenchimento dos lugares de chefia de secretários de justiça:

- a) Regime: comissão de serviço por períodos de 3 anos, renováveis;
- b) Regime de provimento: mediante procedimento concursal (movimento de oficiais de justiça);
- c) Base de recrutamento: escrivães de direito (de nível I ou II) e técnicos de justiça principais (de nível I ou II) que preencham requisitos mínimos de tempo de serviço e avaliação de desempenho.

4. Conteúdos funcionais:

4.1. Carreiras de oficiais de justiça:

Compete-lhes assegurar a regular tramitação processual e a prática dos inerentes atos, de acordo com as orientações estabelecidas pelas chefias das unidades orgânicas e pelos magistrados responsáveis pelas mesmas.

No âmbito da carreira de oficial de justiça - serviços do Ministério Público compete-lhes também desempenhar, no âmbito do inquérito, as funções de órgãos de polícia criminal que lhes sejam cometidas pelo Ministério Público, designadamente, recolha de indícios em cena de crime, buscas, apreensões, acondicionamento da prova, guarda e manutenção da custódia da prova, inquirição de suspeitos e testemunhas

4.2. Escrivães de direito e técnicos de justiça principais:

As competências do escrivão de direito e do técnico de justiça principal são substancial e materialmente alargadas, quer na vertente gestionária quer na vertente processual, passando a abranger a prática de atos processuais atualmente da competência dos magistrados.

4.2.1. Competências do escrivão de direito ou do técnico de justiça principal (vertente gestionária):

Dirigir a unidade orgânica;

4.2.2. Competências do escrivão de direito ou do técnico de justiça principal (vertente processual), a título exemplificativo:

- Conferir força executiva a ações não contestadas (DL 269/98);
- Decidir da suspensão da instância e de pedidos de prorrogação de prazo por acordo;
- Promover a citação edital sem necessidade de despacho judicial, assim como a citação oficiosa do M.ºP.º;
- Nomear (oficiosamente) o defensor (quando o M.ºP.º represente o autor);
- Determinar a notificação oficiosa à parte que não constituiu mandatário;
- Fixar o prazo para suprir insuficiência ou irregularidade do mandato;
- Efetuar a notificação oficiosa quando o processo se encontre parado a aguardar o impulso das partes, a que se seguirá a deserção da instância; ou declarar que a instância se encontra deserta quando o processo se encontra a aguardar o impulso das partes há mais de 6 meses.
- Determinar a urgência da citação;
- Efeitos da revelia - notificação oficiosa para alegações por escrito;
- Determinar o desentranhamento por falta de pagamento da taxa de justiça e da multa respetiva;
- Indeferir o requerimento executivo por falta de suprimento do vício ou correção da falta;

- Notificação oficiosa da parte contrária para contestar;
- Fixação de multas nos casos em que os critérios para a sua aplicação são objetivos;
- Desempenhar, no âmbito do inquérito, as funções de órgãos de polícia criminal que lhes sejam cometidas pelo Ministério Público, designadamente, recolha de indícios em cena de crime, buscas, apreensões, acondicionamento da prova, guarda e manutenção da custódia da prova, inquirição de suspeitos e testemunhas.

4.3. Secretário de justiça:

São igualmente alargadas as competências do secretário de justiça, quer na vertente gestionária, quer na vertente processual, passando também a abranger a prática de atos processuais atualmente da competência dos magistrados.

4.3.1. Vertente gestionária:

- Assegura as competências delegadas ou subdelegadas pelo administrador judiciário, em função de uma área territorial previamente definida pelo mesmo administrador judiciário.

4.3.2. Vertente processual (a título exemplificativo), a ser igualmente exercida nos núcleos definidos pelo administrador judiciário:

- Dirigir o serviço de contagem de processos, providenciando pelo correto desempenho dessas funções;
- Decidir das reclamações da conta de custas;
- Decidir das reclamações das custas de parte;
- Determinar o pagamento de serviços com valores tabelados.

4.4. Carreira de assistente de justiça:

Compete-lhes assegurar a execução de funções de apoio administrativo geral à unidade central e aos órgãos de gestão, de funções de atendimento geral, a execução do serviço de apoio a magistrados em diligências processuais/judiciais de sala (audiências de julgamento)¹, a execução do serviço externo (citações e notificações), a assistência às videoconferências, bem como o que demais for determinado superiormente.

5. Avaliação de desempenho

5.1. Sistema de avaliação:

5.1.1. A avaliação do desempenho dos oficiais de justiça enquadra-se e adapta-se aos princípios gerais do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Assim, a avaliação de desempenho passa a incidir sobre dois parâmetros: resultados obtidos na prossecução de objetivos (na proporção de 60%) e competências (na proporção de 40%).

5.1.2. No que respeita à avaliação dos oficiais de justiça em cargos de chefia os objetivos individuais são fixados em função dos objetivos da unidade orgânica e tendo por referência os objetivos estratégicos e processuais fixados para a comarca, integrando o parâmetro competências a avaliação da capacidade de liderança e as competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

5.1.3. No que respeita à avaliação dos restantes oficiais de justiça os objetivos individuais são fixados em articulação com os objetivos da unidade orgânica, integrando o parâmetro competências a avaliação dos conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício da função.

5.1.4. A avaliação dos assistentes de justiça assenta igualmente nos resultados obtidos na prossecução de objetivos individuais fixados em articulação com os objetivos da unidade

¹ Não se incluem nestas as diligências externas atribuídas ao escrivão de direito/funções de agente de execução.

orgânica, integrando o parâmetro competências a avaliação dos conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício da função.

5.2. Intervenientes na avaliação do desempenho:

5.2.1. Os avaliadores intervenientes no processo de avaliação de desempenho (fixação de objetivos e de indicadores de medida do seu desempenho e escolha de competências) são, normalmente, os seguintes:

- Avaliação dos oficiais de justiça em cargos de chefia: administrador judiciário;
- Avaliação dos restantes oficiais de justiça: escrivão de direito ou técnico de justiça principal responsável pela unidade orgânica;
- Avaliação dos assistentes de justiça: secretário de justiça.

5.2.2. Em cada comarca existe um Conselho Coordenador de Avaliação com funções de harmonização do sistema de diferenciação de desempenho, de reconhecimento de mérito de desempenho excelente e de apreciação da atribuição da menção de desempenho inadequado.

O Conselho Coordenador de Avaliação tem a seguinte composição:

- Juiz presidente;
- Magistrado do Ministério Público coordenador;
- Magistrados-coordenadores designados;
- Administrador judiciário;
- Secretários de justiça designados.

5.2.3. A homologação das avaliações cabe ao Conselho dos Oficiais de Justiça.

5.3. Periodicidade das avaliações:

- Oficiais de justiça em cargos de chefia: trienal (coincidente com o período da comissão de serviço);

- Restantes oficiais de justiça: bianual, com fixação dos parâmetros de avaliação (objetivos e competências) na sequência da concretização de movimento anual de oficiais de justiça (setembro);
- Assistentes de justiça: bianual, com fixação dos parâmetros de avaliação (objetivos e competências) na sequência da concretização de movimento anual de oficiais de justiça (setembro).

5.4. É implementado um sistema de diferenciação de desempenhos garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total para o reconhecimento de desempenho excelente.

As percentagens referidas são fixadas por comarca e distribuídas por oficiais de justiça em cargos de chefia (secretário de justiça, escrivão de direito, técnico de justiça principal) e por carreiras (carreira dos serviços judiciais, carreira dos serviços do Ministério Público e carreira de assistente de justiça).

A fixação e o cumprimento das percentagens são da responsabilidade do Conselho Coordenador de Avaliação

5.5. Efeitos da avaliação:

- Identificação de potencialidades pessoais e profissionais que devem ser desenvolvidos;
- Diagnósticos de necessidades de formação;
- Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhorias;
- Melhoria do posto de trabalho e dos processos associados;
- Alteração do posicionamento remuneratório;
- Desempenho inadequado: identifica necessidade de formação.

5.6. Em cada comarca funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer aos funcionários de justiça avaliados, antes da homologação.

A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da comarca, designados pelo juiz presidente, sendo um membro do conselho coordenador da avaliação, e dois representantes dos funcionários de justiça da comarca por estes eleitos.

6. Estatuto remuneratório

6.1. A nova tabela remuneratória dos oficiais de justiça é construída com base na estrutura remuneratória da carreira geral de técnico superior e com referência aos níveis remuneratórios da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

6.2. Os cargos de chefia (secretário de justiça, escrivão de direito e técnico de justiça principal) terão dois níveis remuneratórios, com transição determinada em função da antiguidade dos respetivos titulares em cargos de chefia:

- Secretário de justiça - Nível I;
- Secretário de justiça - Nível II;
- Escrivão de direito - Nível I;
- Escrivão de direito - Nível II;
- Técnico de justiça principal - Nível I;
- Técnico de justiça principal - Nível II;

6.3. A remuneração atribuída aos cargos de chefia acautelar a neutralidade orçamental, pelo que será atribuído ao nível I de escrivão de direito e de técnico de justiça principal e ao nível I de secretário de justiça a remuneração correspondente ao primeiro escalão das atuais categorias de escrivão de direito, de técnico de justiça principal e de secretário de justiça, respetivamente.

6.4. No entanto, caso a remuneração já auferida na categoria seja igual ou superior à remuneração devida pelo exercício do cargo de chefia onde irá ser provido o oficial de justiça, este passa a ser remunerado pela posição remuneratória imediatamente seguinte

àquela em que se encontre posicionado na categoria, enquanto estiver provido no cargo de chefia.

6.5. Idêntica situação ocorrerá nos casos em que o Nível II de cargo de chefia para que deva transitar um oficial de justiça represente uma remuneração igual ou inferior à remuneração já auferida no Nível I.

6.6. Os oficiais de justiça alteram obrigatoriamente o seu posicionamento remuneratório na carreira para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram em função dos resultados das avaliações de desempenho referidas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram.

7. Princípios gerais da transição/integração na remuneração base do atual suplemento remuneratório

7.1. Todos os atuais oficiais de justiça transitam para as novas carreiras de oficial de justiça, sendo integrados, para efeitos remuneratórios, nas novas carreiras unicategoriais correspondentes às suas atuais carreiras (serviços judiciais ou serviços do Ministério Público).

7.2. Essa integração ocorre, em termos remuneratórios, na posição da nova tabela remuneratória a que corresponda nível remuneratório de valor igual ao da atual remuneração base acrescida do montante recebido como suplemento de recuperação processual, sendo criadas posições remuneratórias virtuais quando não exista igualdade com as posições remuneratórias da nova tabela (adotando-se a solução legal prevista no n.º 2 do artigo 104.º Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro).

7.3. Independentemente da integração para efeitos remuneratórios referida nos números anteriores, os atuais secretários de justiça, escrivães de direito e técnicos de justiça principais mantêm as suas atuais categorias para todos os efeitos legais.

7.4. A primeira progressão dos oficiais de justiça na nova tabela remuneratória ocorrerá igualmente para uma nova posição virtual, de acordo com as regras de progressão

remuneratória atualmente vigentes e tendo por referência os valores da atual escala indiciária.

7.5. Assim, os oficiais de justiça progredirão da posição virtual que ocuparem por força da transição decorridos que sejam três anos contados desde a data da produção de efeitos da última progressão remuneratória de que hajam beneficiado na escala indiciária, considerando o tempo não abrangido por congelamento da progressão remuneratória.

7.6. A nova posição virtual para que progridem nos termos do número anterior tem o valor remuneratório correspondente ao índice do escalão para onde devessem transitar na escala indiciária, ou do índice imediatamente superior a esse no caso de estarem já posicionados no último escalão da sua antiga categoria.

7.7. No período subsequente a esta primeira progressão aplicam-se as regras gerais de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório das carreiras comuns, previstas no n.º 7 do art.º 156.º LTFP.