

# CCDR INORTE

---

Alterações de posicionamento remuneratório por opção  
gestionária e atribuição de prémios de desempenho

GUIA PRÁTICO

novembro de 2022

Ficha Técnica:

Coordenação:

Carlos Meireles | Diretor de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local

Anabela Moutinho Monteiro | Chefe de Divisão de Apoio Jurídico

Texto:

Lídia Ramos | Técnica Superior

Teresa Baptista Lopes | Técnica Superior

Teresa Rosário | Técnica Superior

Edição:

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte

Porto, novembro de 2022

## NOTA INTRODUTÓRIA

O atual regime jurídico da avaliação de desempenho consta da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro<sup>1</sup>, nele se referindo expressamente que o SIADAP<sup>2</sup> tem designadamente como efeitos a “[a]lteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável” (cfr. a alínea e) do n.º 1 do artigo 52.º), devendo, para as carreiras gerais, atender-se ao disposto nos artigos 156.º a 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, LTFP<sup>3</sup>.

Para além da alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, prevista no n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, como resultado da acumulação de 10 pontos na avaliação do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra (verdadeiro direito potestativo), o trabalhador público pode ainda ver alterado o seu posicionamento remuneratório quer por opção gestionária, quer pela atribuição de prémios de desempenho (sendo, estes últimos, mera expectativa<sup>4</sup>).

O presente Guia tem como objetivo elucidar sobre os aspetos gerais do regime, recorrendo à doutrina mais relevante, devendo, contudo, salientar-se que das sucessivas leis orçamentais podem advir especificidades que têm, em cada ano, de ser observadas e acauteladas. No corrente ano, atenderemos ao disposto sobre a matéria quer na Lei n.º 12/2022, de 27 de junho, que aprova o Orçamento do Estado para 2022, quer no Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2022.

---

<sup>1</sup> Lei que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública, em vigor com as alterações dadas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

<sup>2</sup> “Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública”.

<sup>3</sup> Aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual.

<sup>4</sup> Como refere Vieira de Andrade, “Lições de Direito Administrativo”, 5ª edição, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2017, p. 80: “expectativas jurídicas: em sentido estrito” «verificam-se nas situações concretas em que alguém espera que se completem os elementos susceptíveis de dar origem a um direito subjectivo seu, um direito «in fieri» (em formação)».

## ÍNDICE

I – ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO POR OPÇÃO GESTIONÁRIA DOS TRABALHADORES DAS AUTARQUIAS LOCAIS.....	5
1. PROCEDIMENTO ATINENTE À ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO POR OPÇÃO GESTIONÁRIA.....	5
2. PREPARAÇÃO DA ATRIBUIÇÃO.....	6
3. CONDIÇÕES DA ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO POR OPÇÃO GESTIONÁRIA.....	8
4. PUBLICITAÇÃO.....	11
5. EFEITOS.....	12
II - DA ATRIBUIÇÃO DE PRÉMIOS DE DESEMPENHO E DE OUTROS SISTEMAS DE RECOMPENSA DO DESEMPENHO NAS AUTARQUIAS LOCAIS.....	13
1. PREPARAÇÃO DA ATRIBUIÇÃO.....	13
2. CONDIÇÕES DA ATRIBUIÇÃO DOS PRÉMIOS DE DESEMPENHO.....	14
3. OUTROS SISTEMAS DE RECOMPENSA DO DESEMPENHO.....	16
III - PERGUNTAS FREQUENTES.....	18

## I – Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária dos trabalhadores das autarquias locais

### 1. Procedimento atinente à alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária

Os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório por opção gestonária, em conformidade com o regime previsto na LTFP e dentro dos parâmetros delimitativos das sucessivas Leis Orçamentais.

Resulta do disposto nos n.ºs 2 a 5 do artigo 156.º da LTFP que são elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária os trabalhadores do órgão ou serviço, onde quer que se encontrem em exercício de funções<sup>5</sup>, que, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, uma menção máxima, duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas ou três menções consecutivas imediatamente inferiores a estas, desde que consubstanciem desempenho positivo, sendo os trabalhadores ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, e em face desta ordenação, até ao limite do montante máximo dos encargos fixados por cada universo. Por outro lado, não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório nos casos em que o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente (cfr. o n.º 5 do artigo 156.º).

Assim, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária, os trabalhadores têm de reunir o número de menções qualitativas legalmente exigidas, sendo ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Veja-se, em relação aos trabalhadores em mobilidade, o conjunto de perguntas frequentes da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=45000000>:

*«15. A quem compete decidir sobre a alteração do posicionamento remuneratório nos termos do disposto nos artigos 156.º a 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), quando os respetivos trabalhadores se encontrem em regime de mobilidade?*

*Ainda que os trabalhadores sejam avaliados, reunidos que estejam os requisitos de tempo e o correspondente serviço efetivo, no órgão ou serviço onde se encontrem a desempenhar funções, compete ao dirigente máximo do serviço/organismo de origem dos trabalhadores com o qual os mesmos detenham um vínculo jurídico de emprego público por tempo indeterminado (e, não ao serviço/organismo onde se encontram em regime de mobilidade) decidir, sobre a alteração do posicionamento remuneratório na categoria em que os mesmos se encontrem, quer se trate de alteração do posicionamento remuneratório, por opção gestonária ou com sujeição às regras especiais definidas na lei».*

<sup>6</sup> Cfr. o n.º 3 do artigo 156.º da LTFP.

As alterações gestionárias de posicionamento remuneratório são, pois, um efeito da avaliação de desempenho e, como tal, só podem ter lugar em decorrência da atribuição da avaliação.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual<sup>7</sup>, define o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública, SIADAP, e aplica-se, com as adaptações do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na parte que aqui releva, aos trabalhadores dos municípios e das freguesias<sup>8 9</sup>.

Tendo a avaliação do desempenho carácter bienal<sup>10</sup>, a alteração gestionária da posição remuneratória deve acompanhar os ciclos avaliativos<sup>11</sup>.

## 2. Preparação da atribuição

O orçamento do município ou freguesia deve prever os encargos com as alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária<sup>12</sup>.

Compete ao órgão executivo deliberar sobre os encargos a suportar decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos respetivos trabalhadores. Assim, as alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária são da competência, nos municípios, da câmara municipal e, nas freguesias, da junta de freguesia<sup>13</sup>.

De acordo com as verbas orçamentais previstas, o órgão executivo (câmara municipal ou junta de freguesia) deve, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento<sup>14</sup>, estabelecer as verbas

---

<sup>7</sup> Ver *Nota 1 supra*.

<sup>8</sup> Cfr., sobre o âmbito de aplicação do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, o seu artigo 2.º.

<sup>9</sup> Sobre o SIADAP nas Freguesias pode ver-se o “Breviário de SIADAP para as Freguesias” da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (Autoria de Carlos Gaio), acessível em: [https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/Brevi%C3%A1rio\\_Siadap\\_Freguesias.pdf](https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/Brevi%C3%A1rio_Siadap_Freguesias.pdf).

<sup>10</sup> A partir de 1 de janeiro de 2013, por força da alteração dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2013), a avaliação do desempenho dos trabalhadores passou a ter carácter bienal (cfr. artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual). Note-se que o n.º 6 do artigo 49.º da referida Lei do Orçamento do Estado para 2013 dispôs: «[a]s alterações introduzidas não prejudicam os sistemas SIADAP adaptados, com exceção dos que disponham de ciclos avaliativos anuais, os quais passam a bienais».

<sup>11</sup> Como referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, 1.º Volume | Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 471: «(...) sendo a avaliação do desempenho bienal, o período mínimo para que um trabalhador possa mudar de posição remuneratória por opção gestionária é de dois anos, sendo de seis o período máximo para o mesmo efeito (desde que em ambos os casos não tenha sido atribuída uma avaliação negativa em qualquer ciclo avaliativo)».

<sup>12</sup> Cfr. a alínea c) do n.º 1 do artigo 31.º da LTFP.

<sup>13</sup> Cfr. a alínea b) do n.º 2 do artigo 5.º e o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, diploma que adaptou a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, às autarquias locais, e que se entende manter-se em vigor na falta de diploma próprio que adapte a LTFP.

<sup>14</sup> Cfr. os n.ºs 2 e 3 do artigo 31.º da LTFP.

destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do município ou freguesia<sup>15 16</sup>. Esta decisão, que determina a possibilidade de verificação de alterações do posicionamento remuneratório por opção gestonária, é tornada pública por afixação e divulgação na respetiva página eletrónica do município ou freguesia<sup>17</sup>.

A deliberação fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar<sup>18</sup>.

Por deliberação da câmara municipal ou junta de freguesia, o universo de carreiras ou categorias pode ainda ser desagregado em função:

- a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
- b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal<sup>19</sup>.

Neste sentido, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria<sup>20</sup>.

---

<sup>15</sup> Cfr. o n.º 1 do artigo 158.º da LTFP.

<sup>16</sup> Ainda no âmbito da LVCR mas cujos argumentos aqui aproveitam, uma vez que o regime consagrado na LTFP é idêntico, foi aprovada a seguinte *Solução interpretativa uniforme*, de 09.03.2010 (Processo n.º 811.033.10 DMAJ), homologada por despacho do Secretário de Estado Adjunto e da Administração Local a 15 de junho de 2010:

*«A deliberação que fixa os encargos a suportar com alterações do posicionamento remuneratório, bem como o universo das carreiras e categorias onde essas alterações podem ter lugar, pode ser tomada ou alterada após a aprovação do orçamento?»*

(...)

*Solução interpretativa: A deliberação que fixa os encargos a suportar com alterações do posicionamento remuneratório, bem como o universo das carreiras e categorias onde essas alterações podem ter lugar, tem de ser necessariamente tomada aquando da elaboração do orçamento e publicitada no prazo de 15 dias após o início da execução orçamental, não sendo susceptível de alteração em momento posterior à aprovação do orçamento.*

*Fundamentação: Nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, a deliberação fixa, fundamentadamente, aquando da elaboração do orçamento, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar (n.º 2), sendo esta decisão tornada pública pelo órgão executivo, através da afixação em local adequado das suas instalações e de publicação no respectivo sítio na Internet (n.º 5), no prazo de 15 dias após o início de execução do orçamento (n.º 4 do artigo 7.º da LVCR)».*

<sup>17</sup> Cfr. o n.º 5 do artigo 158.º da LTFP.

<sup>18</sup> Cfr. o n.º 2 do artigo 158.º da LTFP.

<sup>19</sup> Cfr. o n.º 3 do artigo 158.º da LTFP.

<sup>20</sup> Cfr. o n.º 4 do artigo 158.º da LTFP.

Observados que sejam os referidos condicionalismos legais, a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária processa-se, em regra<sup>21</sup>, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que os trabalhadores se encontram, na respetiva categoria<sup>22</sup>.

Para além do regime geral, deve atender-se ainda ao disposto na Lei do Orçamento do Estado e no Decreto de execução orçamental do ano a que a alteração respeita. Ora, o Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2022, estatui na alínea *a*) do n.º 5 do seu artigo 136.º que os dirigentes máximos dos órgãos e serviços (nas autarquias locais, o órgão executivo - cfr. o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro) podem, cumpridos os requisitos legalmente previstos e de acordo com as verbas orçamentais previstas para o efeito, autorizar dentro da dotação inicial aprovada para o efeito, alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária com o limite de 5 % do total de trabalhadores, até ao limite de uma posição remuneratória.

### 3. Condições da alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

São elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária os trabalhadores do município ou freguesia, onde quer que se encontrem em exercício de funções<sup>23</sup>, que, dentro do universo previamente definido, tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram<sup>24</sup>: *(i)* uma

<sup>21</sup> Ver a exceção prevista no n.º 2 do artigo 157.º da LTFP.

<sup>22</sup> Cfr. o n.º 1 do artigo 156.º da LTFP.

Note-se que, como refere a DGAEP no seu conjunto de perguntas frequentes [v. *Nota 5 supra*]:

«VI - Carreiras e Remunerações

11. A alteração do posicionamento remuneratório, por opção gestionária ou obrigatória, pode fazer-se para as posições remuneratórias complementares?

*Sim, mas apenas para os trabalhadores nomeados ou contratados por tempo indeterminado até 31 de dezembro de 2008 (Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, mantido em vigor nos termos do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).*

<sup>23</sup> V. Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, ob. cit., 470: «(...) a lei assegura aos trabalhadores que obtenham as menções referidas nas alíneas *a*) a *c*) do n.º 1 a possibilidade de mudarem de posição remuneratória “... onde quer que se encontrem.”, o que significa que, mesmo que não se encontrem a exercer funções da sua categoria, têm direito a ser ordenados no respetivo universo e, caso haja suficiência de verba, a mudar de posição remuneratória nessa mesma categoria. Assim, mesmo que tenham passado a estar numa situação de mobilidade intercarreiras ou intercategorias ou no desempenho de funções dirigentes, os trabalhadores não deixarão de constar do universo da sua categoria de origem e a mudar nessa mesma categoria de posição remuneratória, o que significa que a alteração do posicionamento remuneratório nunca se processará na categoria ou cargo cujas funções se estejam a desempenhar mas sempre na categoria de origem. Para além disso, desde que tenham obtido as menções exigidas e haja verba suficiente, os trabalhadores também têm direito a alterar a sua posição remuneratória se estiverem em mobilidade noutro serviço, podendo beneficiar da opção gestionária que seja efectuada pelo seu serviço de origem. Por fim, mesmo que o trabalhador tenha passado a integrar o mapa de pessoal de outro órgão a quem a presente lei seja aplicável, as avaliações de desempenho alcançadas no anterior organismo relevam para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório sempre que se tenha mantido a mesma categoria e posição remuneratória (v. igualmente neste sentido o art. 11.º)».

<sup>24</sup> V. Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, ob. cit., p. 470: «(...) as menções em causa têm todas de ser obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório, o que significa que se o trabalhador mudar de posição remuneratória (seja na mesma categoria, seja por promoção à categoria superior, no caso das carreiras pluricategoriais, seja por mudança de carreira) deixará de beneficiar das menções que anteriormente lhe haviam sido atribuídas, as quais se



menção qualitativa máxima; (ii) duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; (iii) três menções consecutivas imediatamente inferiores a estas últimas, desde que consubstanciem desempenho positivo<sup>25 26</sup>.

Nos termos dos artigos 50.º e 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a menção máxima corresponde a *Desempenho Excelente*; a menção inferior à máxima corresponde a *Desempenho Relevante*; e a menção imediatamente inferior corresponde a *Desempenho Adequado*.

Dentro de cada universo previamente definido, os trabalhadores são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, só mudando de posição remuneratória se a verba afeta ao respetivo universo não se tiver esgotado com as alterações do posicionamento remuneratório dos trabalhadores ordenados superiormente<sup>27</sup>.

Referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>28</sup>:

«Deste modo, em sede de opção gestionária os trabalhadores públicos apenas possuem uma expectativa de poderem alterar o seu posicionamento remuneratório, pois não só esta opção é uma faculdade que assiste ao dirigente máximo do serviço, como por ela podem não ser abrangidas todas as carreiras, categorias ou todos os trabalhadores nelas integrados. Para além disso, mesmo quando os universos definidos abranjam a totalidade dos trabalhadores de uma dada carreira ou categoria, a obtenção de determinadas menções na avaliação do desempenho não assegura a alteração da posição remuneratória do trabalhador, uma vez que será o mesmo objecto de graduação com os demais trabalhadores em função da classificação quantitativa obtida na última avaliação do desempenho, só mudando de posição remuneratória se a verba afecta à totalidade das alterações for suficiente para abranger igualmente a sua posição, isto é, se tal verba não se tiver esgotado com a alteração da posição remuneratória do trabalhador graduado à sua frente (...)».

Acresce referir que no artigo 157.º da LTFP se encontram previstas regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório, podendo a câmara municipal ou a junta de freguesia<sup>29</sup>, ouvido, nos municípios, o conselho coordenador da avaliação<sup>30</sup> ou, nas freguesias, a comissão de avaliação<sup>31</sup>:

---

tornam irrelevantes para efeito de futuras alterações de posicionamento remuneratório, voltando a estar obrigado a perfazer as menções referidas no n.º 2 do presente artigo na nova posição remuneratória. (...)».

<sup>25</sup> Cfr. os n.ºs 2 do artigo 156.º da LTFP.

<sup>26</sup> Nos casos referidos em (ii) e (iii) são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas (n.º 6 do artigo 156.º da LTFP).

<sup>27</sup> Cfr. os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 156.º da LTFP.

<sup>28</sup> Ob. cit., p. 478.

<sup>29</sup> Cfr. o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro.

<sup>30</sup> Sobre o conselho coordenador da avaliação nos municípios v. o artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

<sup>31</sup> Conforme as disposições conjugadas do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007 e do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, com o fixado no n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009. Sobre a Comissão de Avaliação

- alterar o posicionamento remuneratório para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra o trabalhador que na última avaliação obteve a menção de *Desempenho Relevante* e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do artigo 156.º da LTFP [acompanhando Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>32</sup>, desde que a verba orçamentada e afeta às alterações de posicionamento remuneratório não se tenha esgotado com a alteração de posicionamento por parte dos trabalhadores que preencheram os requisitos constantes do n.º 2 do artigo 156.º da LTFP e integram o mesmo universo];
- determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador pertença ao universo de trabalhadores incluídos para alteração de posicionamento remuneratório e haja verba disponível (tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente).

Relembramos que, durante a vigência do Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2022, os dirigentes máximos dos órgãos e serviços (nas autarquias locais, o órgão executivo - cfr. o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro) só podem, cumpridos os requisitos legalmente previstos e de acordo com as verbas orçamentais previstas para o efeito, autorizar dentro da dotação inicial aprovada para o efeito, alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária com o limite de 5 % do total de trabalhadores, até ao limite de uma posição remuneratória (cf. a alínea *a*) do n.º 5 do seu artigo 136.º).

Realça-se que o artigo 157.º da LTFP deve ser aplicado apenas em situações excepcionais, se se verificarem motivos ponderosos e sendo objeto de uma fundamentação especialmente reforçada<sup>33</sup>.

Sobre o artigo 157.º da LTFP, em conclusão e novamente com Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>34</sup>:

---

v. o "Breviário..." acessível [https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/Brevi%C3%A1rio\\_Siadap\\_Freguesias.pdf](https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/Brevi%C3%A1rio_Siadap_Freguesias.pdf), pp. 9 e 10.

<sup>32</sup> Ob. cit., p. 475:

«Na verdade, relativamente a este último requisito, é nosso entendimento que, sob pena de se violar a regra constitucional do mérito e da igualdade no acesso à Função Pública, a possibilidade excepcional admitida pelo n.º 1 do presente artigo só poderá ocorrer se as verbas afectas à alteração do posicionamento remuneratório no universo em que se integre o trabalhador não se tiverem esgotado com a alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores que integravam o mesmo universo e preenchiam os requisitos exigidos pelo n.º 2 do artigo anterior. Os trabalhadores que revelaram mérito suficiente para alterarem o seu posicionamento remuneratório gozam, por isso, de uma prioridade em sede de opção gestionária sobre os demais que, pertencendo ao mesmo universo, não lograram preencher os requisitos exigidos para o efeito, pelo que não podem estes usufruir da verba afectada a esse efeito sem que antes aqueles tenham visto ser alterado o seu posicionamento remuneratório».

<sup>33</sup> V. Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, ob. cit., p. 476.

<sup>34</sup> Ob. cit., pp. 473 a 476.

«(...) para que ocorra a alteração excepcional do posicionamento remuneratório prevista no n.º 1 é necessário o preenchimento cumulativo das seguintes condições:

- que o dirigente máximo do serviço tenha decidido proceder à alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária;
- que o trabalhador integre o universo das carreiras e categorias abrangidas pela opção gestionária;
- que o trabalhador não preencha os requisitos de mérito exigidos pelo n.º 2 do artigo anterior e tenha obtido a menção de Desempenho Relevante na última avaliação do desempenho;
- que o dirigente máximo do serviço, após audição do CCA, aprove a alteração do posicionamento remuneratório;
- que a verba orçamentada e afecta às alterações de posicionamento remuneratório não se tenha esgotado com a alteração de posicionamento por parte dos trabalhadores que preencheram os requisitos constantes do n.º 2 do artigo anterior e integram o mesmo universo.

(...)

3. Diferente é a situação prevista no n.º 2 do presente artigo, uma vez que aqui estão em causa trabalhadores que preencheram os requisitos de mérito exigidos pela lei para alterarem o seu posicionamento ao abrigo do disposto no artigo anterior. Porém, como essa alteração se processa obrigatoriamente para a posição remuneratória imediatamente seguinte da mesma carreira ou categoria, o n.º 2 vem permitir que, excepcionalmente, se entender haver motivos ponderosos que o justifiquem, o dirigente máximo do serviço, sob proposta ou após audição do CCA, decida, se houver verba disponível, que a progressão não se faça para a posição remuneratória imediatamente seguinte mas para uma qualquer outra da respectiva carreira, tendo apenas como limite a posição remuneratória para que progrediram os trabalhadores que no mesmo universo estavam ordenados superiormente.

(...)».

#### 4. Publicitação

As alterações do posicionamento remuneratório previstas no artigo 157.º da LTFP são fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do conselho coordenador da avaliação, nos municípios, ou da comissão de avaliação, nas freguesias, por publicação na 2.ª série do *Diário da República*, por afixação e por divulgação em página eletrónica do município ou freguesia.

## 5. Efeitos

Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tem lugar<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Cfr. o n.º 8 do artigo 156.º da LTFP.

## II - Da atribuição de prémios de desempenho e de outros sistemas de recompensa do desempenho nas autarquias locais

Proclama a Constituição da República Portuguesa<sup>36</sup> que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito, entre outros, 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.<sup>37</sup>

Assim, no âmbito dos sistemas de recompensa do desempenho, LTFP consagrou um prémio anual<sup>38</sup>, através do qual se pretende «*diferenciar e premiar a qualidade do trabalho prestado pelo trabalhador, assim se concretizando a obrigação de remunerar de forma diferente méritos diferenciados, conforme decorre do direito fundamental à retribuição consagrado na alínea a) do n.º 1 do art.º 59º da Constituição.*»<sup>39</sup>

Contudo, ao contrário do que sucede com as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, a atribuição dos prémios de desempenho não constitui um direito dos trabalhadores, como veremos de seguida.

### 1. Preparação da atribuição

De facto, independentemente do mérito revelado pelos trabalhadores no desempenho das suas funções, para serem atribuídos prémios de desempenho é necessário:

- Assegurar a existência de verba suficiente no orçamento<sup>40</sup> aprovado pela assembleia municipal/assembleia de freguesia;
- De acordo com o que estiver previsto no orçamento, a câmara municipal/junta de freguesia<sup>41</sup> deve, no prazo de 15 dias<sup>42</sup> após o início da execução orçamental, deliberar no sentido de:
  - a) Afetar verbas ao pagamento de prémios de desempenho;

<sup>36</sup> Adiante designada Constituição.

<sup>37</sup> Vd. alínea a) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição.

<sup>38</sup> Previsto nos artigos 166.º e seguintes.

<sup>39</sup> Neste sentido, cf. Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, in “*Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*”, 1.º Volume, Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, 1ª Edição, novembro 2014, pág. 490.

<sup>40</sup> Vd. a alínea d) do n.º 1 do artigo 31.º da LTFP, bem como a alínea c) do n.º 2 do artigo 5.º e o artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação.

<sup>41</sup> Cfr. artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 209/2009.

<sup>42</sup> Cfr. números 2 e 3 do artigo 31.º da LTFP.

b) Definir o universo ou os universos de cargos, categorias ou carreiras que podem beneficiar desse prémio e

c) Qual o montante disponível para cada universo.<sup>43</sup>

- Também por deliberação da câmara municipal/junta de freguesia, o universo de carreiras ou categorias pode ainda ser desagregado em função:

a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;

b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.<sup>44</sup>

- Por outro lado, a atribuição de prémios de desempenho pode não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria<sup>45</sup>.

- A deliberação que determina a possibilidade de atribuição de prémios de desempenho é tornada pública por afixação e divulgação na página eletrónica do Município/Freguesia<sup>46</sup>

- O valor do prémio de desempenho é equivalente à remuneração base mensal do trabalhador a que é atribuído<sup>47</sup>.

## 2. Condições da atribuição dos prémios de desempenho

- São elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho, os trabalhadores que preencham os seguintes requisitos cumulativos<sup>48</sup>:

---

<sup>43</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 166.º da LTFP.

<sup>44</sup> Cfr. n.º 3 do artigo 158.º da LTFP, aplicável com as devidas adaptações, por remissão do n.º 2 do artigo 166.º da LTFP.

<sup>45</sup> Cfr. n.º 4 do artigo 158.º da LTFP, aplicável com as devidas adaptações, por remissão do n.º 2 do artigo 166.º da LTFP.

<sup>46</sup> Cfr. n.º 5 do artigo 158.º da LTFP, aplicável com as devidas adaptações, por remissão do n.º 2 do artigo 166.º da LTFP.

<sup>47</sup> Cfr. parte final do n.º 3 do artigo 167.º da LTFP.

<sup>48</sup> Neste sentido, vd. Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, op. cit. pág. 491 e 492.

«- *exerçam ou estejam integrados em carreira, categoria ou cargo que foi contemplado com a atribuição de prémios de produtividade (...);*

- *estejam a exercer funções no órgão ou serviço que procede à atribuição de tais prémios (o que afasta desde logo todos aqueles que, embora pertencentes a esse serviço, não estejam ali a exercer funções, nomeadamente por se encontrarem em situação de mobilidade);*

- *na última avaliação de desempenho tenham tido a menção de Desempenho Excelente ou de Desempenho Relevante;*

- *não tenham, no ano a que se reporta a última avaliação do desempenho mudado de posição remuneratória na categoria em que nesse ano se encontravam ou cujas funções exerciam (...).»<sup>49</sup>*

- Os trabalhadores que preencham cada um dos universos definidos, são ordenados, no universo que integram e que foi objeto da deliberação do órgão executivo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação de desempenho.<sup>50</sup>

- Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, apesar de se encontrarem reunidos os requisitos cumulativos supra referidos, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tiver esgotado com o pagamento de prémio ao trabalhador ordenado superiormente.<sup>51</sup>

- Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.<sup>52/53</sup>

- Deve atentar-se ainda no disposto na Lei do Orçamento do Estado do ano em causa. Com efeito, à semelhança do que estava previsto no n.º 1 do artigo 34.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2021, o n.º 1 do artigo 26.º da Lei n.º 12/2022, de 27 de junho – que aprovou o Orçamento de Estado para 2022 – admite que, em 2022 sejam atribuídos prémios de desempenho até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente a até uma remuneração base mensal do trabalhador, dentro da dotação inicial aprovada para o efeito, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril, ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.<sup>54</sup>

<sup>49</sup> Cfr. números 1 e 3 do artigo 167.º da LTFP.

<sup>50</sup> Cfr. n.º 2 do artigo 167.º da LTFP.

<sup>51</sup> Cfr. n.º 4 do artigo 167.º da LTFP.

<sup>52</sup> Cfr. n.º 5 do artigo 167.º da LTFP.

<sup>53</sup> Sobre a atribuição de prémios de desempenho pode ser consultado o conjunto de perguntas frequentes, divulgado pela DGAEP na sua página institucional, no ponto VI - Carreiras e Remunerações - da parte relativa à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=45000000>

<sup>54</sup> Este normativo da Lei de Orçamento de Estado para 2022 prevê, ainda, que ao setor empresarial do Estado e às entidades administrativas independentes se apliquem os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e

- Importa ainda salientar que o Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2022<sup>55</sup>, determina na alínea b) do n.º 5 do artigo 136.º que os órgãos executivos podem, cumpridos os requisitos legalmente previstos e de acordo com as verbas orçamentais previstas para o efeito, autorizar dentro da dotação inicial aprovada para o efeito a atribuição de prémios de desempenho, até ao montante legalmente estabelecido e o equivalente a até uma remuneração base mensal do trabalhador, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril<sup>56</sup>, ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

### 3. Outros sistemas de recompensa do desempenho

Podem ser criados outros sistemas de recompensa do desempenho, designadamente em função de resultados obtidos em equipa ou do desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da respetiva categoria.<sup>57</sup>

---

outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental.

Acresce que o Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2022, determina no seu artigo 135.º o seguinte:

- As empresas do setor público empresarial e as entidades independentes devem dispor de instrumentos que prevejam mecanismos de valorização dos seus trabalhadores, de desenvolvimento de carreiras e de avaliação do desempenho com diferenciação de mérito, bem como, de eventual atribuição de prémios de desempenho, aprovados nos termos do artigo 25.º do Decreto - Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual (este diploma aprovou o Regime Jurídico do Sector Público Empresarial);

- Os referidos mecanismos, que não sejam regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, ou em outros instrumentos legais ou contratuais vigentes, podem ser previstos em regulamento interno, desde que o mesmo também seja aprovado nos termos do mencionado artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro;

- Os atos praticados em violação deste normativo são nulos, considerando-se pagamentos indevidos as respetivas despesas e incorrendo os seus autores em responsabilidade financeira.

<sup>55</sup> O Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto - ressalvadas as situações em que dispõe expressamente de forma diversa - produz efeitos a 28 de junho de 2022 (data da entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado para o ano em curso) e vigora até à entrada em vigor do decreto-lei de execução orçamental para 2023.

<sup>56</sup> O Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril reforça os poderes e os incentivos aplicáveis à cobrança de dívida à segurança social. Para o efeito, tal como esclarece o seu preâmbulo, institui "*incentivos à cobrança da dívida à segurança social, nos termos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a concretizar por via do Fundo de Cobrança Executiva da Segurança Social, que se constitui como um fundo autónomo, sem personalidade jurídica, gerido e administrado pelo IGFSS, I. P., cujas receitas advêm de parcela da taxa de justiça cobrada por este Instituto em sede de processo executivo de cobrança de dívidas à segurança social.*"

O Fundo de Cobrança Executiva da Segurança Social tem a finalidade de proceder à atribuição dos prémios de desempenho a que se refere o artigo 5.º, normativo que institui um sistema de recompensa do desempenho dos dirigentes intermédios e trabalhadores do IGFSS, I. P., que exercem funções de cobrança de dívida no respetivo Departamento de Gestão da Dívida, em função dos resultados obtidos na cobrança da dívida à segurança social. Este sistema de recompensa do desempenho anterior concretiza-se na atribuição de prémios de desempenho, nos termos definidos na Portaria n.º 173/2019, de 5 de junho, não acumulando com a atribuição dos prémios de desempenho previstos no âmbito do artigo 167.º da LTFP.

<sup>57</sup> Cfr. artigo 168.º da LTFP.



No que concerne às fontes destes “*outros sistemas de recompensa do desempenho*”, acompanhamos Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>58</sup> que referem que «[n]ão pode (...) este artigo ser interpretado no sentido de conferir ao empregador público a possibilidade de criar, designadamente através de um regulamento interno, estes demais sistemas de recompensa, antes nos parecendo que não podem os mesmos deixar de constar de um diploma legal, nomeadamente de um decreto-lei de desenvolvimento das bases gerais.

*Aliás, sendo o sistema retributivo dos trabalhadores públicos uma base do âmbito e regime da Função Pública a que alude a alínea t) do n.º 1 do art. 165.º da Constituição (v., neste sentido, a alínea h) do art.º 3.º), naturalmente que a previsão de outras componentes para além ou em substituição das enunciadas no art. 146.º não poderá deixar de constar de um diploma legal.*

*Por isso, e também pelo que se defendeu na anotação ao art. 4.º, consideramos que por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser instituídos tais mecanismos alternativos de recompensa do desempenho, pelo menos enquanto não houver norma expressa a permiti-lo.»*

No mesmo sentido, Miguel Lucas Pires<sup>59</sup>, em anotação ao artigo 168.º da LTFP defende que “o n.º 1 não esclarece qual a fonte normativa criadora destes outros sistemas de recompensa do desempenho, ao invés do que fazia o n.º 1 do art.º 76º da LVCR, que mencionava a lei e os instrumentos de regulamentação colectiva.

*(...) Atendendo a este silêncio e ao disposto no n.º 1 do art.º 144º da LTFP, entendemos que apenas à lei assiste legitimidade para a sua instituição.”*

---

<sup>58</sup> Op. cit. pág. 494.

<sup>59</sup> In “Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, Anotada e Comentada”, Almedina, 2014, pág. 200.

### III - Perguntas frequentes

As perguntas frequentes constituem uma súmula de pareceres emitidos pela Divisão de Apoio Jurídico mediante solicitação dos órgãos da administração local:

1. Um trabalhador que tenha alterado de posição remuneratória em 2021 em função dos pontos obtidos (alteração obrigatória de posição remuneratória) pode em 2023, alterar de novo de posição remuneratória por opção gestionária?

**RESPOSTA:** Sim, um trabalhador que tenha alterado de posição remuneratória em 2021 ao abrigo da regra de alteração obrigatória de posição remuneratória pode alterar de posição remuneratória por opção gestionária em 2023.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Para que ocorra a alteração de posicionamento remuneratório prevista no n.º 2 do artigo 156.º (recordando, alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra) é necessário o preenchimento cumulativo das seguintes condições:

- que o dirigente máximo de serviço tenha decidido proceder à alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária nos termos do artigo 31.º;
- que o trabalhador integre o universo definido;
- que o trabalhador preencha os requisitos de mérito exigidos pelo n.º 2 do artigo 156.º;
- que a verba orçamentada com alterações do posicionamento remuneratório não se tenha esgotado com a alteração de posicionamento remuneratório por parte dos trabalhadores que o precedem.

Assim, se o trabalhador tiver obtido desempenho excelente no biénio 2021-2022, estando reunidos os restantes requisitos, pode transitar para a posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra. Importa assinalar que as avaliações relativas aos biénios anteriores não podem relevar para este efeito na medida em que foram “utilizadas” para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.

Pode ainda ocorrer alteração de posição remuneratória, mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos de mérito previstos no n.º 2 do artigo 156.º, se, ao abrigo do n.º 1 do artigo 157.º, o dirigente máximo do órgão ou serviço ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação ou o órgão com competência equiparada, alterar o posicionamento remuneratório de trabalhador para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador tenha obtido *relevante* ou *excelente* no biénio 2021-2022 e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do artigo 156.º.

2. É possível a alteração de posição remuneratória em dois ou mais biénios seguidos mediante opção gestonária?

**RESPOSTA:** Sim, é possível a alteração de posição remuneratória em dois ou mais biénios seguidos mediante opção gestonária.

**FUNDAMENTAÇÃO:** A lei não estabelece qualquer limite relativamente à possibilidade de alteração de posição remuneratória por opção gestonária.

Assim, se o trabalhador integrar os universos definidos para esses anos, preencher os requisitos de mérito exigidos pelo n.º 2 do artigo 156.º, e desde que a verba orçamentada com alterações do posicionamento remuneratório não se tenha esgotado com a alteração de posicionamento remuneratório por parte dos trabalhadores que o precedem, pode ver a sua posição remuneratória alterada por opção gestonária em dois ou mais biénios seguidos.

3. Sendo a avaliação bienal pode ocorrer alteração de posição remuneratória por opção gestonária no primeiro ano do biénio? Ou seja, a decisão pode ser tomada no decurso do ciclo da avaliação de desempenho?

**RESPOSTA:** Só é possível promover alteração de posição remuneratória por opção gestonária nos anos em que os trabalhadores são avaliados. Ocorrendo esta avaliação de dois em dois anos, a alteração de posição remuneratória por opção gestonária será também bienal.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Apesar de a alínea c) do n.º 1 do artigo 31.º da LTFP referir que o dirigente máximo do órgão ou serviço estabelece, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento as verbas

destinadas a suportar os encargos resultantes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos respetivos trabalhadores, e sendo o orçamento anual, terá esta regra de se articular com o calendário do SIADAP3 já que as alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária devem ocorrer nos momentos em que também têm lugar as alterações de posicionamento remuneratório obrigatórias e ambas dependem da avaliação do desempenho que tenha sido atribuída a cada trabalhador.

Nestes termos, sendo a avaliação de desempenho dos trabalhadores bienal, a regra orçamental prevista no artigo 31.º, quanto às alterações de posicionamento remuneratório, só deve ter lugar de dois em dois anos.

Assim, a previsão a que reporta o artigo 31.º da LTFP no que concerne à alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária só deverá ocorrer em 2023.

#### 4. Nas carreiras não revistas e subsistentes é possível a alteração de posição remuneratória por opção gestionária?

**RESPOSTA:** Sim, nas carreiras não revistas e subsistentes é possível a alteração de posição remuneratória por opção gestionária

**FUNDAMENTAÇÃO:** Determina o artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que as carreiras que ainda não tenham sido objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, designadamente, as de regime especial e as de corpos especiais, se regem pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, com as alterações decorrentes dos artigos 156.º a 158.º que se referem à alteração do posicionamento remuneratório.

#### 5. As dotações a fixar para efeitos de alteração de posição remuneratória por opção gestionária têm de incluir os encargos referentes aos subsídios de férias e de Natal?

**RESPOSTA:** Sim, deve incluir os encargos referentes aos subsídios de férias e de Natal.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Os subsídios de férias e de Natal integram a remuneração base dos trabalhadores. Resulta do artigo 146.º da LTFP que a remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público é composta pela remuneração base, suplementos remuneratórios e prémios de desempenho. A

remuneração base é idêntica, nos termos do artigo 150.º, ao montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o trabalhador se encontra posicionado, sendo que é paga em 14 mensalidades equivalendo uma ao subsídio de férias e outra ao subsídio de Natal.

Até 2009 estas prestações eram consideradas como abonos especiais que completavam a remuneração base (cfr. Decreto-Lei n.º 496/80, de 20 de outubro) tendo sido assumido, a partir da entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estes subsídios integram a remuneração base.

#### 6. Um trabalhador pode estar incluído em mais do que um dos universos definidos para opção gestionária?

**RESPOSTA:** Sim, um trabalhador pode estar incluído em mais do que um dos universos definidos para opção gestionária.

**FUNDAMENTAÇÃO:** De acordo com as verbas orçamentais previstas, o órgão executivo pode, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, (cfr. os n.ºs 2 e 3 do artigo 31.º da LTFP, conjugados com os artigos 5.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro) estabelecer as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores da autarquia (cfr. o n.º 1 do artigo 158.º da LTFP).

A deliberação fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.

Por deliberação do órgão executivo, o universo de carreiras ou categorias pode ainda ser desagregado em função:

- Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
- Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal (cfr. artigo 158.º).

Neste sentido, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

Assim, um trabalhador pode ser abrangido por mais do que um dos universos definidos, tudo dependendo das opções que tenham sido tomadas.

7. É possível definir universos para aplicação da regra de alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária ao abrigo do regime especial previsto no artigo 157.º da LTFP?

Por exemplo:

para trabalhadores que hajam obtido na última avaliação de desempenho uma avaliação quantitativa igual ou superior a 4,00 pontos há lugar a alteração do posicionamento remuneratório, até ao máximo de três posições remuneratórias;

para trabalhadores que hajam obtido na última avaliação de desempenho uma avaliação quantitativa incluída no intervalo 3,50 pontos, inclusive, a 4,00 pontos, exclusive há lugar a alteração do posicionamento remuneratório, até ao máximo de duas posições remuneratórias.

**RESPOSTA:** Sim é possível, mas a aplicação da norma especial não deve ser utilizada de forma generalizada já que a sua aplicação visa abranger apenas situações excecionais e terá de ser devidamente fundamentada.

**FUNDAMENTAÇÃO:** O n.º 2 do artigo 157.º prevê que, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, o órgão executivo possa determinar que a alteração do posicionamento remuneratório de trabalhador incluído nos universos definidos no artigo 156.º se opere para qualquer outra posição remuneratória superior àquela em que o mesmo se encontra, tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, incluídos no mesmo universo, se encontram posicionados superiormente.

Trata-se, portanto de uma regra excepcional, que só se justificará se existirem motivos ponderosos que a fundamentem.

Nesta conformidade, não deve generalizar-se a sua aplicação.

Nos termos do artigo 136.º do Decreto-Lei n.º 53/2022 de 12 de agosto, "*Os dirigentes máximos dos órgãos e serviços podem, cumpridos os requisitos legalmente previstos e de acordo com as verbas orçamentais*

*previstas para o efeito, autorizar dentro da dotação inicial aprovada para o efeito, a) Alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária com o limite de 5 % do total de trabalhadores, até ao limite de uma posição remuneratória."*

#### 8. Podem ou devem ser fixadas regras de desempate?

**RESPOSTA:** Sim, é uma boa prática recordar as regras de desempate remetendo para a aplicação do artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Resulta do artigo 84.º do Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro que quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente: *i)* a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados»; *ii)* a última avaliação de desempenho anterior; *iii)* o tempo de serviço relevante na carreira; *iv)* o tempo no exercício de funções públicas.

#### 9. Em sede de opção gestionária é legítimo considerar para efeitos do universo a abranger, os trabalhadores que se encontram em comissão de serviço ou em mobilidade ou em outras entidades públicas e trabalhadores que estejam a exercer funções em regime de cedência de interesse público?

**RESPOSTA:** Sim, é legítimo considerar para efeitos do universo a abranger, os trabalhadores que se encontram em mobilidade ou em comissão de serviço em outras entidades públicas e trabalhadores que estejam a exercer funções em regime de cedência de interesse público (a título meramente de exemplo, em empresas municipais).

**FUNDAMENTAÇÃO:** A propósito do consignado no n.º 2 do artigo 156.º da LTFP, a doutrina defende que a lei assegura aos trabalhadores que obtenham as menções referidas nas alíneas a) a c) a possibilidade de mudarem de posição remuneratória *"...onde quer que se encontrem..."*, o que significa que, mesmo que não se encontrem a exercer as funções da sua categoria, têm direito a ser ordenados no respetivo universo e, caso haja suficiência de verba, a mudar de posição remuneratória nessa mesma categoria.

Assim, mesmo que tenham passado a estar numa situação de mobilidade intercarreiras ou intercategorias ou no desempenho de funções dirigentes, os trabalhadores não deixarão de constar do

universo da sua categoria de origem e a mudar nessa mesma categoria de posição remuneratória, o que significa que a alteração do posicionamento remuneratório nunca se processará na categoria ou cargo cujas funções estejam a desempenhar, mas sempre na categoria de origem.

Acresce referir que, se tiverem obtido as menções exigidas e haja verba suficiente, os trabalhadores também têm direito a alterar a sua posição remuneratória se estiverem em mobilidade noutra serviço, podendo beneficiar da opção gestionária que seja efetuada pelo seu serviço de origem. Por fim, mesmo que o trabalhador tenha passado a integrar o mapa de pessoal de outro órgão a quem a presente lei seja aplicável, as avaliações de desempenho alcançadas no anterior organismo relevam para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório sempre que se tenha mantido a mesma categoria e posição remuneratória.

No que concerne aos trabalhadores que se encontram em regime de cedência de interesse público considera-se que apesar de o vínculo de emprego público se encontrar suspenso, o trabalhador, porque se encontra numa situação de cedência fundada em razões de interesse público, não pode ser prejudicado na sua situação de origem, e o n.º 3 do artigo 242.º da LTFP reconhece-lhe o direito à relevância, na categoria de origem, do tempo de serviço prestado em regime de cedência.

10. Um município que tenha contraído empréstimos para saneamento financeiro ao abrigo da Lei n.º 2/2007, de 15 de janeiro e Decreto-Lei n.º 38/2008, de 7 de março e em simultâneo aderido ao Programa de Apoio à Economia Local – PAEL – Programa II, ao abrigo da Lei n.º 43/2012, de 28 de fevereiro pode proceder à alteração do posicionamento remuneratório dos seus trabalhadores por opção gestionária?

**RESPOSTA:** Um município que se encontre nessas circunstâncias não deve recorrer ao mecanismo do artigo 158.º da LTFP.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Resulta da Lei n.º 73/2013 (RFALEI) que os municípios que tenham contraído empréstimos para saneamento financeiro e, de igual modo, os municípios que aderiram ao Programa de Apoio à Economia Local (PAEL), encontram-se obrigados à contenção das despesas com pessoal, durante a vigência dos mesmos.

Assim, um município que se encontre nessas circunstâncias não deve recorrer ao mecanismo do artigo 158.º da LTFP e proceder a alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária, enquanto esses empréstimos não forem amortizados e pelo período fixado no PAEL.



11. Pode o órgão executivo por força do n.º 4 do artigo 158.º alterar o posicionamento remuneratório por opção gestionária a um único trabalhador?

**RESPOSTA:** Sim, se da aplicação das regras relativas à alteração do posicionamento remuneratório previstas no artigo 158.º, fundamentadamente resultar abrangido apenas um trabalhador. Importa realçar que as regras de alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária visam premiar o mérito demonstrado, não sendo admissível o recurso às mesmas para correção de remunerações que se entendam desajustadas.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Os trabalhadores podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório por opção gestionária, de acordo com o regime previsto nos artigos 31.º e 156.º a 158.º da LTFP, sendo que essas alterações do posicionamento remuneratório se reportam a 1 de janeiro do ano em que tiverem lugar (cfr. n.º 8 do artigo 156.º e n.º 4 do artigo 157.º da LTFP).

A alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária é da competência do órgão executivo (cfr. artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro).

Nos termos do artigo 156.º da LTFP são abrangidos os trabalhadores que, dentro do universo previamente definido, possuam, em matéria de avaliação de desempenho, durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, uma menção qualitativa máxima, duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas, ou três menções consecutivas imediatamente inferiores a estas últimas, desde que consubstanciem desempenho positivo. Estes trabalhadores são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, só mudando de posição remuneratória se a verba afeta ao respetivo universo não se tiver esgotado com as alterações do posicionamento remuneratório dos trabalhadores ordenados superiormente.

Sem prejuízo do que se disse, acresce por último que, caso haja verba disponível, verificando-se motivos ponderosos e particularmente fundamentados, podem os trabalhadores referidos no artigo 157.º da LTFP beneficiar da alteração excecional do posicionamento remuneratório, nos termos aí consignados.

Assim, da aplicação das regras sobre a matéria, pode, no limite, resultar a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária a um só trabalhador, suposto que, dentro dos parâmetros legais, seja esse trabalhador o que reúne as condições exigíveis para o efeito. A alteração de posicionamento remuneratório relaciona-se com o mérito evidenciado no exercício das respetivas funções, numa concretização do princípio constitucional do mérito no acesso à Função Pública e do direito à retribuição

segundo a qualidade do trabalho. A alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária não tem por escopo corrigir remunerações que se consideram desadequadas.

12. É possível as CIM adotarem o mecanismo de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária? Qual o procedimento/tramitação para a sua adoção? Qual o órgão competente para aprovar? Quais os trabalhadores que podem ser abrangidos?

**RESPOSTA:** Os trabalhadores da Comunidade Intermunicipal podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório por opção gestionária.

Nas Comunidades Intermunicipais a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária é da competência do secretariado executivo intermunicipal.

Nos termos do artigo 156.º da LTFP são abrangidos os trabalhadores que, integram o universo previamente definido.

#### **FUNDAMENTAÇÃO:**

1. Qual o procedimento/tramitação para a sua adoção?

Os trabalhadores da Comunidade Intermunicipal podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório por opção gestionária, de acordo com o regime previsto nos artigos 31.º e 156.º a 158.º da LTFP.

As alterações do posicionamento remuneratório reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiverem lugar (cfr. n.º 8 do artigo 156.º e n.º 4 do artigo 157.º da LTFP).

2. Qual o órgão competente para aprovar?

Nas Comunidades Intermunicipais a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária é da competência do secretariado executivo intermunicipal (cfr. artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e alínea n) do n.º 1 do artigo 96.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, RJAL).

Se o secretariado executivo intermunicipal for um órgão singular, a referida alteração gestionária de posição remuneratória dos trabalhadores cabe ao primeiro-secretário (cfr. artigo 93.º do RJAL).

### 3. Quais os trabalhadores que podem ser abrangidos?

Nos termos do artigo 156.º da LTFP são abrangidos os trabalhadores que, dentro do universo previamente definido, possuam, em matéria de avaliação de desempenho, durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, uma menção qualitativa máxima, duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas, ou três menções consecutivas imediatamente inferiores a estas últimas, desde que consubstanciem desempenho positivo. Estes trabalhadores são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, só mudando de posição remuneratória se a verba afeta ao respetivo universo não se tiver esgotado com as alterações do posicionamento remuneratório dos trabalhadores ordenados superiormente.

Sem prejuízo do que se disse, acresce, por último, referir que, caso haja verba disponível, verificando-se motivos ponderosos e particularmente fundamentados, podem os trabalhadores referidos no artigo 157.º da LTFP beneficiar da alteração excecional do posicionamento remuneratório, nos termos aí consignados.

### 13. Estando a inscrição de verbas para alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária dependente de alteração orçamental não é possível cumprir o prazo de 15 dias a que se refere o artigo 31.º da LTFP. É legalmente admitido que se delibere para efeitos da alínea c) do n.º 1 do artigo 31.º após a data da aprovação da alteração orçamental?

**RESPOSTA:** Não merece enquadramento legal a deliberação para efeitos da alínea c) do n.º 1 do artigo 31.º ultrapassado o prazo de 15 dias a que se reporta este artigo.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Nos termos do artigo 31.º da LTFP o orçamento dos órgãos ou serviços devem prever os encargos relativos aos trabalhadores que se referem a remunerações, postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento, às alterações de posicionamento remuneratório e prémios de desempenho, sendo que a decisão relativa à repartição dos encargos é tomada no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento, devendo discriminar as verbas afetas a cada tipo de encargo (admitindo-se que possa ser decidida a afetação integral das verbas orçamentais correspondentes a apenas um dos tipos, sem prejuízo da observância das regras relativas à alteração obrigatória de posição remuneratória).

Esta decisão pode ser alterada ao longo da execução orçamental, mas apenas nos termos em que o mesmo artigo prevê.

Importa ter em atenção que segundo o disposto no artigo 63.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua atual redação, “a autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo”.

Existe assim uma certa sintonia entre o calendário previsto no artigo 31.º que é imperativo, e o calendário a que se refere a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, sendo, porém, que este é meramente indicativo.

14. Será válida a decisão de selecionar concretos trabalhadores em relação aos quais se pretenda fazer operar uma alteração de posicionamento remuneratório na categoria fora do enquadramento previsto nos artigos 156.º n.º 2 e 157.º? Em caso afirmativo, questiona-se se a seleção daqueles trabalhadores deve atender às precedências decorrentes das avaliações qualitativas e quantitativas obtidas pelos selecionados nas últimas avaliações do seu desempenho?

**RESPOSTA:** Não é legalmente admissível alterar o posicionamento remuneratório fundamentado em circunstâncias diversas das previstas nos artigos 156.º e n.º 2 e 157.º e 158.º.

**FUNDAMENTAÇÃO:** A alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária segue o regime previsto nos artigos 156.º a 158.º da LTFP, não podendo este último artigo ser aplicado isoladamente. Os trabalhadores são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, devendo, para o efeito, assegurar-se a sua avaliação efetiva em sede do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, na redação atual.

A alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária assenta, pois, em critérios de mérito do(s) trabalhador(es) por referência às respetivas avaliações de desempenho (não sendo, porém, um direito subjetivo, mas uma mera expectativa).

Assim, de acordo com os n.ºs 1 a 6 do artigo 156.º da LTFP, para efeitos de alteração da posição remuneratória por opção gestionária são abrangidos os trabalhadores que, dentro do universo previamente definido, possuam, em matéria de avaliação de desempenho, durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, uma menção qualitativa máxima, duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas, ou três menções consecutivas imediatamente inferiores a estas últimas, desde que consubstanciem desempenho positivo. Estes trabalhadores são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, só mudando de posição remuneratória se a verba afeta ao respetivo universo não se tiver

esgotado com as alterações do posicionamento remuneratório dos trabalhadores ordenados superiormente.

E, desde que a verba orçamentada e afeta às alterações de posicionamento remuneratório não se tenha esgotado com a alteração de posicionamento por parte dos trabalhadores que preencheram os requisitos constantes do n.º 2 do artigo 156.º da LTFP e integram o mesmo universo, verificando-se motivos ponderosos e particularmente fundamentados, pode, nos termos do n.º 1 do artigo 157.º da LTFP, o órgão executivo, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, alterar o posicionamento remuneratório de trabalhador para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que ele se encontra, mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 156.º, desde que o trabalhador tenha obtido a menção Desempenho relevante e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do artigo 156.º.

Por outro lado, a Câmara Municipal pode, nos termos do n.º 2 do artigo 157.º da LTFP, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador pertença ao universo de trabalhadores incluídos para alteração de posicionamento remuneratório e nos termos e limites fixados no artigo 156.º, tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento remuneratório os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente.

A resposta à questão é, pois, em sentido negativo.

**15. São elegíveis para a seleção de alteração de posição remuneratória por opção gestionária os trabalhadores que na sequência da transição ocorrida a 01/01/2009, para a Tabela Remuneratória Única, ficaram colocados numa posição remuneratória intermédia?**

**RESPOSTA:** Para efeitos de elegibilidade (para beneficiar da alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária) não é impeditivo o trabalhador encontrar-se nas denominadas posições remuneratórias «intermédias» ou «virtuais», devendo atender-se ao posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra quando se verificam os pressupostos legais inerentes na respetiva categoria.

Os trabalhadores têm de reunir o número de menções qualitativas exigidas para a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, sujeita à dotação orçamental prevista para o respetivo universo.

**FUNDAMENTAÇÃO:** no artigo 157.º da LTFP encontram-se previstas regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório, podendo o órgão executivo (cfr. o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro), ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação:

- alterar o posicionamento remuneratório para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra o trabalhador que na última avaliação obteve a menção de Desempenho Relevante e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do artigo 156.º da LTFP e desde que a verba orçamentada e afeta às alterações de posicionamento remuneratório não se tenha esgotado com a alteração de posicionamento por parte dos trabalhadores que preencheram os requisitos constantes do n.º 2 do artigo 156.º da LTFP e integram o mesmo universo;
- determinar que a alteração do posicionamento na categoria do trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador pertença ao universo de trabalhadores incluídos para alteração de posicionamento remuneratório e houver verba disponível (tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente).

Realça-se que esta última norma (artigo 157.º da LTFP) deve ser aplicada apenas em situações excecionais, se se verificarem motivos ponderosos e sendo objeto de uma fundamentação especialmente reforçada.

## 16. A alteração de posicionamento remuneratório deve ser fundamentada?

**RESPOSTA:** A alteração do posicionamento remuneratório tem de obedecer aos termos e pressupostos legalmente previstos, devendo ser fundamentada quando ocorram situações excecionais enquadráveis no artigo 157.º da LTFP.

**FUNDAMENTAÇÃO:** A alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária tem de obedecer aos termos e pressupostos dos artigos 156.º (n.ºs 1 a 6) a 158.º da LTFP, sendo as avaliações do desempenho efetuadas de acordo com o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública – SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual.

Em situações excecionais, se se verificarem motivos ponderosos sujeitos a uma fundamentação especialmente reforçada, pode o posicionamento remuneratório ser alterado nos termos previstos no artigo 157.º da LTFP, devendo, nesse caso, a decisão ser tornada pública, acompanhada do teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação, por publicação na 2.ª

série do *Diário da República*, por afixação e por divulgação em página eletrónica da autarquia local em causa.

#### 17. Qual é o órgão competente para decidir acerca da opção gestionária?

**RESPOSTA:** É competente para deliberar acerca da alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária o órgão executivo.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Nos municípios a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária é da competência da Câmara Municipal; nas Freguesias é competente a Junta de Freguesia – cfr. artigos 7.º e 8.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro - diploma que adaptou a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, às autarquias locais, e que se entende dever aplicar-se na falta de diploma próprio que adapte a LTFP à administração local.

#### 18. Quais são as fases deste procedimento?

**RESPOSTA:** De acordo com as verbas orçamentais previstas, o órgão executivo pode, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento estabelecer as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores da autarquia.

A deliberação fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.

Por deliberação do órgão executivo, o universo de carreiras ou categorias pode ainda ser desagregado em função:

— Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;

— Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.

Neste sentido, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

Os trabalhadores podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório por opção gestionária, de acordo com o regime previsto nos artigos 156.º a 158.º da LTFP, sendo que essas alterações do posicionamento remuneratório se reportam a 1 de janeiro do ano em que tiverem lugar (cfr. n.º 8 do artigo 156.º e n.º 4 do artigo 157.º da LTFP).

Nos termos dos n.ºs 1 a 6 do artigo 156.º da LTFP são abrangidos os trabalhadores que, dentro do universo previamente definido, possuam, em matéria de avaliação de desempenho, durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, uma menção qualitativa máxima, duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas, ou três menções consecutivas imediatamente inferiores a estas últimas, desde que consubstanciem desempenho positivo. Estes trabalhadores são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, só mudando de posição remuneratória se a verba afeta ao respetivo universo não se tiver esgotado com as alterações do posicionamento remuneratório dos trabalhadores ordenados superiormente.

Sem prejuízo do que se disse, acresce, por último, referir que, caso a verba disponível não se tenha esgotado com a alteração de posicionamento por parte dos trabalhadores que preencheram os requisitos constantes do n.º 2 do artigo 156.º da LTFP e integram o mesmo universo verificando-se motivos ponderosos e particularmente fundamentados, podem os trabalhadores referidos no artigo 157.º da LTFP beneficiar da alteração excecional do posicionamento remuneratório, nos termos aí consignados.

**FUNDAMENTAÇÃO:** Artigos 31.º, 156.º a 158.º da LTFP

A partir de 1 de janeiro de 2013, por força da alteração dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2013), a avaliação do desempenho dos trabalhadores passou a ter caráter bienal (cfr. artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual). Note-se que o artigo 49.º da referida Lei do Orçamento do Estado para 2013 dispôs que *«[a]s alterações introduzidas não prejudicam os sistemas SIADAP adaptados, com exceção dos que disponham de ciclos avaliativos anuais, os quais passam a bienais»*.

Como referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, "Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas", 1.º Volume | Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 471: *«(...) sendo a avaliação do desempenho bienal, o período mínimo para que um trabalhador possa mudar de posição remuneratória por opção gestionária é de dois anos, sendo de seis o período máximo para o mesmo efeito (desde que em ambos os casos não tenha sido atribuída uma avaliação negativa em qualquer ciclo avaliativo)»*.



Cfr. artigo 31.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, diploma que adaptou a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, às autarquias locais, e que se entende dever aplicar-se na falta de diploma próprio que adapte a LTFP à administração local.

Cfr. artigos 156.º a 158.º da LTFP.

LEGISLAÇÃO:

- Constituição da República Portuguesa
- Lei n.º 12/2022, de 27 de junho
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei n.º 12/2022, de 27 de junho
- Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto
- Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro

BIBLIOGRAFIA:

- Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, "Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas", 1.º Volume | Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, Coimbra, 2014
- Miguel Lucas Pires, "Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, Anotada e Comentada", Almedina, 2014
- Conjunto de perguntas frequentes disponibilizadas pela DGAEP no ponto VI - Carreiras e Remunerações
- da parte relativa à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, que pode ser consultado em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=45000000>