

ASSUNTO:	Artigo 156.º/8 da LTFP. Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório. Aproveitamento de pontos em excesso.
Parecer n.º:	INF_USJAAL(CG)_15304/2025
Data:	12/12/2025

Pelo Município, através dos serviços da divisão responsável em matéria de recursos humanos foi solicitado parecer sobre a seguinte situação:

"Nos termos do Artigo 156.º n.º 8 da LTFP – Quando o trabalhador acumular mais do que 8 pontos após alteração de posicionamento remuneratório na mesma carreira/ categoria, os pontos em excesso são contabilizados para efeitos de futura alteração de posicionamento; A presente regra da manutenção dos pontos em excesso, apenas considera os pontos adquiridos após 01/01/2023, nos quais se inclui os referentes ao ciclo avaliativo de 2021-2022; Os pontos adquiridos em data anterior a 01/01/2023, e que se encontrem em excesso após uma alteração de posicionamento remuneratório, não relevam para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório (com exceção daqueles que tenham sido adquiridos no período de proibição de valorizações remuneratórias: (01/01/2011-31/12/2017))."

Pelo exposto, colocamos a seguinte questão, a fim de prestarem o Vosso esclarecimento:

- 1. Uma trabalhadora deste Município alterou o seu posicionamento remuneratório no ano de 2019;*
- 2. Essa alteração ocorreu por ter completado um total de 12 pontos, nos seguintes termos: 2012/2013 (4 pontos); 2015/2016 (4 pontos); 2017/2018 (4 pontos);*
- 3. Os dois pontos sobrantes poderão ser contabilizados para futura alteração de posicionamento remuneratório? Poderá ser fracionado o biénio 2017/2018?*

Cumpre, assim, informar:

I

O artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual), relativamente à alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, determina expressamente o seguinte:

"Artigo 156.º - Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

1 - Os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, nos termos do presente artigo.

(...)

7 - Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;*
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;*
- c) Um ponto e meio por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;*
- d) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;*
- e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.*

8 - Para efeito do disposto no número anterior, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.”.

A norma atualmente constante do n.º 8 do artigo 156.º da LTFP foi aditada pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro (que aprovou medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas), e entrou em vigor no dia 1/01/2023 (cf. artigo 24.º/1).

Conforme explica a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no folheto¹ sobre “Pontos - Avaliação de Desempenho / Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório LTFP²: “A presente regra da manutenção dos pontos em excesso, apenas considera os pontos adquiridos após 01/01/2023, nos quais se inclui os referentes ao ciclo avaliativo de 2021-2022.

Os pontos adquiridos em data anterior a 01/01/2023, e que se encontrem em excesso após uma alteração de posicionamento remuneratório, não relevam para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório (com exceção daqueles que tenham sido adquiridos no período de proibição de valorizações remuneratórias: 01/01/2011-31/12/2017).”

¹ A DGAEP usa o anglicismo ‘flyer’.

² Datado de 27/08/2024 e que se encontra disponível para consulta em https://www.dgaep.gov.pt/upload//DocTecnica/flyers/Flyer_ADPontos_RGAPR_LTFP_V01-27082024.pdf

II

Como defendem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar³, em anotação ao n.º 2 do artigo 156.º da LTFP e relativamente à alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária: “(...)*as menções em causa têm todas de ser obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório, o que significa que se o trabalhador mudar de posição remunerária (seja na categoria , seja por promoção à categoria superior, no caso das categorias pluricategoriais, seja por mudança de carreira) deixará de beneficiar das menções que anteriormente lhe haviam sido atribuídas, as quais se 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*”.

Conforme menciona a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no referido folheto sobre “*Pontos - Avaliação de Desempenho / Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório LTFP*”:

“*Para haver lugar a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório é necessário:*

- *Existir posição remuneratória seguinte na categoria;*
- *Que o trabalhador tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho nas mesmas funções e no mesmo posicionamento remuneratório.*”

Estes serviços da CCDR Norte, no Parecer INF_DSAJAL_TL_2339/2024 de 22/05/2024 (Proc. n.º 2024.01.11.10392), e sobre a norma do n.º 7 do artigo 156.º e as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, concluem que “*Para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório relevam avaliações do desempenho do trabalhador referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra.*”.

De igual modo, e mais recentemente, como referido no Parecer INF_USJAAL_SO_8466/2025 de 11/06/2025 (Proc. n.º 2025.02.13.10875):

“*De facto, como consta do artigo 52.º n.º 1 alínea e) da referenciada Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação do desempenho individual produz, entre outros, efeitos na «alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho».*

Esta alteração de posicionamento remuneratório na carreira pode dar-se como resultado da acumulação de 8 pontos na avaliação de desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento

³ Em “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – 1.º Volume – Artigos 1.º a 240.º”, Coimbra Editora, 1.ª edição, novembro 2014, página 470.

remuneratório em que o trabalhador se encontra, sendo tal alteração configurada como ocorrendo obrigatoriamente para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra (cf. artigo 156.º n.º 7 da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas - LTFP)."

II

Até 1/01/2018 as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório estiveram "congeladas", passando a ser permitidas a partir dessa data, por força do estabelecido nos nºs 1 e 7 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

Assim, de acordo com o n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, a 1/01/ 2018 relevaram para alteração obrigatória de posicionamento remuneratório os pontos que os trabalhadores tinham acumulado até 31 de dezembro de 2017 (por cada 10 pontos altera uma posição), fruto das avaliações do seu desempenho até ao ciclo avaliativo do biénio de 2015/2016 (inclusive) – cf. nºs 1 e 7 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017.

Conforme disposto no n.º 6 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, "Nas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório a efetuar após a entrada em vigor da presente lei, quando o trabalhador tenha acumulado até 31 de dezembro de 2017 mais do que os pontos legalmente exigidos para aquele efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório".

O que foi também salvaguardado pelo n.º 2 do artigo 16.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2019; na sua redação atual), que determina que no ano de 2019 "São permitidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, relevando, para o efeito, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias (...)".

Esta proteção dos pontos obtidos durante o congelamento foi reforçada pelo n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março, que consagra expressamente que os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias são considerados para o normal desenvolvimento das carreiras, que é retomado a partir do ano de 2020, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão.

Nesta conformidade, e nos termos das disposições conjugadas do n.º 6 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017 e do n.º 1 do artigo 16.º da Lei n.º 71/2018, os pontos sobrantes daqueles tantos que os trabalhadores tivessem acumulado no período de 'congelamento das carreiras', ou seja em resultado das avaliações de desempenho até ao biénio de 2015/2016 inclusive, e que não foram suficientes para operar alteração obrigatória de posicionamento remuneratório a 1/01/2018, eram aproveitados para uma futura alteração remuneratória.

IV

As normas de salvaguarda dos pontos acumulados durante o período de congelamento consagradas nos n.º 6 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, n.º 1 do artigo 16.º da Lei n.º 71/2018 e n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º 2/2020 protegem apenas, e conforme expressamente estabelecido pelo legislador, os pontos que tenham entrado na esfera jurídica do trabalhador durante esse período, portanto até ao dia 31/12/2017.

Nenhuma dessas normas se refere aos pontos relativos ao desempenho dos anos em que existiu congelamento, apenas aos pontos que o trabalhador tenha obtido nesses anos e que acumulou até ao dia 31/12/2017.

O que significa que nesses "*pontos acumulados durante o período de congelamento das carreiras*" nunca poderiam estar incluídos os pontos que o trabalhador tenha adquirido fruto da avaliação do seu desempenho em sede de SIADAP3 no biénio de 2017/2018, uma vez que só os adquiriu em 2019 (pelo menos), depois de concluído o processo de avaliação daquele biénio.

Por outro lado, e conexamente, conforme explicado por estes serviços de apoio jurídico às autarquias locais a propósito de uma situação semelhante (no Parecer INF_DSAJAL_LIR_3587/2021 de 12/03/2021⁴):
“(...)”

- *A Avaliação de desempenho reporta-se a um biénio, sendo que as disposições excecionais previstas nas leis do orçamento vigoram para o respetivo ano.*
- *Assim, o período de proibição de valorizações remuneratórias terminou em 2017, ou seja, no decorrer de um ciclo de avaliação (2017/2018).*
- *Na prática, os pontos que poderão ser 'aproveitados' em futuras alterações de posicionamento remuneratório são os que resultam das avaliações de desempenho atribuídas entre 2011 e o biénio*

⁴ Que se encontra disponível online em https://www.ccdrn.pt/storage/app/media/Altera%C3%A7%C3%A3o%20de%20posicionamento%20remunerat%C3%B3rio.%20Pontos%20sobrantes_.pdf

2015/2016, já que o ano de 2017 é avaliado conjuntamente com o de 2018, não sendo possível cindir o biénio."

V

A Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2019 – LOE 2019) não contém norma excepcional idêntica à do artigo 18.º/6 da Lei nº 114/2017, não sendo permitida a contabilização dos pontos em excesso, por ausência de disposição legal nesse sentido.

Assim, e relativamente aos pontos que obteve em 2019, em virtude da avaliação do seu desempenho no biénio de 2017/2018, e dos quais não usou 2 pontos em excesso, para além dos 10 que lhe permitiram alterar uma posição remuneratória nesse ano, ao abrigo do artigo 156.º/7 da LTFP (que à data exigia 10 pontos para o efeito), não são aproveitados, porque ainda não existia norma que lhes atribuísse relevância para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório (como veio a acontecer posteriormente ^{com o nº 8 do artigo 156.º, a partir de 1/01/2023}).⁵

Tal como refere a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), àquela data (2019), “*A Exceção à regra da perda dos pontos em excesso são os pontos adquiridos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, ou seja, só poderá acumular os pontos que tenha obtido até 31 de dezembro de 2017, conforme disposto em leis do orçamento, pelo que os outros pontos serão perdidos por aplicação da regra geral do n.º 7 do artigo 156.º da LTFP*”.⁶

VI

Em conclusão,

1. As normas de salvaguarda dos pontos acumulados durante o período de congelamento das carreiras, estabelecidas pelo nº 6 do artigo 18.º da Lei nº 114/2017, nº 1 do artigo 16.º da Lei nº 71/2018 e pelo nº 2 do artigo 17.º da Lei nº 2/2020 protegem apenas os pontos que tenham entrado na esfera jurídica do trabalhador durante esse período, portanto até ao dia 31/12/2017, conforme expressamente fixado pelo legislador, ao usar a expressão ‘acumulados’.

⁵ A título de exemplo, veja-se a análise prática explicada na Nota Informativa nº 07/IGeFE/2021 do Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P., a propósito da “*Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório – Pessoal Não Docente*” (página 3) – documento que pode ser consultado em <https://www.igefe.mec.pt/Files/DownloadDocument/8>

⁶ Num esclarecimento sobre pontos sobrantes, acessível em https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/flyers/Flyer_avaliacao_desempenhoPontos%20sobrantes.pdf

2. Essas previsões legais pressupõem a aquisição de pontos nesse período, o que implica a conclusão do respetivo biénio e do correspondente processo avaliativo em sede de SIADAP3.
3. Assim, só eram passíveis de aproveitar para futuras alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório aqueles pontos que resultavam das avaliações de desempenho atribuídas entre 2011 e o biénio 2015/2016, e que o trabalhador acumulava na sua esfera jurídica à data de 31/12/2017, momento em que o congelamento terminou.
- 3.1. Ao que acresce que o desempenho do trabalhador durante o ano civil de 2017 foi avaliado conjuntamente com o de 2018, conforme impunha a Lei n.º 66-B/2007, não sendo possível cindir o biénio.
5. Com efeito, não existe norma que proteja os pontos relativos ao desempenho dos anos em que existiu congelamento, mas sim são salvaguardados os pontos que o trabalhador tenha obtido nesses anos e que acumulou até ao dia 31/12/2017 sem que os pudesse utilizar por força daquele congelamento das carreiras.
6. Como tal, nesses “*pontos acumulados durante o período de congelamento das carreiras*” nunca poderiam estar incluídos os pontos que o trabalhador veio, posteriormente, a adquirir em resultado da conclusão da avaliação do seu desempenho em sede de SIADAP3 no biénio de 2017/2018, o que aconteceu apenas em 2019.
7. Não existia nenhuma norma que, em 2019, permitisse a contabilização dos pontos sobrantes que tivessem sido obtidos nesse ano, em resultado da avaliação do desempenho do biénio de 2017/2018, nomeadamente porque a Lei do Orçamento do Estado para 2019 não contemplava essa possibilidade.
8. Portanto, tudo isto aplicado ao caso em concreto significa que, em 2019 esta trabalhadora obteve 4 pontos em sede de SIADAP3 como resultado da avaliação do biénio de 2017/2018, dos quais utiliza 2, em acréscimo aos 8 que tinha obtido durante o período de congelamento e que ainda conservava, perfazendo os 10 pontos necessários para operar a alteração prevista no artigo 156.º/ 7da LTFP, o que significa que dos 12 pontos que tinha acumulado os 2 pontos em excesso, por serem parte dos 4 agora obtidos em 2019, não são aproveitados e perdem-se, pois não existe norma legal que permita a sua contabilização para efeitos de futura alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.

Este é, salvo melhor opinião, o meu parecer.

À consideração superior.