

ASSUNTO:	Reconstituição da carreira de técnico superior da Freguesia que se encontra em cedência de interesse público noutra entidade desde 2016.
Parecer n.º:	INF_USJAAL_CG_10642/2025
Data:	13/08/2025

Pela Freguesia, diretamente pelos serviços de recursos humanos, foi solicitado parecer sobre o seguinte:

*“Temos uma colaboradora que se encontra a desempenhar funções numa outra Instituição Pública, em regime de cedência de interesse público desde 2016.*

*Após o descongelamento de carreiras, informamos a outra entidade sobre o posicionamento da profissional em causa:*

*Nível remuneratório detido em 31.12.2017: 4ª Posição/Nível 23;*

*Alteração (art.º 18.º LOE): 5ª Posição/Nível 27 com 4 pontos excedentes.*

*Considerando essa informação, e dados os pontos que a profissional obteve nos ciclos avaliativos posteriores, conforme informação que nos foi remetida pela Instituição onde se encontra, e que abaixo partilhamos, é nosso entendimento que a mesma deveria estar a ocupar a posição 5, nível 34 da TRU, devendo ter subido em 2021 pelo acumular de 8 pontos, e em 2025 pelo acumular de 6 pontos usufruindo do acelerador de carreiras (DL 75/2023).*

Avaliações SIADAP	Pontos sobrantes	Pontos obtidos	Total de pontos	Aplicação de pontos
2017/2018	4	2	6	
2019/2020	6	4	10	Pelo acumular de 8 pontos sobe uma posição no início de 2021
2021/2022	2	2	4	
2023/2024	4	2	6	Com 6 pontos usufrui do acelerador de carreiras e sobe uma posição no início de 2025

*Muito agradecemos a vossa análise à situação exposta de forma a podermos ajudar a Entidade onde a profissional se encontra a posicionar a mesma na correta e devida posição remuneratória.”*

Cumpre, assim, informar:

I

Solicitámos esclarecimentos à entidade consulente, que nos esclareceu em 11/08/2025, que esta trabalhadora está integrada na carreira e categoria de técnico superior e que a última avaliação obtida em sede de avaliação de desempenho na Freguesia foi de 4,3 (menção qualitativa de relevante), no biénio de 2015/2016, antes de ser cedida a outra entidade.

II

A constituição desta cedência de interesse público determinou, para a trabalhadora em causa, a suspensão do respetivo vínculo de emprego público detida com a Freguesia, nos termos do n.º 3 do artigo 241.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).

Através dessa cedência de interesse público a trabalhadora foi exercer funções numa entidade empregadora fora do âmbito de aplicação da LTFP, à qual também não é aplicável o regime do SIADAP e da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (que estabelece o Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública – SIADAP; na sua redação atual).

Estando o vínculo suspenso, a trabalhadora continua a ter direito ao desenvolvimento da sua carreira na origem, apesar de não poder ser avaliada em sede de SIADAP na Freguesia (entidade empregadora de origem), e de qualquer avaliação que lhe seja feita na entidade de destino não ser passível de relevar porquanto essa entidade empregadora está fora do âmbito de aplicação do SIADAP.

Assim, a norma do artigo 42.º/6<sup>1</sup> da Lei n.º 66-B/2007 consagra um mecanismo de suprimento da ausência de avaliação de desempenho regular realizada nos termos comuns<sup>2</sup> («avaliação comum»)<sup>3</sup>, estabelecendo

<sup>1</sup> Previsto nos números 5 e 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, que estabelecem o seguinte:

*“5 - No caso de quem, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.*

*6 - No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida nos termos da presente lei ou das suas adaptações, ainda que por ponderação curricular, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no artigo 75.º”*

<sup>2</sup> Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 42.º é determinante a ausência de uma avaliação regularmente realizada nos termos comuns, correspondendo àquela que é feita quando existam os requisitos funcionais e que cumpre com os termos fixados no Título IV da Lei n.º 66-B/2007, conforme expressamente estipulado no n.º 5 do artigo 42.º.

<sup>3</sup> Como apelida Paulo Veiga e Moura, em *“A Avaliação do Desempenho na Administração Pública – comentário à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro”*, Coimbra Editora, 2012, página 191.

que, nessas situações, *“relewa, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida nos termos da presente lei ou das suas adaptações, ainda que por ponderação curricular, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no artigo 75.º”*.

Nos casos em que a pessoa não pode ser avaliada em sede de SIADAP 3, na entidade de origem, e relativamente à aplicação do mecanismo de suprimento por *“arrastamento da nota”*, se o trabalhador não tiver avaliação que releve nos termos do n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007 ou se pretender a sua alteração, requer avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do artigo 43.º, que no seu n.º 2 estipula que os interessados dispõem de prazo até 31 de dezembro (do ano anterior aquele em que ocorre a avaliação) para requerer que a avaliação substitutiva seja feita por ponderação curricular.

Como tal, as avaliações de desempenho que tenha sido obtidas pela trabalhadora na entidade cessionária, onde se encontra a exercer atualmente funções, não têm qualquer relevância para efeitos do desenvolvimento da sua carreira.

Portanto, verifica-se que, à luz do disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º e do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, o procedimento correto, que deveria ter sido adotado pela entidade consulente, teria sido notificar a trabalhadora em causa para que se quisesse alterar a última avaliação obtida pudesse requerer que o suprimento da ausência de avaliação nos termos comuns se operasse por ponderação curricular: sendo certo, contudo, que no caso em concreto e como a última avaliação obtida pela trabalhadora em sede de SIADAP 3, não teria qualquer interesse em alterar a mesma (nomeadamente, porque essa nota não seria alterável para excelente em sede de ponderação curricular).

III

Tendo presente que o objeto do pedido é a apresentação de contributos para auxiliar a Freguesia na reconstituição da carreira desta trabalhadora, por questões de metodologia e clareza de exposição, apresentaremos o enquadramento jurídico aplicável em matéria de desenvolvimento de carreiras à medida que fazemos a direta subsunção e aplicação às circunstâncias do caso em concreto, sistematizando por etapas com referência aos momentos que nos parecem determinantes:

#### 1. Descongelamento das carreiras a 1/01/2018:

1.1. 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 n.ºs 1 e 7 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

1.2. De acordo com o n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, na redação à data, *“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 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra (...)”*.

1.3. A 1/01/ 2018, vão relevar para alteração obrigatória de posicionamento remuneratório os pontos que a trabalhadora tinha 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. n.ºs 1 e 7 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017.

1.4. Assim, esta trabalhadora beneficiou de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, em 1/01/2018, porque tinha acumulado (no período de congelamento) 14 pontos, 10 dos quais utiliza para efeitos do artigo 156.º/ da LTFP.

1.5. 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.”*.

1.5.1. O que foi igualmente salvaguardado no 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 (...)”*.

1.5.2. Esta proteção dos pontos obtidos durante o congelamento é reforçada no 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.

1.5.3. 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 4 pontos sobrantes daqueles 14 que a trabalhadora tinha acumulado no período de 'congelamento das carreiras' e que não puderam ser utilizados para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório a 1/01/2018, poderão ser aproveitados para uma futura alteração remuneratória.

## 2. Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em 2021:

2.1. A 31/12/2020, a trabalhadora tinha acumulados 8 pontos (4 dos que havia obtido no período de congelamento e ainda não usados [ver 1.5.1.] e 4 pontos obtidos no biénio de 2017/2018), com os 4 pontos obtidos em 2021 relativamente ao biénio de 2019/2020 a trabalhadora acumula mais do que os 10 pontos exigidos pelo n.º 7 do artigo 156.º da LTFP (na redação à data), perfazendo um total de 12 pontos, o que lhe permite beneficiar de uma alteração obrigatória de posicionamento remuneratória ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, com efeitos a 1/01/2021.

2.1.1 Por força desta alteração obrigatória, a trabalhadora passa para a 6.ª posição remuneratória da carreira e categoria gerais de técnico superior, a que corresponde o Nível 31 (2 031,43€<sup>4</sup>)

## 2.2. Não aproveitamento dos pontos sobrantes que não foram usados na alteração obrigatória em 2021:

2.2.1. Contudo, não consegue aproveitar os 2 pontos sobrantes, que não usou nessa alteração, uma vez que à data (em 2021) ainda não existia norma que lhes atribuisse relevância para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório (como veio a acontecer posteriormente<sup>5</sup>).<sup>6</sup>

2.2.2. Tal como refere a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) "*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*

<sup>4</sup> Veja-se a informação sobre o "Sistema Remuneratório da Administração Pública 2021" elaborada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), disponibilizada em [https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP\\_2021.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP_2021.pdf)

<sup>5</sup> Designadamente, o novo n.º 8 que foi introduzido no artigo 156.º da LTFP pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, com a seguinte redação: "*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.*"

<sup>6</sup> A título de exemplo, veja-se a análise prática explicada na Nota Informativa n.º 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>

orçamento, pelo que os outros pontos serão perdidos por aplicação da regra geral do n.º 7 do artigo 156.º da LTFP.<sup>7</sup>.

#### 4. Revisão dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios e atualização das remunerações base na Administração Pública operada pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022:

4.1. Em 1/01/2023, a trabalhadora beneficia de duas das medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas instituídas pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, mais precisamente:

a) a revisão do montante pecuniário do nível remuneratório da 6.ª posição da carreira e categoria gerais de técnico superior, que passa do nível 31 para o nível 32, por força do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022: “O valor do montante pecuniário dos níveis remuneratórios 9 a 41 da TRU, inclusive, é atualizado para o valor correspondente ao montante pecuniário do nível remuneratório seguinte, considerando, para o efeito, os montantes pecuniários resultantes da atualização estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro;”;

b) a atualização das remunerações base na Administração pública prevista no n.º 3 do artigo 4.º deste diploma legal (“A remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração entre (euro) 709,48 e (euro) 2612,03 é atualizada em (euro) 52,11.”).

4.2. O Decreto-Lei n.º 84-F/2022 aprovou a nova Tabela Remuneratória Única da Administração Pública (TRU), fruto desta revisão (cf. Anexo I), sendo que os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da categoria de técnico superior da carreira geral de técnico superior constam do anexo II a este diploma (cf. artigo 8.º).

4.3. Portanto, em 2023 a trabalhadora encontra-se na 6.ª posição remuneratória da carreira e categoria gerais de técnico superior a que correspondia o Nível 32, com uma remuneração base de 2 175,48€<sup>8,9</sup>

#### 5. Atualização dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios operada pelo Decreto-Lei n.º 108/2023:

5.1. O Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro, que aprovou medidas de valorização dos trabalhadores que exercem funções públicas, procedeu a uma atualização de 3% dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios acima do nível 24 da TRU (conforme a alínea d) do artigo 3.º).

<sup>7</sup> Num esclarecimento sobre pontos sobrantés, acessível em [https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/flyers/Flyer\\_avaliacao\\_desempenho\\_pontos%20sobrantés.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/flyers/Flyer_avaliacao_desempenho_pontos%20sobrantés.pdf)

<sup>8</sup> Para melhor referência sobre os valores remuneratórios da carreira de técnico superior que vigoravam no ano de 2023, veja-se o documento elaborado pela DGAEP sobre o “Sistema Remuneratório da Administração Pública 2023”, que está disponível em [https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP\\_2023\\_V1\\_nov.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP_2023_V1_nov.pdf)

<sup>9</sup> Anteriormente, em 2022, a sua remuneração base era de 2049,71€; ver [https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP\\_2022\\_V3.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP_2022_V3.pdf)

## 6. Alteração da estrutura remuneratória da carreira de técnico superior operada pelo Decreto-Lei n.º 13/2024

6.1. Também a 1/01/2024, por força do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º<sup>10</sup> do Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro (que procedeu à alteração da estrutura remuneratória da carreira de técnico superior), e sobrepondo-se à atualização ocorrida logo no início desse ano (a que nos reportamos no ponto anterior), a trabalhadora é reposicionada na nova estrutura remuneratória da carreira geral unicategorial de técnico superior, numa posição remuneratória automaticamente criada, entre a 4.ª e a 5.ª posição, com o montante pecuniário de 2 240,74€<sup>11</sup> correspondente ao Nível 32 da TRU.<sup>12</sup>

## 7. Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em 2025:

7.1. A trabalhadora inicia o ano de 2025 com 4 pontos, que obteve anteriormente (relativamente ao biénio de 2021/2022, e ainda não usados), aos quais vão acrescer os 4 pontos referentes ao biénio de 2023/2024 (cf. artigo 42.º/6 da Lei n.º 66-B/2007), perfazendo um total de 8 pontos.

7.2. A redação do artigo 156.º/7<sup>13</sup> da LTFP foi alterada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, com efeitos a 1/01/2025, o que significa que, agora, os trabalhadores em funções públicas já só necessitam de 8 pontos para poderem beneficiar de uma alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, nos termos daquele preceito legal.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 13/2024 estabelece o seguinte:

*“Artigo 3.º - Reposicionamento remuneratório na carreira geral de técnico superior*

*1 - Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, estejam integrados na carreira geral de técnico superior são reposicionados na nova estrutura remuneratória, nos seguintes termos:*

*a) Na 1.ª posição remuneratória quando a remuneração base a que atualmente têm direito seja inferior ao montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório 16 da tabela remuneratória única (TRU);*

*b) Na posição remuneratória a que corresponda um nível remuneratório cujo montante pecuniário seja igual ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito;*

*c) Nas restantes situações, em posição remuneratória, automaticamente criada, cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito, coincidente ou não com um nível remuneratório da tabela remuneratória única.*

*2 - Para efeitos do reposicionamento a que se refere o número anterior, são também consideradas as posições remuneratórias transitórias 7.ª-A e 10.ª-A, que constam do anexo ii ao Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, na redação conferida pelo presente decreto-lei.*

<sup>11</sup> Conforme informação disponibilizada pela DGAEP, em o “*Sistema Remuneratório da Administração Pública 2024*”, acessível em [https://www.dgaep.gov.pt//upload/catalogo/SRAP\\_2024\\_V24\\_06\\_05\\_jun.pdf](https://www.dgaep.gov.pt//upload/catalogo/SRAP_2024_V24_06_05_jun.pdf)

<sup>12</sup> Veja-se o quadro constante da resposta à Pergunta 2, do conjunto de perguntas frequentes (FAQs) elaborado pela DGAEP, “FAQ - Reposicionamento na nova estrutura remuneratória da carreira de técnico superior”, sobre “*2. Como se processa o reposicionamento dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior na nova estrutura remuneratória?*” – que se encontra acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=106000000#>

<sup>13</sup> Que, desde 1/01/2025, dispõe o seguinte: “*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: (...)*”.

<sup>14</sup> Contrariamente ao que indica a entidade consulente, tal não acontecia ainda em 2021, só mesmo desde 2025, porquanto até 31/12/2024, o artigo 156.º/7 da LTFP exigia expressamente 10 pontos para que pudesse existir uma alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, tendo só este passado a ser 8 os pontos necessários para tal.

7.3. No entanto, depreende-se da informação constante do pedido da entidade consulente, que esta trabalhadora está abrangida pela medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, enquadrando-se no âmbito subjetivo de aplicação previsto na alínea b) do artigo 2.º, nomeadamente por “[deter] 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre: i) 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007; ii) 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017”.

7.4. Como tal, esta trabalhadora beneficia da «Redução do número de pontos necessários para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório», prevista no artigo 3.º<sup>15</sup> do Decreto-Lei n.º 75/2023, o que lhe permite realizar, já este ano, uma alteração obrigatória de posicionamento remuneratório utilizando 6 dos 8<sup>16</sup> pontos que acumula neste ano, passando “para a posição remuneratória seguinte à detida”.

7.5. Como se trata da primeira alteração do posicionamento remuneratório, após o reposicionamento na nova estrutura remuneratória (em resultado do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 13/2024), o seu processamento deve observar o procedimento indicado pela DGAEP<sup>17</sup>, cujas orientações determinam que “Os trabalhadores não podem ser posicionados em nível remuneratório inferior àquele a que teriam direito antes do reposicionamento na nova estrutura remuneratória”.

7.6. Pelo que esta primeira alteração do posicionamento remuneratório desta trabalhadora integrada na carreira de técnico superior deverá ser feita de acordo com a tabela apresentada pela DGAEP (na Resposta 3 das referidas “FAQ - Reposicionamento na nova estrutura remuneratória da carreira de técnico superior”), que identifica taxativamente que a trabalhadora passa, em 2025<sup>18</sup>, para a 6.ª posição

<sup>15</sup> O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 75/2023 estabelece o seguinte:

“Artigo 3.º - Redução do número de pontos necessários para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório  
1 - Os trabalhadores que, no ano de 2024 ou seguintes, acumulem seis ou mais pontos nas avaliações do desempenho relativas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram alteram o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que seis pontos, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

3 - A redução do número de pontos necessários para a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório a que se refere o n.º 1 é aplicável apenas uma vez a cada trabalhador.

4 - A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos a 1 de janeiro do ano em que o trabalhador acumule o número de pontos necessários para a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório a que se refere o n.º 1.”

<sup>16</sup> Os 4 pontos obtidos anteriormente e ainda não utilizados e os 4 pontos relativos ao biénio de 2023/2024, por ‘arrastamento de nota’.

<sup>17</sup> Na resposta à Pergunta 3, do conjunto de perguntas frequentes (FAQs) elaborado pela DGAEP, “FAQ - Reposicionamento na nova estrutura remuneratória da carreira de técnico superior”, “3. Como se processa a primeira alteração do posicionamento remuneratório, após o reposicionamento na nova estrutura remuneratória?” - que se encontra acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=106000000#>

<sup>18</sup> Com efeitos a 1/01/2025, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 75/2023.

remuneratória da carreira de técnico superior, a que corresponde o Nível 38 (com montante pecuniário de 2 622,59€<sup>19</sup>).

7.7. Os 2 pontos em excesso, que não foram utilizados para esta alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, ao abrigo do acelerador de carreiras (Decreto-Lei n.º 75/2023), relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, nos termos do expressamente previsto no n.º 2 do artigo 3.º deste regime jurídico.

### 8. Situação atual

8.1. Tendo presente tudo o que atrás se informou e analisou, entendemos que, salvo melhor opinião, a trabalhadora encontra-se, à presente data, posicionada na 6.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior (Nível 38; 2 622,59€<sup>20</sup>), em virtude da alteração obrigatória do posicionamento remuneratório de que beneficia em 2025 (cf. artigo 156.º/7 da LTFP), por acumulação dos 4 pontos sobranes anteriores e ainda não usados com os 4 pontos referentes ao biénio de 2023/2024 que obteve este ano (cf. artigo 42.º/6 da Lei n.º 66-B/2007), perfazendo um total de 8 pontos, dos quais utiliza apenas 6 (cf. artigo 3.º/1 do Decreto-Lei n.º 75/2023), e possuindo 2 pontos em excesso que aproveitam para efeitos de uma futura alteração de posição remuneratória (cf. artigo 3.º/2 do Decreto-Lei n.º 75/2023).

## IV

Em conclusão,

1. Tendo presente que a trabalhadora da Freguesia em causa encontra-se com o seu vínculo de emprego público suspenso desde 2016, momento em que passou a exercer funções em entidade empregadora excluída do âmbito de aplicação da LTFP, ao abrigo de cedência de interesse público, cabe à Freguesia assegurar o desenvolvimento da sua carreira na origem, para o que é aplicável exclusivamente o mecanismo de suprimento da falta de avaliação em sede de SIADAP previsto no n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007: para a obtenção de pontos necessários ao desenvolvimento da carreira (nomeadamente para efeitos do artigo 156.º/7 da LTFP), é feita relevar a última avaliação obtida em sede de SIADAP antes de o vínculo de emprego público se ter suspenso (biénio de 2015/2016).

2. Nesta conformidade, deve a entidade consulente reconstituir a carreira desta trabalhadora tendo em atenção dos contributos que atrás se apresentaram, nos termos do que no presente parecer se informou e concluiu, para o que, num espírito de mera colaboração e de síntese comparativa, apresentamos,

---

<sup>19</sup> De acordo com a informação disponibilizada pela DGAEP, em o "Sistema Remuneratório da Administração Pública 2025", acessível em [https://www.dgaep.gov.pt/upload//catalogo/SRAP\\_2025\\_V25\\_06\\_05\\_jun.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload//catalogo/SRAP_2025_V25_06_05_jun.pdf)

<sup>20</sup> Idem.

resumidamente no quadro abaixo (que não dispensa a cuidada análise de cada um dos pontos da Parte III do presente parecer):

Contexto: Trabalhadora da Freguesia, com vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado integrada na carreira unicategorial de técnico superior, em situação de cedência de interesse público desde 2016 noutra entidade. É-lhe aplicável o mecanismo de suprimento da ausência de avaliação (artigo 42.º/6 da Lei n.º 66-B/2007) para contabilização dos pontos necessários ao desenvolvimento da sua carreira de 2017 em diante.						
Período de congelamento das carreiras (até 31/12/2017)						
Última avaliação obtida em sede de SIADAP 3 (Biénio de 2015/2016)		Posicionamento Remuneratório a 31/01/2017			Pontos acumulados em sede de SIADAP até 31/01/2017	
4,3 (Relevante)		4.ª posição da carreira geral de técnico superior Nível 23 (1 613,42€)			14	
Após descongelamento das carreiras (artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro)						
Momento temporal	Pontos anteriores acumulados	Pontos obtidos	Pontos Usados	Altera posição	Posicionamento Remuneratório	Pontos Sobrantes
1/01/20218	14	-	10	Sim	5.ª posição Nível 27 (1 824,84€)	4
2019	4	Biénio 2017/2018 4 (última avaliação obtida)	-	Não	-	8
2021	8	Biénio 2019/2020 4 (última avaliação obtida)	10	Sim	6.ª Nível 31 (2 031,43€)	0
2023	Revisão dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios e atualização das remunerações base na Administração Pública operada pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro (alínea c) do artigo 3.º e n.º 3 do artigo 4.º)				6.ª posição Nível 32 (2 175,48€)	Não aplicável
	0	Biénio 2021/2022 4 (última avaliação obtida)	-	Não	-	4
2024	Atualização dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios, operada pelo Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro (alínea c) do artigo 3.º)				6.ª posição Nível 32 (2 175,48€)	Não aplicável
	Alteração da estrutura remuneratória da carreira de técnico superior operada pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro (artigo 3.º).				Entre a 4.ª e 5.ª posição Nível 32 (2 240,74€)	Não aplicável
2025	4	Biénio 2023/2024 4 (última avaliação obtida)	6 (Decreto-Lei n.º 75/2023)	Sim	6.ª posição Nível 38 (2 622,59€)	2

Este é, salvo melhor opinião, o meu parecer.

À consideração superior.