

**ALTERAÇÕES
LEGISLATIVAS
DECORRENTES DA
ENTRADA EM VIGOR DA LEI
DO ORÇAMENTO DE
ESTADO PARA 2018**

Com a atual Lei do Orçamento de Estado para o ano 2018 (LOE 2018) inicia-se o processo de descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública que vem permitir as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão.

Neste contexto, foi elaborado o presente documento, focando as principais alterações legais introduzidas e de que forma as mesmas terão repercussões na carreira dos trabalhadores do Instituto Politécnico de Leiria.

No presente documento encontrará estas alterações divididas em cinco capítulos principais:

- Alterações de posicionamento remuneratório
- Prorrogação de efeitos (art.º 20)
- Subsídio de refeição e subsídio de Natal
- Pagamento de trabalho suplementar ou extraordinário
- Mobilidade

1. Alterações de posicionamento remuneratório previstas na alínea a), do n.º 1, do artigo 18º da LOE 2018

Haverá lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Seis pontos por cada menção máxima - Excelente
- b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima – relevante
- c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo - Adequado
- d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação – Inadequado.

1.2. Como será efetuada a alteração de posicionamento remuneratório?

Para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, contam todos os pontos que não tenham sido ainda utilizados para alteração de posicionamento remuneratório, mas que respeitem ao posicionamento em que atualmente o trabalhador se encontra.

Os pontos obtidos pelo trabalhador durante o período de congelamento e que se encontram acumulados na designada “*bolsa de pontos*” irão ser contabilizados permitindo alterações de posicionamento remuneratório por blocos de 10 pontos:
Exemplos:

- Um trabalhador que tenha 11 pontos altera uma posição remuneratória e fica com 1 ponto na referida bolsaⁱⁱ;
- Um trabalhador que tenha acumulado 22 pontos, muda 2 posições remuneratórias e fica com 2 pontos em bolsa;
- Um trabalhador que tenha 9 pontos não pode alterar de posição remuneratória, terá que aguardar pelo próximo ciclo avaliativo, de modo a obter os 10 pontos obrigatórios.

1.3. Como será efetuado o pagamento dos acréscimos remuneratórios?

O pagamento resultante das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudança de nível ou escalão, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, e o seu acréscimo será pago de forma faseada nos seguintes moldes:

Ano	Mês de pagamento	% Do acréscimo	Obs.:
2018	janeiro	25 %	Entre 01 de jan. e 31 de agosto
2018	setembro	50 %	Entre 01 de set e 30 de abril 2019
2019	maio	75 %	Entre 01 de maio e 30 de novembro
2019	dezembro	100 %	01 de dezembro 2019

1.4. Como é que o trabalhador sabe quantos pontos tem?

A DSRH comunicará a todos os trabalhadores os pontos detidos, incluindo os atribuídos nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 18º da LOE 2018 (trabalhadores que não tenham sido avaliados), com a discriminação anual.

1.4.1 Qual o procedimento a adotar aos trabalhadores que não tenham sido avaliados?

Os trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, por não lhes ter sido aplicado o sistema de avaliação de desempenho, ou tenham sido avaliados por um sistema sem diferenciação do mérito, num ou mais ciclos de avaliação, ser-lhes-á atribuído um ponto por cada ano não avaliado. Caso o trabalhador pretenda substituir os pontos atribuídos nestas condições poderá requerer a ponderação curricular.

O trabalhador pode requerer a realização da avaliação por ponderação curricular, no prazo de cinco dias úteis após a comunicação dos pontos pela DSRH, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenhoⁱⁱⁱ, sendo garantido o princípio da diferenciação dos desempenhos.

1.5 Como se processa a alteração de posicionamento remuneratório nas carreiras não revistas (carreira de informática) e subsistentes, uma vez que estão integradas na tabela remuneratória única (TRU)?

A alteração faz-se na estrutura da respetiva carreira, a qual não foi alterada pela integração na TRU por força do artigo 5.º, da Lei n.º 75/2014. Assim, nestes casos a alteração de posição remuneratória processa de acordo com a estrutura da carreira, que se mantém, para o montante correspondente ao escalão e índice seguintes da respetiva categoria.

1.6 Quanto à carreira geral de assistente operacional

Nos termos do artigo 28.º da LOE 2018, o Governo aprovará legislação própria para corrigir distorções na tabela remuneratória da carreira geral de assistente

operacional, designadamente as que resultem das sucessivas atualizações da Retribuição Mínima Mensal Garantida, pelo que só após a entrada em vigor da referida legislação, será possível tornar efetivas as alterações de posicionamento remuneratória, dos trabalhadores integrados nessa carreira.

2 - Prorrogação dos efeitos da LOE 2015

No art.º 20.º da LOE 2018 são prorrogados os efeitos das alíneas b) e d) do n.º 2 do artigo 38.º e dos artigos 39.º, 41.º, 42.º e 44.º da Lei n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro (Lei OE 2015) durante o ano de 2018.

Art.º 38.º Proibição de valorizações remuneratórias

2 - O disposto no número anterior abrange as valorizações e outros acréscimos remuneratórios, designadamente os resultantes dos seguintes atos:

b) Atribuição de prémios de desempenho ou outras prestações pecuniárias de natureza afim que excedam os limites fixados no artigo seguinte;

d) Pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria de origem, nas situações de mobilidade interna, na modalidade de mobilidade na categoria, iniciadas após a entrada em vigor da presente lei, suspendendo-se a aplicação a novas situações do regime de remuneração dos trabalhadores em mobilidade prevista no n.º 1 do artigo 153.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Art.º 39.º Atribuição de prémios de desempenho

Art.º 41.º Prémios de gestão

Art.º 42.º Determinação do posicionamento remuneratório

3 – Subsídio de Refeição e Subsídio de Natal

3.1 - O valor do subsídio de refeição para o ano de 2018 mantém-se em € 4,77, passando o mesmo a ser isento de tributação em sede de IRS.

3.2 – Com a entrada em vigor da LOE 2018, o pagamento de subsídio de Natal deixa de ser feito em duodécimos, pelo que volta a ser pago na totalidade no mês de novembro.

4 - Pagamento de trabalho suplementar ou extraordinário

O pagamento do trabalho suplementar (prestado a partir de 01/01/2018), passa novamente a ser calculado nos termos do artigo 162.º da LTFP:

- 25% da remuneração na primeira hora, ou fração desta;
- 37,5% da remuneração nas horas ou frações subsequentes.
- 50% quando prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar

Este regime é reposto, com menção expressa que não haverá lugar ao pagamento de quaisquer retroativos.

5 – Mobilidade

5.1 – Duração da mobilidade

ⁱ Independentemente da razão da alteração (procedimento concursal, consolidação da mobilidade, transição de carreira).

ⁱⁱ Os pontos que excedam após a (s) alteração (ões) de posicionamento remuneratório relevam para futura alteração de posicionamento remuneratório.

As situações de mobilidade existentes à data de entrada em vigor da LOE 2018 serão prorrogadas até 31/12/2018, como tem vindo a acontecer.

5.2 – Remuneração na consolidação de mobilidade intercarreiras

Nas situações de consolidação de mobilidade intercarreiras, na carreira técnica superior, são aplicáveis as regras estabelecidas no art.42.º da LOE 2015, no que respeita ao posicionamento remuneratório aplicável aos procedimentos concursais.

Fonte: Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro – LOE 2018;

Perguntas frequentes – Descongelamento de Carreiras, DGAEP)

<https://www.dgaep.gov.pt/pdc/>

ⁱⁱⁱ Nos termos do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro, para os trabalhadores abrangidos pelo SIADAP, e conforme a grelha aprovada no Anexo 4, da ata n.º 1, do CCA do Instituto Politécnico de Leiria.