

## Nota Informativa n.º 07 / IGeFE / 2021

### **ASSUNTO: Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório - Pessoal Não Docente**

#### *Suporte legal:*

*Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho*

*Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro*

*Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (LOE 2018)*

*Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019)*

*Lei n.º 2/2020, de 31 de março (LOE 2020)*

No sentido de proceder à informação do cabimento e esclarecer as dúvidas colocadas pelos AE/ENA relativas às alterações de posicionamento remuneratório do pessoal não docente transmitem-se as seguintes orientações tendo por base a informação constante do site da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), e o Parecer emitido por aquela entidade, cujo teor se transcreve, no ponto II:

#### **I - REGRA GERAL DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO**

1. As alterações do posicionamento remuneratório são apenas aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e não aos trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo uma vez que só os primeiros estão integrados em carreiras (cf. n.º 1 do artigo 79.º da LTFP).
2. A regra geral em matéria de relevância de avaliações de desempenho para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório é, como previsto nos n.ºs 2 e 7 do artigo 156.º da LTFP, a de que **apenas relevam as avaliações de desempenho obtidas no posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra.**
3. Assim, sempre que o trabalhador altera a sua posição remuneratória inicia-se uma nova contagem de pontos para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório, deixando os eventuais pontos em excesso de ter qualquer validade.
4. Contudo, nos termos previstos na Lei do Orçamento de Estado de 2018 os pontos sobranes decorrentes da alteração de posicionamento remuneratório verificada em 2018, com o “descongelamento”, são acumuláveis aos pontos que se venham a obter em avaliações de desempenho posteriores, relevando para efeito da próxima alteração de posicionamento remuneratório.

5. A este propósito transcreve-se a FAQ da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), sobre a matéria:

*“18. O que acontece aos pontos que excedam o necessário para a alteração de posicionamento remuneratório a 1 de janeiro de 2018?*

*Os pontos obtidos durante o período do congelamento que excedam os necessários para alteração de posicionamento remuneratório a 1 de janeiro de 2018, relevam para efeitos de futura alteração do posicionamento remuneratório, nos termos das leis do Orçamento do Estado de 2011 a 2017.*

*Ex: O trabalhador acumulou até à data de descongelamento um total de 19 pontos. Como a alteração de posicionamento remuneratório requer, apenas, 10 pontos, o trabalhador altera o posicionamento remuneratório com efeitos a 1 de janeiro de 2018 e fica, ainda, com um saldo de 9 pontos que relevam para futura alteração do posicionamento remuneratório.“*

#### **EXEMPLOS:**

- a) Trabalhadores que alteraram o seu posicionamento remuneratório em 01-01-2018, com pontos sobrantes**

##### **Exemplo 1:**

Pontos sobrantes em 01-01-2018 - 8;

Avaliação do ciclo avaliativo 2017/2018 - 4 pontos;

Nova alteração de posicionamento remuneratório em 01-01-2019;

Pontos sobrantes - 2

***Perde os 2 pontos sobrantes***

##### **Exemplo 2:**

Pontos sobrantes em 01-01-2018 - 4;

Avaliação do ciclo avaliativo 2017/2018 - 4 pontos;

Não alterou o posicionamento remuneratório em 01-01-2019;

Avaliação do ciclo avaliativo 2019/2020 - 2 pontos;

***O trabalhador altera o seu posicionamento remuneratório em 01-01-2021.***

**b) Trabalhadores que não alteraram o seu posicionamento remuneratório em 01-01-2018, por não contabilizarem 10 pontos**

**Exemplo 1:**

Avaliação do ciclo avaliativo 2015/2016 - 4 pontos;

Avaliação do ciclo avaliativo 2017/2018 - 4 pontos;

Avaliação do ciclo avaliativo 2019/2020 - 4 pontos;

*O trabalhador altera o seu posicionamento remuneratório em 01-01-2021 e perde os 2 pontos sobrantes.*

**II - TRABALHADORES QUE CONSOLIDARAM NA CATEGORIA DE COORDENADOR TÉCNICO/ENCARREGADO OPERACIONAL E TRABALHADORES QUE INTEGRARAM NA CARREIRA NO ÂMBITO DO PREVPAP**

No que concerne ao posicionamento remuneratório destes trabalhadores, o IGeFE solicitou um parecer à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), cujo teor se reproduz:

***“1. Trabalhadores que consolidaram na categoria de Coordenador Técnico/Encarregado Operacional:***

*Deverão ser distinguidas duas situações: os pontos obtidos durante o congelamento remuneratório e os pontos obtidos posteriormente.*

*A Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (LOE 2018), permitia fazer revelar os pontos em excesso para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório.*

*Sendo que em 2019, com a Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019) foram permitidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, podendo-se revelar, para o efeito, os pontos 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, os outros serão perdidos.*

*Assim, os pontos em excesso, obtidos nos ciclos avaliativos 2017/2018 e seguintes, em caso de alteração de posicionamento remuneratório, não poderão revelar para efeitos de futura alteração de posicionamento.*

*Neste contexto, a partir da entrada em vigor da LOE2019, aplica-se a lei geral nessa matéria, a qual determina, no n.º7 do artigo 156.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de*



*junho, que “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 (...)”*

*Ora, em matéria de alteração de posicionamento remuneratório, a regra geral determina que apenas relevam as avaliações do desempenho referidas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra.*

*Neste sentido, sempre que o trabalhador alterar o seu posicionamento remuneratório, irá iniciar-se uma nova contagem de pontos para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório, não revelando os pontos em excesso.*

*Com efeito, considera-se que o disposto na LOE2018 constitui uma exceção a esta regra e é de aplicação restrita ao âmbito do processo de descongelamento de carreiras regulado no seu artigo 18.º, não podendo ser extrapolado para outras situações.*

*Do exposto constata-se que os trabalhadores, a partir da entrada em vigor da LOE2019, não poderão fazer revelar o pontos sobrantes para efeitos de alteração futura de posicionamento remuneratório, tal como consagra a lei geral sobre essa matéria, porquanto não se encontra em vigor norma especial que reproduza o previsto no artigo 18.º n.º 6 da LOE2018.*

*A norma prevista na LOE2020, vem apenas permitir que se mantenham os pontos não utilizados que respeitem ainda e unicamente ao período de “congelamento”.*

## **2. Trabalhadores que integraram na carreira no âmbito do PREVPAP - Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro.**

*É entendimento desta Direção-Geral que o reposicionamento remuneratório nos termos em que está previsto no artigo 13.º da Lei 112/2017, se esgota nessa alteração, iniciando uma nova contagem de pontos na nova posição remuneratória.*

*Assim, será aplicável o referido anteriormente para as alterações de posicionamento remuneratório das carreiras gerais.*

*Ou seja, aplicar-se-á a regra geral quanto aos pontos “sobrantes” após a alteração de posicionamento remuneratório resultante do processo de reconstituição da carreira, de que apenas relevam as avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que o trabalhador se encontra (cf. art.º 156.º, n.ºs 2 e 7, da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho). Assim, sempre que o trabalhador*

*altera o seu posicionamento remuneratório inicia-se uma nova contagem de pontos ou de menções qualitativas de avaliação para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório. Significa isto que os pontos eventualmente em excesso deixam de relevar.*

*No entanto, caso se trate de pontos que se reportam aos anos em que houve o “congelamento” de carreiras (ou seja, até 31.12.2017), deverá ser aplicado aos pontos “sobrantes” a norma excecional constante do n.º2 do artigo 16.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 219), em que são considerados, no ano de 2019, para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, regra que se mantém no ano de 2020, por força do disposto no n.º 2 do artigo 17.º da Lei n.º2/2020, de 31 de março (LOE 2020).”*

### **III - INFORMAÇÃO DE CABIMENTO**

À semelhança de anos anteriores, torna-se necessário apurar, detalhadamente, o montante dos encargos decorrentes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório a operar no corrente ano económico no universo dos trabalhadores dos estabelecimentos de ensino.

Assim, solicita-se que impreterivelmente até ao próximo dia **16 de julho de 2021**, cada Agrupamento de Escolas/ Escolas não Agrupada (AE/ENA) proceda ao preenchimento do formulário que se encontra disponibilizado na área reservada - GesEdu.

**É da competência dos Órgãos de Gestão dos AE/ENA a verificação do cumprimento dos requisitos necessários para as alterações do posicionamento remuneratório, as quais só poderão ser efetuadas após informação do cabimento a comunicar por este Instituto na área reservada - GesEdu.**

Lisboa, 02 de julho de 2021

O Presidente do Conselho Diretivo

José Manuel de Matos Passos