

Perguntas Frequentes sobre o processo de descongelamento - Documento de trabalho -

Índice

1. O descongelamento é aplicável a todas as carreiras?.....	2
2. Que trabalhadores são abrangidos pelo descongelamento em 2018?	2
3. Os trabalhadores que não tenham sido avaliados, poderão ser abrangidos pelo descongelamento?..2	
4. Os trabalhadores que tenham sido avaliados com base em sistemas de avaliação sem quotas, são abrangidos pelo descongelamento?.....	2
5. Como é que o trabalhador sabe quantos pontos tem?	3
6. Qual é o prazo para o serviço comunicar os pontos detidos?.....	3
7. Em que casos pode ser pedida a ponderação curricular?	3
8. Quando deve ser pedida a ponderação curricular?	3
9. Como se processa a avaliação por ponderação curricular?	3
10. Como se garante o princípio da diferenciação de desempenhos?	3
11. Quando produz efeitos a alteração obrigatória do posicionamento?	3
12. O que acontece se o trabalhador tem acumulados 9 pontos em 1 de janeiro de 2018?	3
13. Contam apenas os pontos obtidos durante o período de congelamento (2011-2017)?.....	3
14. A partir de quando se contam os pontos?	4
15. O que acontece aos pontos que excedam os necessários para a alteração de posicionamento remuneratório a 1 de janeiro de 2018?	4
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.	
16. Pode haver mais do que uma alteração de posicionamento remuneratório com efeitos a 1 de janeiro de 2018?.....	4
17. A lei prevê algum valor mínimo de acréscimo remuneratório decorrente do descongelamento?	4
18. A que carreiras se aplica a regra dos 28 €?	4
19. A que trabalhadores se aplica a regra dos 28€?	4
20. Como se aplica a regra dos 28€?.....	4
21. E a transição das demais carreiras para a Tabela Remuneratória Única, nos termos do art.º 5.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, torna aplicável a regra dos 28€?	5
22. Como se processa a alteração de posicionamento remuneratório nas carreiras não revistas e subsistentes, uma vez que estão integradas na TRU? Faz-se para o nível remuneratório seguinte da TRU?	5
23. Os direitos adquiridos ao longo de 2018 estão sujeitos ao pagamento faseado?	5
24. Qual é o faseamento aplicável?	5
25. Como se calculam as componentes remuneratórias indexadas à Remuneração Base?	5
26. As promoções, nomeações ou graduações em categoria ou postos superiores, serão também possíveis a partir de 1 de janeiro de 2018?.....	6
27. Que carreiras são abrangidas pelas promoções, nomeações ou graduações?	6
28. Os acréscimos decorrentes de promoções, nomeações ou graduações em categoria, estão sujeitos a faseamento?.....	6
29. Como se processam as promoções, nomeações ou graduações?	6

Descongelamento Carreiras

A 1 de janeiro de 2018 inicia-se o processo de descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública consagrado no artigo 19.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018 (LOE2018) que vem permitir alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão. Os acréscimos remuneratórios decorrentes dos direitos acumulados serão repostos de forma faseada em 2018 e 2019.

Em 2018 o faseamento é o seguinte:

Janeiro a agosto	Setembro a dezembro
25%	50%

A partir de 1 de janeiro de 2018, será igualmente possível proceder a promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos pelos trabalhadores, ainda que as mesmas dependam de abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou para categorias de acesso de carreiras não revistas ou subsistentes, incluindo carreiras de regime especial ou corpos especiais, após autorização da tutela e do Ministério das Finanças.

O processo de descongelamento de carreiras, progressões e promoções, será apoiado pela Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP) e pela Direção Geral do Orçamento (DGO) e acompanhado sistematicamente pela Inspeção Geral de Finanças (IGF).

Atenta a importância de um adequado esclarecimento dos serviços e dos trabalhadores nesta matéria, foi elaborado o presente documento, sob a forma de perguntas e respostas, abordando as principais questões em causa.

Parte I – Alterações de posicionamento remuneratório previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 19º da LOE 2018

1. O descongelamento é aplicável a todas as carreiras?

Sim, são abrangidas pelo descongelamento todas as carreiras, independentemente de se tratar de carreiras gerais, carreiras especiais, carreiras não revistas ou carreiras subsistentes.

2. Que trabalhadores são abrangidos pelo descongelamento em 2018?

Todos os trabalhadores que reúnam os requisitos legalmente previstos para as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório nas respetivas carreiras.

3. Os trabalhadores que não tenham sido avaliados, poderão ser abrangidos pelo descongelamento?

Sim. Os trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, por não lhes ter sido efetivamente aplicado o sistema de avaliação de desempenho, num ou mais ciclos de avaliação, não ficarão prejudicados no descongelamento, sendo-lhes atribuído um ponto por cada ano não avaliado, ou menção qualitativa equivalente, nos casos em que seja este o tipo de menção aplicável.

4. Os trabalhadores que tenham sido avaliados com base em sistemas de avaliação sem quotas, são abrangidos pelo descongelamento?

Sim. Neste caso, para garantir a equidade entre trabalhadores, é atribuído um ponto por cada ano ou a menção qualitativa equivalente, àqueles que tenham sido avaliados com base em sistemas sem diferenciação de mérito (quotas).

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

O serviço deve comunicar a todos os seus trabalhadores, os pontos detidos incluindo os atribuídos nos termos dos n.ºs 2 e 3., com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

6. Qual é o prazo para o serviço comunicar os pontos detidos?

A lei não fixa um prazo determinado, devendo, contudo, os serviços proceder com a celeridade devida, nos termos do CPA. De qualquer modo, as alterações a que haja lugar sempre produzirão efeitos à data determinada pela lei.

7. Em que casos pode ser pedida a ponderação curricular?

Quando o trabalhador esteja nas condições previstas nos n.ºs 2 ou 3 do art. 19º da LOE 2018 e pretenda substituir o(s) ponto (s) atribuído(s) nos termos daquelas normas pelo que resultem da avaliação por ponderação curricular a realizar.

8. Quando deve ser pedida a ponderação curricular?

No prazo de cinco dias úteis após a comunicação dos pontos pelo órgão ou serviço o trabalhador pode requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável, sendo garantido o princípio da diferenciação dos desempenhos.

9. Como se processa a avaliação por ponderação curricular?

Nos termos do sistema de avaliação aplicável, designadamente nos termos do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2017, de 28 de dezembro, para os trabalhadores abrangidos pelo SIADAP.

10. Como se garante o princípio da diferenciação de desempenhos?

A ponderação deverá ser realizada no serviço em que o trabalhador se encontra integrado, a título definitivo, à data da aplicação do art. 19º da LOE 2018, uma vez que a avaliação produzirá efeitos nesse serviço. Por outro lado, deverá haver uma única avaliação que respeite aos períodos em falta (sejam estes um único ou vários ciclos avaliativos), sob pena de inaplicabilidade do princípio. O princípio de diferenciação de desempenhos será assegurado pela aplicação das percentagens previstas no art. 75º da Lei n.º 66-B/2017 à totalidade dos trabalhadores requerentes da ponderação, no serviço.

11. Quando produz efeitos a alteração obrigatória do posicionamento?

A alteração remuneratória obrigatória produz efeitos na data fixada na lei, não dependendo da data em que a comunicação dos pontos é realizada.

12. O que acontece se o trabalhador tem acumulados 9 pontos em 1 de janeiro de 2018?

Terá que aguardar pela conclusão e avaliação do próximo ciclo avaliativo para completar o número mínimo de pontos necessários.

13. Contam apenas os pontos obtidos durante o período de congelamento (2011-2017)?

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

14. A partir de quando se contam os pontos?

Os pontos são contados a partir da última alteração de posicionamento remuneratório do trabalhador, nos termos da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas (LTFP), independentemente da razão da alteração (procedimento concursal; consolidação da mobilidade; transição de carreira).

15. O que acontece aos pontos que excedam os necessários 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.

16. Pode haver mais do que uma alteração de posicionamento remuneratório com efeitos a 1 de janeiro de 2018?

Sim, caso o trabalhador em 1 de janeiro de 2018 some 20 ou mais pontos referentes à respetiva avaliação.

17. A lei prevê algum valor mínimo de acréscimo remuneratório decorrente do descongelamento?

Não

18. A que carreiras se aplica a regra dos 28 €?

Apenas às carreiras revistas, incluindo as carreiras gerais.

19. A que trabalhadores se aplica a regra dos 28€?

Aos trabalhadores de carreiras revistas, incluindo carreiras gerais, que, por força do reposicionamento remuneratório na nova carreira tenham ficado colocados em posição remuneratória virtual a menos de 28 euros da posição remuneratória seguinte.

20. Como se aplica a regra dos 28€?

Quando o trabalhador **de carreira revista, incluindo as carreiras gerais**, se encontre em posição remuneratória virtual, **resultante da transição**, a menos de 28 euros da posição remuneratória imediatamente seguinte da respetiva **categoria/carreira**, ocorrendo **a alteração** de posicionamento remuneratório, o trabalhador será **colocado** não nessa posição mas na que imediatamente se siga, na estrutura remuneratória da sua categoria.

Exemplo:

	Posições remuneratórias	Posição virtual (valor)	Posição seguinte	Diferença	Posição subsequente	Acréscimo
Assistent e Técnico	Entre 1ª e 2ª	782,68	789,54	6,86	837,60	54,92
	Entre 4ª e 5ª	923,42	944,02	20,60	995,51	72,09
	Entre 7ª e 8ª	1084,76	1.098,50	13,74	1149,99	65,23

21. E a transição das demais carreiras para a Tabela Remuneratória Única, nos termos do art.º 5.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, torna aplicável a regra dos 28€?

Não.

Do artigo 5º da Lei n.º 75/2014, não resultou qualquer reposicionamento remuneratório dos trabalhadores das carreiras não revistas e subsistentes, limitando-se a lei a impor uma correspondência entre as remunerações resultantes da colocação em escalão e índice remuneratório do sistema retributivo ainda vigente para essas carreiras e categorias, e os níveis remuneratórios da tabela remuneratória única (TRU). Com efeito, não se tratou de uma revisão das carreiras, pelo que não é aplicável o art. 104º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR).

22. Como se processa a alteração de posicionamento remuneratório nas carreiras não revistas e subsistentes, uma vez que estão integradas na TRU? Faz-se para o nível remuneratório seguinte da TRU?

Não.

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

23. Os direitos adquiridos ao longo de 2018 estão sujeitos ao pagamento faseado?

Sim, o faseamento aplica-se durante o ano de 2018 independentemente da data em que o direito adquirido deva produzir efeitos.

24. Qual é o faseamento aplicável?

O faseamento aplicável é o vigente à data da aquisição do direito.

25. Como se calculam as componentes remuneratórias indexadas à Remuneração Base?

Para cálculo das componentes remuneratórias indexadas, designadamente suplementos remuneratórios, com valor determinado em percentagem da remuneração base do trabalhador, são tomados em consideração os valores da remuneração base decorrentes da aplicação do faseamento do pagamento dos valores resultantes da alteração de posicionamento remuneratório ou da progressão.

Parte II – Promoções previstas na alínea b) do n.º 1 do 19º artigo da LOE 2018

26. As promoções, nomeações ou graduações em categoria ou postos superiores, serão também possíveis a partir de 1 de janeiro de 2018?

Sim.

A partir de 1 de janeiro de 2018, será possível proceder a promoções, graduações em categoria ou posto superiores aos detidos pelos trabalhadores, para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou para categorias de acesso de carreiras não revistas ou subsistentes.

27. Que carreiras são abrangidas pelas promoções, nomeações ou graduações?

Todas as que preveem este tipo de mudança de categoria.

28. Os acréscimos decorrentes de promoções, nomeações ou graduações em categoria, estão sujeitos a faseamento?

Não.

29. Como se processam as promoções, nomeações ou graduações?

Os serviços devem apresentar a proposta aos membros do Governo responsáveis pela respetiva área a fim de obter despacho prévio favorável, devendo ainda ser obtido o despacho prévio favorável do membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública.