

Perguntas Frequentes sobre o processo de Descongelamento de Carreiras

Índice

1. O descongelamento altera os regimes jurídicos em vigor para as carreiras da Administração Pública?	3
2. O descongelamento é aplicável a todas as carreiras?	3
3. Que trabalhadores são abrangidos pelo descongelamento em 2018?	3
4. No caso de trabalhadores que exerçam cargos dirigentes como se processa o descongelamento? .	3
5. Os trabalhadores em cedência de interesse público com o vínculo suspenso são abrangidos pelo descongelamento?	3
6. Os trabalhadores que não tenham sido avaliados, poderão ser abrangidos pelo descongelamento? 4	
6.1. E os trabalhadores que se tenham encontrado em inatividade em situação de mobilidade especial e ou requalificação?	4
7. Os trabalhadores que tenham sido avaliados com base em sistemas de avaliação sem quotas, são abrangidos pelo descongelamento?	4
8. Como é que o trabalhador sabe quantos pontos tem?.....	4
9. Qual é o prazo para o serviço comunicar os pontos detidos?.....	4
10. Em que casos pode ser pedida a ponderação curricular?.....	4
11. Quando deve ser pedida a ponderação curricular?	4
12. Como se processa a avaliação por ponderação curricular?	4
13. Como se garante o princípio da diferenciação de desempenhos?	4
14. Quando produz efeitos a alteração obrigatória do posicionamento?	4
15. O que acontece se o trabalhador tem acumulados 9 pontos em 1 de janeiro de 2018?	5
16. Contam apenas os pontos obtidos durante o período de congelamento (2011-2017)?	5
17. A partir de quando se contam os pontos?	5
17.1. E quando da última alteração de posicionamento remuneratório não tenha resultado qualquer acréscimo remuneratório?.....	5
18. O que acontece aos pontos que excedam o necessário para a alteração de posicionamento remuneratório a 1 de janeiro de 2018?	5
19. Pode haver mais do que uma alteração de posicionamento remuneratório com efeitos a 1 de janeiro de 2018?	6
20. A que carreiras se aplica a regra dos 28 €?	6
21. A que trabalhadores se aplica a regra dos 28€?	6
22. Como se aplica a regra dos 28€?	6

23. 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€?	7
24. 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?	7
25. Os direitos adquiridos ao longo de 2018 estão sujeitos ao pagamento faseado?	7
26. Qual é o faseamento aplicável?	7
27. A lei prevê algum valor mínimo de acréscimo remuneratório decorrente do faseamento?.....	7
28. Como se processa o pagamento faseado?	8
29. Como se calculam as componentes remuneratórias indexadas à Remuneração Base?	8
29.1. Quando deve ser feito o processamento das alterações remuneratórias?	9
29.2. Em situação de mobilidade na categoria como é determinada a remuneração quando o trabalhador tenha adquirido o direito a alteração de posição remuneratória na sua situação de origem?	10
29.3. Os trabalhadores que se encontrem em situação de mobilidade intercarreiras e, por força do descongelamento, vejam alterada a sua posição remuneratória na carreira e categoria de origem, devem também alterar a sua remuneração na situação de mobilidade?	10
29.4. E os trabalhadores que venham a iniciar uma situação de mobilidade intercarreiras na pendência do faseamento?.....	10
29.5. Como relevam as avaliações de desempenho obtidas na pendência da mobilidade intercarreiras? 10	
29.6. E caso tenha havido consolidação?.....	10
29.7. E quando tenha havido alteração de posição na pendência da mobilidade, isto é, na categoria de origem, e existam pontos sobrantes?	10
30. As promoções, nomeações ou graduações em categoria ou postos superiores, serão também possíveis a partir de 1 de janeiro de 2018?	11
31. Que carreiras são abrangidas pelas promoções, nomeações ou graduações?	11
32. Os acréscimos decorrentes de promoções, nomeações ou graduações em categoria, estão sujeitos a faseamento?	11
33. Como se processam as promoções, nomeações ou graduações?	11

Descongelamento de Carreiras

A 1 de janeiro de 2018 inicia-se o processo de descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública consagrado no artigo 18.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 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, e que será atualizado em permanência no decurso das próximas semanas face a eventuais novas questões que possam ser suscitadas.

O presente documento não dispensa a consulta de outros instrumentos de esclarecimento, designadamente sobre a aplicação do SIADAP, disponibilizados na página da DGAEP.

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

1. O descongelamento altera os regimes jurídicos em vigor para as carreiras da Administração Pública?

Não. O descongelamento respeita os regimes em vigor, dispondo apenas sobre a forma de remoção dos bloqueios ao normal desenvolvimento remuneratório previstos pelas sucessivas leis do Orçamento de Estado desde 2011.

2. 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.

3. 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.

4. No caso de trabalhadores que exerçam cargos dirigentes como se processa o descongelamento?

O descongelamento processa-se, para os trabalhadores que a ele tenham direito, na respetiva carreira de origem.

5. Os trabalhadores em cedência de interesse público com o vínculo suspenso são abrangidos pelo descongelamento?

Implicando a cedência a suspensão de vínculo de emprego público com aceitação do trabalhador, em regra, não serão contabilizados pontos relativamente ao período em que os trabalhadores se encontrem em exercício de funções naquele regime. Contudo, se o trabalhador estiver em cedência em entidade não abrangida pela LTFP, a fim de permitir o eventual exercício da faculdade prevista no art. 154º da LTFP, (opção pelo vencimento da carreira

de origem), o respetivo serviço de origem deverá aplicar, se necessário, as regras de suprimento previstas no artigo 18.º da LOE 2018, para efeitos de eventual valorização remuneratória, procedendo às necessárias comunicações.

(versão de 01.02.2018)

6. 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.

6.1. E os trabalhadores que se tenham encontrado em inatividade em situação de mobilidade especial e ou requalificação?

Os trabalhadores nesta(s) situação(ões) tinham direito à avaliação, pelo que, caso a mesma não tenha sido efetuada, há lugar ao seu suprimento, nos termos do artigo 18.º da LOE2018

7. 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).

8. 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.

9. 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.

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

Quando o trabalhador esteja nas condições previstas nos n.ºs 2 ou 3 do art. 18.º da LOE 2018 e pretenda substituir o(s) ponto(s) atribuído(s) nos termos daquelas normas pelo que resulte da avaliação por ponderação curricular a realizar.

11. 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.

12. 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/2007, de 28 de dezembro, para os trabalhadores abrangidos pelo SIADAP.

13. 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. 18.º 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, no serviço, pela aplicação das percentagens previstas no art. 75.º da Lei n.º 66-B/2017 à totalidade dos trabalhadores requerentes da ponderação.

14. 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.

Ex: A comunicação dos pontos é feita ao trabalhador, assistente técnico, em 15 de fevereiro de 2018. O trabalhador tem direito a que lhe seja pago o valor apurado, de forma faseada, com efeitos a 1 de janeiro de 2018 (25%), nos termos da lei.

(nota: versão 16-01-2018)

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

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

16. 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 uma alteração prévia de posicionamento remuneratório, mas que respeitem ao posicionamento em que atualmente o trabalhador se encontra.

Ex: Em **01-01-2018** (data em que o descongelamento vai produzir efeitos), o trabalhador é **assistente técnico**, encontrando-se colocado na 3ª posição, com as seguintes avaliações de desempenho, desde 2007 (alínea a) do n.º 1 do artigo 113.º da LVCR).

Tem as seguintes avaliações de desempenho:

2007	Bom	1 ponto
2008	Adequado	1 ponto
2009	Adequado	1 ponto
2010	Adequado	1 ponto
2011	Adequado	1 ponto
2012	Adequado	1 ponto
2013/14	Adequado	2 pontos
2015/16	Adequado	2 pontos

Total de pontos - 10

Altera o seu posicionamento para a 4.ª posição remuneratória da categoria de assistente técnico, com efeitos em 1 de janeiro de 2018.

17. A partir de quando se contam os pontos?

Os pontos são contados a partir da última alteração de posicionamento remuneratório do trabalhador, nos termos nºs 2 e 7 do artigo 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), independentemente da razão da alteração (procedimento concursal; consolidação da mobilidade; transição de carreira).

17.1. E quando da última alteração de posicionamento remuneratório não tenha resultado qualquer acréscimo remuneratório?

Nesse caso, atendendo aos condicionamentos impostos no período de congelamento, designadamente quanto à determinação do posicionamento remuneratório constante do artigo 42.º da LOE 2015, mantido em vigor pelas LOE 2016 e 2017, os pontos detidos pelo trabalhador na anterior posição remuneratória deverão ser, excecionalmente, considerados.

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.

19. 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.

Ex: Em 01-01-2018 o trabalhador é titular da categoria de técnico superior, encontrando-se posicionado na 7.^a posição remuneratória, sendo detentor dessas categoria e posição remuneratória desde 1 de janeiro de 2009.

2009	Relevante	2 pontos
2010	Excelente	3 pontos
2011	Excelente	3 pontos
2012	Excelente	3 pontos
2013/14	Excelente	6 pontos
2015/16	Excelente	6 pontos

Total de pontos - 23

Altera o seu posicionamento para a 9.^a posição remuneratória da categoria de técnico superior, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, ficando com um **saldo de 3 pontos**, na posição remuneratória para que altera (9.^a), relevando estes pontos para futura alteração.

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

Às carreiras revistas, incluindo as carreiras gerais.

21. 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.

22. 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.

No caso dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional que auferam pela Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), ao perfazerem o número de pontos para alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, deverão ser posicionados na posição remuneratória que garanta o impulso mínimo de 28€ face à remuneração que auferiam (RMMG), ou seja, a quarta posição remuneratória.

(nota: versão 16-02-2018)

Exemplo:

	Posições remuneratórias	Posição virtual (valor)	Posição seguinte	Diferença	Posição subsequente	Acréscimo
Assistente Operacional	Entre 4. ^a e 5. ^a	665,96	683,13	17,17	738,05	72,09
	Entre 5. ^a e 6. ^a	734,62	738,05	3,43	789,54	54,92
	Entre 6. ^a e 7. ^a	782,68	789,54	6,86	837,6	54,92

Perguntas Frequentes – Descongelamento de Carreiras

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

23. 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).

24. 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.

Ex.: Carreira de Especialista de Informática – um especialista de informática de grau 1, nível 1, colocado na 1ª posição remuneratória da categoria (anterior escalão 1/índice 420) auferir 1.441,78, valor situado entre os níveis 19 e 20 da TRU, altera o posicionamento para a 2.ª posição remuneratória da categoria (anterior escalão 2/índice 460), passando a auferir 1.579,09, valor situado entre os níveis 22 e 23 da TRU.

	Escalão 1/posição	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4
<i>Especialista de Informática Grau 1</i>	420	460	500	540
<i>Nível 1</i>	1.441,78	1.579,09	1.716,40	1.853,71
TRU (níveis remuneratórios)	Entre 19 e 20	Entre 22 e 23	25	Entre 27e 28

25. 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.

26. Qual é o faseamento aplicável?

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

Mês de aquisição do direito	Mês de pagamento											
	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
Janeiro	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	50%	50%	50%	50%
Maio					25%	25%	25%	25%	50%	50%	50%	50%
Setembro									50%	50%	50%	50%

27. A lei prevê algum valor mínimo de acréscimo remuneratório decorrente do faseamento?

Não

28. Como se processa o pagamento faseado?

Exemplo 1: Técnico Superior com progressão em janeiro

Remuneração Base atual	1.201,48
Remuneração Base após progressão	1.407,45
Acréscimo	205,97

Faseamento	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
2018	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	50%	50%	50%	50%

Progressão em Janeiro	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
Remuneração Total	1.252,97	1.252,97	1.252,97	1.252,97	1.252,97	2.505,95	1.252,97	1.252,97	1.304,47	1.304,47	2.608,93	1.304,47

Cálculo para Remuneração Base:

Janeiro	$1.252,97 = 1201,48 + 205,97 \times 25\%$
Junho	$2.505,95 = (1201,48 + 205,97 \times 25\%) \times 2$
Setembro	$1.304,47 = 1201,48 + 205,97 \times 50\%$
Novembro	$2.608,93 = (1201,48 + 205,97 \times 50\%) \times 2$

Nota: cálculos assumem subsídios de férias e de natal pago por inteiro nos meses de junho e novembro, respetivamente

29. 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.

Perguntas Frequentes – Descongelamento de Carreiras

Exemplo 1: Inspector-Adjunto com progressão em janeiro e suplemento de 22,5%

Remuneração Base atual	1.338,79
Remuneração Base após progressão	1.407,45
Acréscimo	68,66
Suplemento de 22,5%	

Faseamento	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
2018	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	50%	50%	50%	50%

Progressão em Janeiro	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
Remuneração Total	1.661,04	1.661,04	1.661,04	1.661,04	1.661,04	3.017,00	1.661,04	1.661,04	1.682,07	1.682,07	3.055,19	1.682,07
Remuneração Base	1.355,96	1.355,96	1.355,96	1.355,96	1.355,96	2.711,91	1.355,96	1.355,96	1.373,12	1.373,12	2.746,24	1.373,12
Suplemento	305,09	305,09	305,09	305,09	305,09	305,09	305,09	305,09	308,95	308,95	308,95	308,95

Cálculo para Remuneração Base:

Janeiro	$1.355,96 = 1.338,79 + 68,66 \times 25\%$
Junho	$2.711,91 = (1.338,79 + 68,66 \times 25\%) \times 2$
Setembro	$1.373,12 = 1.338,79 + 68,66 \times 50\%$
Novembro	$2.746,24 = (1.338,79 + 68,66 \times 50\%) \times 2$

Cálculo para Suplemento:

Janeiro	$305,09 = 1.355,96 \times 22,5\%$
Junho	$305,09 = 1.355,96 \times 22,5\%$
Setembro	$308,95 = 1.373,12 \times 22,5\%$
Novembro	$308,95 = 1.373,12 \times 22,5\%$

Nota: cálculos assumem subsídios de férias e de natal pago por inteiro nos meses de junho e novembro, respetivamente

(Nota: versão atualizada em 12-01-17)

Exemplo 2: Técnico Superior com progressão em janeiro

Valor Hora Normal = (Remuneração Base x 12) / (52 semanas x 35 horas semanais)

Remuneração Base atual	1.201,48
Remuneração Base após progressão	1.407,45
Valor Hora Normal atual	7,92
Valor Hora Normal após progressão	9,28
Acréscimo	1,36

Trabalho Noturno	Valor da Hora Normal + 25%
Trabalho Suplementar (1ª Hora)	Valor da Hora Normal + 25%

Faseamento	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
2018	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	50%	50%	50%	50%

Progressão em Janeiro	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
Remuneração	10,33	10,33	10,33	10,33	10,33	10,33	10,33	10,33	10,75	10,75	10,75	10,75

Cálculo para Remuneração Base:

Janeiro	$10,33 = (7,92 + 1,36 \times 25\%) \times 125\%$
Setembro	$10,75 = (7,92 + 1,36 \times 50\%) \times 125\%$

29.1. Quando deve ser feito o processamento das alterações remuneratórias?

No calendário do procedimento normal, a fim de acautelar as legítimas expectativas dos trabalhadores. Para processar as alterações de posicionamento que devam ter lugar não é necessário aguardar a resolução de todas as situações eventualmente duvidosas, que deverão ser processadas à medida que sejam esclarecidas. Também não é necessário aguardar pela tramitação das situações eventualmente passíveis de alteração por ponderação curricular, uma vez que é possível recorrer à aplicação das regras de suprimento constantes do art. 18º da LOE 2018, que atribui a pontuação aplicável à maioria dos casos. Se na sequência de ponderação curricular a avaliação for alterada, o número de pontos será ajustado e, se der origem a uma alteração de posicionamento, a mesma produzirá efeitos à data da aquisição do direito.

(nota: versão 16-01-2018)

29.2. Em situação de mobilidade na categoria como é determinada a remuneração quando o trabalhador tenha adquirido o direito a alteração de posição remuneratória na sua situação de origem?

Tratando-se de mobilidade na categoria, a remuneração a auferir na situação de mobilidade corresponde àquela a que o trabalhador teria direito na sua situação de origem, a cada momento, por aplicação do faseamento estabelecido para o acréscimo resultante do descongelamento.

29.3. Os trabalhadores que se encontrem em situação de mobilidade intercarreiras e, por força do descongelamento, vejam alterada a sua posição remuneratória na carreira e categoria de origem, devem também alterar a sua remuneração na situação de mobilidade?

Nos termos do art. 153º da LTFP, a remuneração na situação de mobilidade intercarreiras tem em consideração a remuneração auferida na categoria de origem. Assim, quando ocorra uma alteração na posição de origem esta deve ser considerada para determinação da remuneração auferida na situação de mobilidade. Contudo, sendo faseado o pagamento do acréscimo resultante da alteração de posição remuneratória na carreira de origem, o valor a ter em consideração é aquele que, em cada momento, resultar da aplicação daquele faseamento.

29.4. E os trabalhadores que venham a iniciar uma situação de mobilidade intercarreiras na pendência do faseamento?

Neste caso a determinação do posicionamento deve ter igualmente em conta que nos termos do art. 153º da LTFP, a remuneração na situação de mobilidade intercarreiras tem em consideração a remuneração auferida na categoria de origem. Assim, sendo faseado o pagamento do acréscimo resultante da alteração de posição remuneratória na carreira de origem, o valor a ter em consideração é aquele que, em cada momento, resultar da aplicação daquele faseamento (ver também pergunta 29.3).

29.5. Como relevam as avaliações de desempenho obtidas na pendência da mobilidade intercarreiras?

Nos termos do art. 100º da LTFP, a relevância da avaliação de desempenho obtida na pendência da mobilidade, depende, em primeiro lugar, de esta ter sido consolidada ou não.

Caso não tenha havido consolidação, releva sempre na categoria ou carreira de origem.

29.6. E caso tenha havido consolidação?

Nesse caso, depende, de acordo com as regras do SIADAP, de a avaliação dever ser feita por referência às funções exercidas em mobilidade.

Ex: Um assistente operacional em mobilidade como assistente técnico, que, no primeiro ciclo avaliativo nessa situação, não reúne o tempo de exercício de funções em mobilidade suficiente para preencher o requisito mínimo de contacto funcional, será avaliado como assistente operacional, não relevando esta avaliação na categoria na qual irá operar a consolidação. O ciclo seguinte em mobilidade já poderá relevar.

29.7. E quando tenha havido alteração de posição na pendência da mobilidade, isto é, na categoria de origem, e existam pontos sobranes?

Neste caso, os pontos sobranes só podem ser considerados na situação de mobilidade se corresponderem a desempenho avaliado nessa situação e esta se vier a consolidar (ver pergunta 29.6)

Parte II – Promoções previstas na alínea b) do n.º 1 do 18º artigo da LOE 2018

30. 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.

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

Todas as que preveem este tipo de mudança de categoria.

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

Não.

33. 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.