

OFÍCIO CIRCULAR N.º 02/GDG/08

ASSUNTO: Os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro que define e regula os regimes de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, de ora em diante designada por **LVCR**.

A vocação englobante da sua disciplina normativa e a marca de ruptura que, em muitos aspectos, lhe está associada relativamente ao regime actual, alcançam-se bem pelo extenso âmbito da sua norma revogatória que abrange, *grosso modo*, legislação produzida nos últimos trinta anos, sobre as mais variadas dimensões da organização da Administração Pública e da gestão dos seus recursos humanos.

É um regime novo que abrange múltiplos aspectos relativos ao estatuto jurídico por que se pauta o exercício de funções públicas, entendida esta expressão no seu sentido mais nobre, desde a dimensão pública da actividade desenvolvida aos princípios por que se rege a estruturação das carreiras e a evolução profissional dos trabalhadores que no âmbito delas se efectiva, bem como o respectivo estatuto remuneratório, passando pelo regime de incompatibilidades a que se encontram sujeitos, entre muitas outras matérias.

Trata-se de um diploma com um grande impacto em toda a Administração Pública, exigente em matéria de planeamento de gestão dos recursos humanos e sua articulação com a gestão orçamental e alargando os poderes de gestão dos dirigentes. Concomitantemente, reforçam-se os mecanismos de transparência e fundamentação da sua actuação.

Uma reforma com este âmbito e com estas repercussões, recomenda prudência, quer no método, quer no tempo da sua aplicação, preparando a Administração Pública, os seus dirigentes e trabalhadores para a entrada em vigor, de forma sucessiva, dos vários aspectos dos novos regimes.

De facto, os vários aspectos do regime introduzidos pela LVCR não entrarão todos simultaneamente em vigor. Produzirão efeitos em momentos sucessivos, permitindo uma progressiva adaptação da Administração Pública.

No sentido de contribuir para uma melhor compreensão do diploma, esta Direcção Geral elaborou o documento anexo com o intuito de clarificar os aspectos essenciais que os dirigentes da Administração Pública devem ter presentes a partir do primeiro dia do próximo mês.

Este documento pretende ajudar a responder a cinco questões que, com maior premência, se colocam aos dirigentes na aplicação dos novos regimes:

- Quais os mecanismos de entrada em vigor e de produção de efeitos da nova lei?
- Como podem ser estabelecidas novas relações jurídicas de emprego?
- Qual o regime a observar, particularmente em matéria de progressões e promoções nas carreiras?
- Que particularidades devem ser tidas em conta em matéria de remunerações, particularmente em matéria de atribuição de prémios de desempenho?
- Quais as principais decisões a tomar a curto prazo?

Este documento aborda sobretudo as questões mais prementes na gestão pública corrente, de curto prazo. Uma visão global e pormenorizada da reforma exige naturalmente o indispensável estudo de todo o texto legal.

Alerto igualmente para o facto de o documento anexo traduzir preocupações relacionadas com a generalidade das situações jurídicas existentes na Administração Pública. Existem situações que, mercê da sua especialidade, não se enquadram nas explicações que agora se apresentam.

Com os melhores cumprimentos,

A Directora-Geral,

Teresa Nunes

**OS NOVOS REGIMES DE VINCULAÇÃO, DE CARREIRAS E DE
REMUNERAÇÕES DOS TRABALHADORES QUE EXERCEM
FUNÇÕES PÚBLICAS**

ÍNDICE

- Parte I: Entrada em vigor e produção de efeitos**
- Parte II: Constituição de novas relações jurídicas de emprego**
- Parte III: Carreiras: mudanças de escalão e de categoria**
- Parte IV: Atribuição de prémios de desempenho**
- Parte V: Síntese das principais decisões a tomar pelos dirigentes, a curto prazo, no processo de aplicação da LVCR**

PARTE I
ENTRADA EM VIGOR E
PRODUÇÃO DE EFEITOS DA LVCR

1. A complexidade da reforma corporizada pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro que define os regimes de vinculação, de carreiras e remunerações, doravante designada por **LVCR**, conduziu o legislador a uma opção de entrada em vigor e de produção de efeitos, em fases sucessivas.
2. Tal opção é sobretudo concretizada no artigo final - o artigo 118.º - mas também no artigo 117.º sobre "Aplicação dos novos regimes".
3. Dessas disposições legais resulta que o diploma produz efeitos progressivamente obedecendo aos seguintes momentos:
 - a) Dia seguinte ao da sua publicação;
 - b) Data da sua entrada em vigor (dia 1 do próximo mês);
 - c) Em momentos posteriores, destacando-se os seguintes:
 - c1) Data de entrada em vigor de lei que proceda a alterações à Lei da Mobilidade (artigo 118º, n.º 5);
 - c2) Data de entrada em vigor da portaria sobre tramitação do procedimento concursal (artigo 118º, n.º 6);
 - c3) Data de entrada em vigor do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Pública (artigo 118º, n.º 7).

4. DISPOSIÇÕES QUE ENTRAM EM VIGOR NO DIA SEGUINTE AO DA PUBLICAÇÃO DA LVCR

Entram em vigor no dia 28 de Fevereiro de 2008 as disposições que prevêm ou habilitam a emissão de legislação ou regulamentação mais relevante na sequência da LVCR (artigo 118º n.º 2).

Essas disposições são as seguintes:

- a) A que prevê a portaria sobre tramitação do procedimento concursal (o n.º 2 do artigo 54º);
- b) A que se refere ao regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (o artigo 87º);
- c) As que prevêm a emissão dos diplomas que concretizarão a fusão de carreiras, permitirão a transição dos que estão actualmente integrados nas que se extinguem e manterá carreiras subsistentes (os nºs 3 dos artigos 95º a 100º e o n.º 4 do artigo 106º);
- d) As que prevêm a emissão dos diplomas de revisão de carreiras e corpos especiais, as remunerações das comissões de serviço e a revisão dos suplementos remuneratórios (os artigos 101º, 107º e 112º).

Primeira conclusão:

Entraram já em vigor normas que não incidindo directamente na gestão pública corrente, se consideram muito importantes para a concretização da reforma e que, em alguns aspectos, envolvem todos os sectores da Administração.

5. DISPOSIÇÕES QUE ENTRAM EM VIGOR NO DIA 1 DE MARÇO DE 2008

5.1. No dia 1 de Março de 2008 entram em vigor várias disposições relativas a alguns assuntos relevantes para a gestão quotidiana dos serviços administrativos (ver n.º4 do art. 118º), a saber:

- a) O regime relativo às garantias de imparcialidade (artigos 25º a 30º);
- b) O regime relativo aos contratos de prestação de serviços (artigos 35º e 36º) e à sua reapreciação para efeitos da eventual renovação (artigo 94º);
- c) O regime relativo à publicitação da constituição e cessação das diferentes modalidades de vinculação.

São objecto de publicação no Diário da República, por extracto (artigo 37º):

- as nomeações definitivas;
- as contratações por tempo indeterminado;
- as comissões de serviço, e
- as mudanças definitivas de órgão ou serviço e, ou, de categoria relativas a trabalhadores nomeados definitivamente ou contratados por tempo indeterminado.

São objecto de afixação no serviço e inserção na respectiva página electrónica, por extracto, as restantes modalidades de vinculação e as respectivas cessações (artigo 38º).

5.2. Entram também em vigor no dia 1 de Março as disposições que permitem uma aplicação progressiva de outros regimes (n.º 3 do artigo 118º e o artigo 117º n.º 1).

É o caso das disposições que:

- a) Estabelecem o âmbito de aplicação do diploma (artigos 1º a 3º);
- b) Estabelecem princípios e orientações para elaboração do próximo orçamento dos serviços, nos domínios da gestão de pessoal e a disciplina relativa a quadros e mapas de pessoal (artigos 4º, 5º, 7º e 117º n.ºs 7 e 8);
- c) Estabelecem as regras que devem ser observadas na constituição de novas relações jurídicas de emprego público (artigo 117º n.ºs 2, 3 e 6, 8º e 9º n.º 4, alínea a) e 10º). **Veja-se sobre esta matéria, a Parte II;**
- d) Estabelecem as normas relativas a mudanças de escalão/alterações de posicionamento remuneratório (progressões) nas carreiras (artigos 117º n.º 4, 46º a 48º e 113º). **Veja-se sobre esta matéria, a Parte III;**
- e) Estabelecem as normas relativas à atribuição de prémios de desempenho (o artigos 117º n.º 5, 67º, na parte em que consagra os prémios de desempenho, 74º a 76º e 113º). **Veja-se sobre esta matéria, a Parte IV.**

Segunda conclusão:

Entram em vigor, no próximo dia 1 de Março, as disposições relativas a:

- **Garantias de imparcialidade;**
- **Contratos de prestação de serviços;**
- **Constituição de novas relações jurídicas emprego e sua publicitação;**
- **Alterações de escalão/alterações de posicionamento remuneratório nas carreiras (progressões);**
- **Atribuição de prémios de desempenho.**

6. DISPOSIÇÕES QUE ENTRARÃO EM VIGOR EM MOMENTO POSTERIOR

Em momento posterior entrarão em vigor as demais disposições da LVCR, das quais se destacam.

- a) O novo regime de recrutamento (artigos 50º a 53º, 54º n.º 1 e 55º);
- b) O novo regime de mobilidade entre serviços e carreiras (artigos 58º a 65º, 93º, 102º e 103º);
- c) O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (artigo 87º);
- d) As regras de transição para as novas modalidades de vinculação, (artigo 118º nº 7 e artigos 88º a 92º);
- e) As regras de transição para as novas carreiras e o reposicionamento remuneratório nestas (ver nomeadamente os artigos 118º, nº 7, 95º a 100º, 104º, 106º, 108º e 109º);
- f) A aplicação do novo regime relativo a suplementos remuneratórios (ver nomeadamente os artigos 118º nº 7 e 112º);
- g) As disposições revogatórias constantes do artigo 116º.

Terceira conclusão:

Entrarão em vigor em momento posterior, ainda não determinado, as demais disposições da LVCR e correspondentes regimes, designadamente as regras relativas a transição de vínculos, carreiras e remunerações dos actuais funcionários, agentes e contratados.

PARTE II

CONSTITUIÇÃO DE NOVAS RELAÇÕES JURÍDICAS DE EMPREGO

7. **A partir do próximo dia 1 de Março as relações jurídicas de emprego só se poderão constituir nas seguintes modalidades:**

- a) **Comissão de serviço** – para o exercício de cargos não inseridos em carreiras, designadamente cargos dirigentes (alínea a) do n.º 4 do artigo 9º e alínea a) do n.º 2 do artigo 117º;
- b) **Nomeação** – para o exercício de funções em carreiras cujo conteúdo funcional se insira no cumprimento de atribuições, competências e actividades referidas no artigo 10º (funções associadas ao exercício de poderes de soberania e autoridade). Veja-se a alínea a) do n.º 2 do artigo 117º.

As fontes normativas que regulam ambas as formas de constituição da relação jurídica de emprego continuam a ser o Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho e respectiva legislação complementar. Só assim deixará de ser quando for aprovado o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, de ora em diante designado por RCTFP.

- c) **Contrato de trabalho** – para o exercício de cargos e funções não abrangidas pelas alíneas anteriores as relações jurídicas de emprego passam a *constituir-se* nos termos da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho que aprovou o regime jurídico do contrato de trabalho da Administração Pública (alínea b) do n.º 2 do artigo 117º).

8. **Algumas dúvidas podem surgir neste plano. Procuremos identificá-las:**

- a) **É possível recrutar através da modalidade de contrato de trabalho ainda que o organismo esteja integrado na administração directa do Estado?**

Sim. Com a entrada em vigor da alínea b) do n.º 2 do artigo 117º o contrato de trabalho passa a ser o regime regra de vinculação, considerando-se implicitamente revogado o n.º 1 do artigo 25º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que fazia depender essa possibilidade da identificação das funções que, no âmbito da administração directa, poderiam ser objecto de contrato de trabalho.

- b) **Até quando se manterá este regime transitório?**

Este regime transitório manter-se-á até que entre em vigor o RCTFP, passando a partir dessa data, as relações de emprego fundadas em contrato a estabelecer-se com base na LVCR e no RCTFP.

- c) **Poderão os serviços proceder a recrutamentos por contrato quando os respectivos quadros de pessoal foram aprovados para funcionários (“nomeados”)?**

Sim. Por força do disposto no n.º 8 do artigo 117º da LVCR os quadros de pessoal passam a qualificar-se como mapas de pessoal com postos de trabalho a serem preenchidos por pessoal nomeado ou contratado, em função da nova disciplina de constituição de relações jurídicas de emprego.

- d) **Qual a relação jurídica que se estabelece quando um funcionário nomeado muda de serviço para exercer funções que devam ser exercidas em regime de contrato de trabalho? Passa a contrato?**

Não. Esse trabalhador já tem uma relação jurídica de emprego constituída. Não é uma nova relação jurídica que se constitui. Mantém, portanto, a sua relação jurídica até à entrada em vigor do RCTFP.

- e) **Mantém-se o congelamento de admissões?**

Sim. O congelamento de admissões mantém-se em vigor.

Mantém-se em vigor o art. 11º do Decreto-Lei n.º 41/84, de 3 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1º do Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de Agosto, enquanto não entrar em vigor o RCTFP.

Quarta conclusão:

As novas relações jurídicas de emprego passam a constituir-se por:

- Nomeação (só para os domínios previstos no artigo 10º da LVCR);
- Contrato seguindo o regime actual para todas as demais carreiras, na administração directa e indirecta do Estado;
- Comissão de serviço.

PARTE III

CARREIRAS: MUDANÇAS DE ESCALÃO E DE CATEGORIAS

9. No domínio das carreiras deve especialmente dar-se atenção simultânea:

- a) Ao disposto na LVCR nos seus artigos 117º n.º 4 e 46º a 48º e 113º;
- b) Ao disposto no artigo 119º na Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2008.

A LOE remete a disciplina das alterações de escalão/progressões (n.º1 do artigo 119º.) para a LVCR. E esta estabelece que, em 2008, as mudanças de escalão seguem as regras para a alteração do posicionamento remuneratório prevista nos artigos 46º a 48º e 113º (n.º4 do artigo 117º).

Essas mudanças de escalão processam-se nas actuais carreiras e categorias, mas seguindo pois a nova disciplina (artigo 117º n.º 4 da LVCR).

10. Em que se traduz no essencial essa nova disciplina?

- a) Na alteração **obrigatória** do posicionamento remuneratório (alteração de escalão) do trabalhador; e
- b) Em **outras** alterações de posicionamento remuneratório, possíveis face aos recursos orçamentais disponíveis e às opções de gestão do dirigente máximo, atempadamente, publicitadas e desde que reunidas condições relativas à avaliação do desempenho.

Algumas dúvidas podem surgir, neste plano procuremos identificá-las.

11. Quando deve ocorrer a alteração obrigatória de posição remuneratória referida na alínea a) do número anterior?

Quando o trabalhador tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra (n.º 6 do artigo 47º da LVCR).

12. Desde quando e em que condições são relevantes as avaliações de desempenho para efeitos de acumulação dos 10 pontos referidos no número anterior?

Desde 2004 e nas condições previstas no artigo 113º da LVCR. Assim, deve aguardar-se pela conclusão do processo de avaliação de 2007 para se apurar quantos pontos foram acumulados por cada trabalhador. **Tome-se especial atenção ao previsto no n.º 8 do artigo 113º que prevê que “o número de pontos atribuído... é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respectiva fundamentação”.**

Com o artigo 113º pretende-se abranger todos os sistemas de avaliação que tiveram aplicação em 2004 e, anos posteriores, quaisquer que fossem as suas escalas valorativas, processando-se a contagem de pontos em conformidade com tais escalas (n.ºs 2 e 3 do artigo 113º).

O legislador, naturalmente, não ignorou que outros sistemas de avaliação de desempenho foram aplicados, com fundamento no n.º 2 do artigo 2º e no n.º1 do artigo 4º da Lei n.º15/2006, de 26 de Abril, **sem que essa aplicação estabelecesse percentagens máximas em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos** consagrado no artigo 15º da Lei n.º10/2004, de 22 de Março.

Pois bem, também nestes casos são instituídos pontos de acordo com as regras de atribuição de pontos constantes do n.º 4 do artigo 113º. Igualmente se prevê a distribuição de pontos nos casos em que o sistema de avaliação do desempenho não permitisse qualquer diferenciação, designadamente por não existirem classificações quantitativas (nº 5), assim como formas de atribuição de pontos a trabalhadores cujo desempenho, por qualquer tipo de circunstância, não tenha sido avaliado (n.ºs. 7 e 9 do artigo 113º).

Quinta conclusão:

Ocorre obrigatoriamente alteração de posicionamento remuneratório/escalão quando o trabalhador acumule 10 pontos nas suas avaliações de desempenho desde 2004, desde que tais avaliações se reportem às funções exercidas durante a colocação no escalão e índice actuais, ou seja caso não tenha entretanto ocorrido alteração de escalão ou de categoria profissional, caso em que apenas relevarão as avaliações obtidas na nova categoria ou escalão

13. No ano de 2008 podem ocorrer as outras alterações de posicionamento remuneratório não obrigatórios, referidas na alínea b) do n.º 10?

Nesse domínio deve aplicar-se de forma conjugada o disposto na LOE e na LVCR. (alínea c) do n.º 3 do artigo 119º).

Desde que estando salvaguardados os recursos orçamentais para o pagamento das remunerações base, suplementos e outros abonos, para as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório e para o pagamento de prémios de desempenho a 5% dos trabalhadores e a 5% dos dirigentes intermédios, pode, por opção gestionária, proceder-se a outras alterações de posicionamento remuneratório/mudanças de escalão.

14. Que regras devem ser seguidas para que ocorram as alterações de posição remuneratória não obrigatórias referidas no número anterior?

Estas alterações seguem a disciplina prevista nos artigos 46º, 47º, n.ºs 1 a 5 e 48º.

Muito sinteticamente, esse regime pressupõe a seguinte metodologia:

- a) Reservados os recursos orçamentais para as finalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 119º da LOE, o dirigente máximo decide se, e em que medida, o serviço se propõe suportar encargos relativos a outras alterações (não obrigatórias) de posicionamento remuneratório na categoria de trabalhadores (vide n.º 1 do artigo 46º);
- b) A decisão referida na alínea anterior deve conter os elementos previstos no n.º 2 e ter em conta o disposto nos n.ºs 3 e 4, todos do artigo 46º da LVCR;
- c) A decisão deve ser tomada no prazo de 15 dias após a entrada em vigor da LVCR (nos termos da alínea b) do n.º5 do artigo 119º da LOE e do n.º 4 do artigo 7º e n.º1 do artigo 46º da LVCR com aplicação adaptada às circunstâncias temporais de entrada em vigor desta lei) e deve ser tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página electrónica (nos termos do n.º8 do artigo 119º da LOE e do n.º 5 do artigo 46º da LVCR);
- d) Podem mudar de posicionamento remuneratório os trabalhadores que, integrando-se nos universos definidos na decisão referida na alínea b), reúnam as condições de avaliação de desempenho previstas no n.º 1 e no n.º 5 do artigo 47º e no artigo 113º, pelo que deve estar igualmente concluído o processo de avaliação relativo a 2007;

- e) O procedimento de identificação dos trabalhadores que podem mudar de posicionamento remuneratório obedece ao previsto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 47º da LVCR;
- f) A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro de 2008, conforme dispõe o n.º 7 do artigo 47º da LVCR;
- g) Podem ainda ocorrer mudanças de posicionamento remuneratório (não obrigatórias) seguindo-se as regras previstas no artigo 48º da LVCR.

Sexta conclusão:

Podem ocorrer alterações de posicionamento remuneratório/escalão quando estejam reunidas condições orçamentais, haja decisão publicitada nesse sentido do dirigente máximo do serviço e o trabalhador se enquadre nas previsões dessa decisão e reúna as condições de avaliação de desempenho previstas na lei.

15. **Em termos da estrutura e da dinâmica horizontal das carreiras, para além dos aspectos que deverão ser levados em conta por força das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório e das alterações que, não sendo obrigatórias, decorrem de opção gestionária do dirigente máximo do órgão ou serviço, em tudo o mais mantém-se o actual quadro normativo?**

Sim. Será assim até que esteja concluído o edifício regulamentar sobre as carreiras e produzam efeitos todas as disposições normativas da LVCR. Até esse momento, e como se refere no n.º 4 do artigo 117º, as alterações de posicionamento remuneratório a efectivar nos termos da LVCR processam-se nas actuais carreiras e, ou, categorias. Todos os outros aspectos relativos à dinâmica das carreiras manter-se-ão.

16. **Assim, podem ocorrer mudanças de categoria nas carreiras (promoções)?**

Podem, seguindo-se o regime actualmente em vigor (anterior ao início de vigência da LVCR). No entanto, deve contudo ter-se em atenção o disposto no artigo 110º que produzirá efeitos na data de entrada em vigor do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Sétima conclusão:

Podem ser abertos e mantidos os concursos de promoção.

PARTE IV

ATRIBUIÇÃO DE PRÉMIOS DE DESEMPENHO

17. Em matéria e atribuição de prémios de desempenho deve igualmente dar-se atenção:

- a) Ao disposto na LVCR, nos seus artigos 117º n.º5 e 74º a 76º e 113º;
- b) Ao disposto na Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2008, no seu artigo 119º.

18. Do disposto, nos nºs 2 a 4 do artigo 119º, da LOE resulta que, em 2008:

- a) A atribuição de prémios de desempenho opera-se nos órgãos, serviços e carreiras em que os sistemas de avaliação de desempenho permitem a ordenação dos trabalhadores e dos dirigentes de nível intermédio por ordem decrescente de classificação quantitativa e nos quais não existem outros mecanismos remuneratórios para compensação do desempenho;
- b) Os prémios de desempenho devem ser atribuídos a 5% dos trabalhadores e a 5% dos dirigentes de nível intermédio;
- c) A determinação do número de trabalhadores e de dirigentes de nível intermédio resultante da aplicação das percentagens referidas na alínea anterior é feita nos termos:
 - Pela aplicação da percentagem de 5% sobre o número total de trabalhadores do serviço em 31 de Dezembro de 2007, com a exclusão dos titulares de cargos dirigentes;
 - Pela aplicação da percentagem de 5% ao número total de dirigentes intermédios em 31 de Dezembro de 2007;
 - Em ambos os casos o resultado da aplicação das percentagens é arredondado por excesso.

A atribuição de prémios de desempenho, em concreto, obedece às disposições da LVCR acima citadas.

Oitava conclusão:

Em 2008, os prémios de desempenho devem ser atribuídos a 5% dos trabalhadores e a 5% dos dirigentes intermédios nos termos fixados no artigo 119º da LOE e, no mais, seguindo-se as regras fixadas na LVCR.

19. Em que consistem as principais regras a seguir, pelo dirigente, em 2008, na atribuição de prémios de desempenho a 5% dos dirigentes intermédios e a 5% dos trabalhadores de um órgão ou serviço?

Em primeiro lugar, o dirigente máximo deve ter em atenção o disposto na alínea a) do n.º5 do artigo 119º da LOE e no n.º1 do artigo 74º da LVCR.

Para o efeito ele deve, de forma fundamentada, fixar o universo das carreiras e das categorias onde a atribuição de prémios pode ter lugar.

Assim, pode decidir atribuir prémios de desempenho:

- Ao universo de todos os cargos dirigentes;
- Ao universo de todas as carreiras e categorias;

Ou

- Premiar certos universos mais restritos, em função dos seguintes factores (veja-se n.º 3 do artigo 46º aplicável por via do n.º 2 do artigo 74º da LVCR e do n.º 2 do artigo 119º da LOE):
 - Atribuição, competência ou actividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
 - Área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.

Assim sendo, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria (n.º 4 do artigo 46º da LVCR).

Esta desagregação pode igualmente ocorrer no universo dos cargos dirigentes intermédios.

20. Em que prazo devem os dirigentes definir os universos?

No prazo de 15 dias após a entrada em vigor da LVCR.

21. O que deve constar do despacho de decisão?

- A definição dos universos;
- O n.º de dirigentes intermédios correspondentes à percentagem dos 5%;
- O n.º de trabalhadores correspondentes à percentagem dos 5%;
- O montante orçamental desagregado pelos vários universos definidos.

22. A decisão deve ser publicitada?

Sim. Deve ser afixada no órgão ou serviço e disponibilizada na página electrónica (n.º 8 do artigo 119º da LOE e n.º 5 do artigo 46º da LVCR, aplicável por força do disposto no n.º 2 do seu artigo 74º).

23. Como é efectuada a selecção dos dirigentes e trabalhadores de cada universo?

- Dentro de cada universo são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida de entre os que obtiveram menção máxima ou imediatamente inferior a ela, artigo 113º dos VCR. Destes são excluídos os que em 2008 tenham alterado a posição remuneratória;
- Após a referida ordenação o montante orçamental é distribuído por essa ordem.

24. Qual a avaliação de desempenho relevante para atribuição de prémio de desempenho?

É relevante a última avaliação de desempenho, por conseguinte no corrente ano será a de 2007 e que corresponda à menção máxima ou imediatamente inferior a ela. (artigo 113º do LVCR).

25. Qual o valor do prémio de desempenho?

É equivalente à remuneração base mensal do dirigente intermédio ou trabalhador (vide n.º 3 do artigo 75º, in fine, da LVCR).

Nona conclusão:

Os prémios de desempenho são de valor correspondente a uma remuneração base mensal dos dirigentes intermédios ou dos trabalhadores sendo estes determinados:

- Em função de universos previamente fixados pelo dirigente máximo;
- De entre os que tenham obtido na avaliação de desempenho de 2007 a menção máxima ou inferior à máxima; e
- Seguindo a ordenação de tais avaliações em cada um dos universos definidos;
- Até globalmente se atingir o limite de 5% fixado na LOE e esgotados os correspondentes recursos orçamentais fixados para cada universo.

26. Pode o mesmo trabalhador, em 2008, mudar de posicionamento remuneratório na carreira e receber prémio de desempenho?

Não, um trabalhador que mude de posição remuneratória não pode receber prémio de desempenho. (n.º 3 do artigo 75 da LVCR)

27. E se, em determinado órgão ou serviço, os recursos financeiros necessários para o pagamento de remunerações base, suplementos remuneratórios e alterações de posicionamento remuneratório obrigatório e, através de gestão flexível, os demais recursos existentes noutras rubricas orçamentais, não permitirem o pagamento de prémios de desempenho determinados pelo Governo? O que acontece neste caso? Não há prémios?

Nesta situação o dirigente máximo do serviço elabora uma informação fundamentada solicitando o reforço do respectivo orçamento no montante necessário àquele pagamento. (n.º 6 do artigo 119º da LOE).

28. O dirigente máximo pode decidir pela não atribuição de prémios de desempenho ou pela sua atribuição a menos de 5% do total de efectivos?

Não. O Dirigente máximo em 2008 tem que as seguir.

Décima conclusão:

Em 2008 haverá atribuição de prémios de desempenho a 5% dos dirigentes intermédios e a 5% dos demais trabalhadores devendo caso o orçamento do órgão ou serviço não disponha de recursos financeiros para esse efeito, ser solicitado, com a necessária fundamentação, reforço orçamental.

PARTE V

SÍNTESE DAS PRINCIPAIS DECISÕES A TOMAR PELOS DIRIGENTES, A CURTO PRAZO, NO PROCESSO DE APLICAÇÃO DA LVCR

29. No quadro da LVCR os dirigentes, deverão tomar as seguintes decisões:

29.1. No domínio dos regimes de vinculação:

Decisão sobre a modalidade de vinculação a seguir (nomeação ou contrato) e respectivo regime, nos recrutamentos externos que sejam autorizados a realizar.

29.2. No domínio das carreiras, logo que esteja concluído o processo de avaliação de 2007:

- a) Determinação e comunicação do número de pontos atribuídos a cada trabalhador em função das avaliações de desempenho realizadas de 2004 a 2007 (artigo 113º da LVCR);
- b) Determinação das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório/mudanças de escalão por trabalhadores que tenham obtido 10 pontos nas avaliações de 2004 a 2007 e sua concretização produzindo estes efeitos a partir de 1.1.2008;
- c) Decisão sobre outras alterações de posicionamento remuneratório que poderão ocorrer caso os recursos orçamentais as permitam (salvaguardados os necessários para as finalidades previstas na alínea a) do n.º3 do artigo 119º da LOE e para pagamento dos prémios de desempenho).

29.3. No domínio da atribuição de prémios de desempenho em 2008:

- a) Determinação do número de dirigentes intermédios e do número de outros trabalhadores correspondentes a 5%, nos termos da alínea b) do n.º3 e do n.º4 do artigo 119º da LOE;
- b) Determinação do universo ou universos em que se procederá à atribuição de prémios de desempenho;
- c) Determinação dos montantes orçamentais necessários para atribuição dos prémios nos termos das alíneas anteriores, com as desagregações pelos universos definidos, e avaliação face aos recursos inscritos no respectivo orçamento;
- d) Publicitação no prazo de 15 dias após a publicação da LVCR da decisão com as determinações e desagregações referidas nas alíneas a) a c) no caso da avaliação referida na alínea anterior apontar para existência de recursos orçamentais suficientes;
- e) Pedido de reforço orçamental no caso da avaliação referida na alínea c) fundamentadamente não permitir o pagamento dos prémios de desempenho, seguindo-se então o acima previsto nas alíneas a) a d), no prazo de 15 dias após obtenção de decisão quanto ao pedido de reforço orçamental;
- f) Após conclusão do processo de avaliação de 2007, ordenação dos dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores que tenham obtido menção máxima ou inferior à máxima para determinação, em função daqueles universos ou da sua desagregação, dos que obterão prémio de desempenho.

29.4. No domínio de aplicação de outras disposições da LVCR, destaca-se:

- a) Reapreciação dos contratos de prestação de serviços, nas modalidades de tarefa e avença face ao novo regime fixado;
- b) Preparação de projectos de legislação relativa a carreiras especiais e suplementos remuneratórios, existentes no respectivo órgão ou serviço, e que se devam manter no quadro do regime fixado pela LVCR.