



DESPACHO n.º 2/2025

Orçamentação e Gestão de Despesas com Pessoal - 2025

Considerando que:

1. A aplicação da opção gestionária de posicionamento remuneratório, ao nível da gestão de recursos humanos é uma das ferramentas que possibilita a progressão na carreira e que passou a ser novamente permitida desde a publicação da Lei do Orçamento do Estado para 2019, aprovada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, tendo-se retomado o normal desenvolvimento das carreiras a partir do ano de 2020, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, conforme previsto no artigo 17.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março, Lei do Orçamento do Estado para 2020.
2. É importante recorrer a este mecanismo para reconhecer o esforço e empenho dos trabalhadores, cuja dedicação no desenvolvimento das suas atividades foi fundamental para a prossecução dos objetivos estratégicos superiormente definidos e para a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços prestados aos cidadãos, dentro da dotação inicial aprovada para este efeito.
3. Nos termos do disposto no artigo 31.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, compete ao órgão executivo deliberar sobre o montante máximo de cada um dos seguintes encargos:
 - a) Encargos relativos a remunerações;
 - b) Encargos relativos aos postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento;
 - c) Encargos com alterações do posicionamento remuneratório;
 - d) Encargos relativos a prémios de desempenho.
4. Foram aprovados o Orçamento Municipal e o Mapa de Pessoal para o ano de 2025, em resultado da deliberação da Câmara Municipal, tomada na sua reunião ordinária realizada em 27 de novembro de 2024 e deliberação da Assembleia Municipal, tomada em sessão ordinária realizada em 20 de dezembro de 2024, que contém o mapa com os montantes relativos aos encargos acima referidos.
5. De conformidade com o previsto no n.º 2 do artigo 31.º da LTFP, compete ao dirigente máximo do órgão ou serviço decidir sobre o montante máximo de cada um dos tipos de encargos.

Assim, para efeitos do disposto no artigo 31.º da LTFP, determino que a dotação máxima relativa aos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado e para os quais se preveja

recrutamento, encargos com alterações do posicionamento remuneratório e encargos relativos a prémios de desempenho, seja fixada nos seguintes termos:

1. Encargos relativos aos postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal aprovado

Encargos com o recrutamento dos trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal aprovado para 2025, no montante de **195.010,00 €**.

Nos termos do n.º 7 do artigo 31.º da LTFP, havendo ao longo do ano desocupação permanente de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal e anteriormente ocupados, podem as correspondentes verbas orçamentais acrescer ao montante previsto para os encargos com o recrutamento de trabalhadores.

2. Encargos com alterações do posicionamento remuneratório

A aplicação e afetação da verba disponível far-se-á pela ordem definida no presente despacho para os universos elegíveis, só sendo aplicável ao seguinte quando esgotado o anterior e até ao limite máximo da despesa definida.

a) Encargos com alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório (n.º 7 do artigo 156.º da LTFP):

Foi prevista a dotação máxima de **30.000€** com alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

b) Encargos com alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária (artigos 156.º, 157.º e 158.º da LTFP):

Foi prevista a dotação máxima de **7.000 €** com alterações facultativas de posicionamento remuneratório por opção gestionária.

Assim, para que se possa proceder à aplicação da opção gestionária no Município do Crato, é necessário fixar o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar, dentro dos limites de despesa aprovados, conforme previsto no artigo 158.º da LTF.

Assim, determino que seja aplicada ao universo de carreiras e categorias onde esta alteração possa ocorrer de conformidade com o disposto nos artigos 156.º e 157.º da LTFP.

As alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária, decorrentes da aplicação dos critérios a seguir enunciados, só podem ocorrer após a homologação das classificações da avaliação de desempenho (SIADAP), relativas ao biénio 2023/2024, sendo os trabalhadores ordenados por ordem decrescente da classificação obtida naquele biénio, até ao limite do montante máximo dos encargos acima referido.

Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório (artigo 156.º da LTFP):

1. Conforme previsto no n.º 2 do artigo 156.º da LTFP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, são elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório todos trabalhadores não abrangidos pela alteração obrigatória de posicionamento remuneratório e que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:
 - a) Duas menções máximas consecutivas;
 - b) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas;
 - c) Quatro menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior; ou
 - d) Cinco menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.
2. Para efeitos do disposto nas alíneas b), c) e d), são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.
3. De conformidade com o previsto no n.º 4 do artigo 6.º do referido Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, as menções obtidas nas avaliações do desempenho de ciclos bienais que sejam passíveis de ser consideradas, devem ser convertidas proporcionalmente em dois ciclos anuais.
4. Os trabalhadores são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho.
5. Em caso de empate entre trabalhadores que tenham obtido a mesma classificação final na avaliação de desempenho, serão consideradas as classificações até às centésimas, subsistindo o empate, serão observados os critérios definidos no artigo 84.º do Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, norma ainda aplicável ao ciclo avaliativo 2023/2024.
6. Em face da ordenação referida no número anterior e até ao limite do montante máximo dos encargos fixado por cada universo é alterado o posicionamento remuneratório do trabalhador, salvo se, não obstante reunidos os requisitos previstos no ponto n.º 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.

Regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório (artigo 157.º da LTFP):

1. O dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, alterar o posicionamento remuneratório de trabalhador para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que ele se encontra, mesmo que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 156.º da LTFP, desde que o trabalhador tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior e se inclua nos universos definidos para a alteração de posicionamento remuneratório nos termos e limites do referido artigo 156.º.

2. Assim, nos termos do n.º 1 do artigo 157.º da LTFP, são elegíveis todos os trabalhadores que mesmo não tendo reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 156.º da LTFP, tenham obtido na avaliação no biénio 2023/2024 a menção máxima ou a imediatamente inferior, e que não tenham beneficiado dessa avaliação para a alteração do posicionamento remuneratório obrigatório ou no âmbito da regra geral acima referida nos termos e limites definidos no presente despacho, dependendo ainda de parecer positivo por parte do Conselho Coordenador da Avaliação.

3. Ainda, em casos excecionais e devidamente fundamentados, nos termos do n.º 2 do artigo 157.º da LTFP, o dirigente máximo do órgão ou serviço pode, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que ele se encontra, desde que o trabalhador esteja incluído no universo de trabalhadores incluídos para alteração de posicionamento remuneratório e nos termos e limites fixados no artigo 156.º da LTFP.

4. As alterações do posicionamento remuneratório acima previstas são fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação, por publicação na 2.ª série do *Diário da República*, por afixação no órgão ou serviço e por divulgação em página eletrónica.

3. Encargos com prémios de desempenho (artigo 166.º e 167.º da LTFP)

Encargos para atribuição de prémios de desempenho, no montante de **10.000,00 €**.

1. Nos termos do disposto no artigo 167.º da LTFP, são elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho todos os trabalhadores que, cumulativamente, exerçam funções no Município do Crato e tenham obtido na última avaliação do seu desempenho (SIADAP), respeitante ao biénio 2023/2024, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela, tendo em conta as verbas orçamentais destinadas a suportar este tipo de encargos.

2. Os trabalhadores são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

3. Em caso de empate entre trabalhadores que tenham obtido a mesma classificação final na avaliação de desempenho, serão consideradas as classificações até às centésimas, subsistindo o empate, serão observados os critérios definidos no artigo 84.º do Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, norma ainda aplicável ao ciclo avaliativo 2023/2024.

4. O montante máximo dos encargos fixado é distribuído, pela ordem mencionada, de modo a que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal.

5. São excluídos os trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria.

6. Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no ponto n.º 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

7. Quando não seja utilizada a totalidade das verbas orçamentais destinadas a suportar os encargos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 31.º da LTFP, a parte remanescente acresce às destinadas a suportar o tipo de encargos referido na alínea d) do mesmo número, conforme previsto no n.º 5 do referido artigo 31.º.

Nota: As alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária e atribuição de prémios de desempenho, depende do devido enquadramento no Decreto-Lei de execução orçamental, se aplicável.

Torne-se público por afixação na Secção de Recursos Humanos e divulgação na página eletrónica desta Autarquia.

Crato, 15 de janeiro de 2025

O Presidente da Câmara,

(Joaquim Bernardo dos Santos Diogo)