



## Despacho

### Assunto: Orçamentação e Gestão de Despesas com Pessoal – Ano Económico de 2025 – Opção Gestionária

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, o orçamento dos órgãos ou serviços deve prever os seguintes encargos relativos aos trabalhadores:

- 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.

Nesse âmbito, foram aprovados o Orçamento Municipal e o Mapa de Pessoal para o ano de 2025, em resultado das deliberações da Câmara Municipal, tomadas nas reuniões ordinárias realizadas em 29 de novembro de 2024 e 20 de dezembro de 2024, respetivamente, e pela deliberação da Assembleia Municipal, tomada na sua sessão ordinária realizada em 27 de dezembro de 2024;

O Orçamento, contém o mapa com os montantes relativos aos encargos acima referidos, onde se previu, para alterações facultativas de posicionamento remuneratório, decorrentes de opção gestionária (artigos 156.º, n.º 1 a 6; 157.º e 158.º da LTFP) uma dotação de cerca de 5.000,00€;

Por sua vez, e de acordo com o n.º 2 do artigo 31.º, conjugado com o 158.º da LTFP, encontra-se previsto que o dirigente máximo do serviço, estabeleça, de acordo com as verbas orçamentais previamente definidas pelo órgão competente, as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária, bem como, o universo das carreiras e categorias onde essas alterações podem ter lugar incluindo. É igualmente da competência do Presidente da Câmara, determinar, quando assim o entenda, a desagregação do referido universo em função de atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar; da 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.

Para efeitos do disposto no referido artigo 158.º da LTFP, resulta que 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, sendo a decisão tornada pública, no prazo de 15 dias, após o início da execução do orçamento (n.º 3 do artigo 31.º e n.º 5 do artigo 158.º da LTFP), por afixação no órgão ou serviço e divulgação em página eletrónica.

Nos termos previstos na alínea a) do n.º 7 do artigo 127.º do Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro, que estabeleceu as normas de execução do Orçamento do Estado para 2024 e



sem prejuízo de ulterior legislação que sobrevenha no decurso do processo, nomeadamente, as normas de execução orçamental para 2025, podem ocorrer alterações do posicionamento remuneratório, por opção gestionária, com o limite de 5 % do total de trabalhadores, até ao limite de uma posição remuneratória, cabendo a autorização para essa alteração ao dirigente máximo do serviço.

Deste modo, atendendo à referida possibilidade legal, bem como, à dimensão do trabalho que se vem desenvolvendo na autarquia, à exigência do mesmo e resultados alcançados, considerando que é justo reconhecer que a dedicação e empenho dos/as trabalhadores/as municipais no desenvolvimento das suas atividades tem sido essencial para a prossecução dos objetivos estratégicos, superiormente definidos para o Município de Mourão, assim como, para a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços prestados aos cidadãos.

Da conjugação de todos esses elementos considero muito relevante, para a gestão deste Município, recorrer ao mecanismo gestionário que a LTFP faculta, a fim de reconhecer o esforço e empenho dos trabalhadores, dentro dos limites legais e das disponibilidades orçamentais existentes.

Porém, para que se possa proceder à aplicação da opção gestionária no Município de Mourão, importa fixar previamente as carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório podem ter lugar, dentro dos limites de despesa aprovados, bem como, o universo relativo às menções, conforme previsto no artigo 158.º e n.ºs 3, 4 e 5 da LTFP.

Assim, atendendo a que as regras de alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária visam premiar o mérito demonstrado;

Que nos termos dos artigos 50.º e 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a menção máxima corresponde a Desempenho Excelente; a menção imediatamente inferior à máxima corresponde a Desempenho Muito Bom; a menção que lhe é imediatamente inferior corresponde a Desempenho Bom e; a que lhe é imediatamente inferior corresponde a Desempenho Regular e que;

Em 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;

#### **Determino o seguinte:**

— **Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório (n.º 1 e 2 do artigo 156.º da LTFP):**

São elegíveis os/as trabalhadores/as de todas as carreiras e categorias do Município de Mourão, com avaliação pelo SIADAP do biénio 2023/2024, e que, tenham obtido as seguintes menções, de acordo com o n.º 2 do artigo 156.º da LTFP:

- i) Duas menções máximas no biénio 2023/2024 (Excelente); ou
- ii) Três menções imediatamente inferiores à máxima, consecutivas (biénio 2021/2022 e biénio 2023/2024) (Relevante/Muito Bom, respetivamente);
- iii) Quatro menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior (biénio 2021/2022 e biénio 2023/2024) (Relevante/Bom, respetivamente); ou



- iv) Cinco menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo (biénio 2019/2020; biénio 2021/2022 e; biénio 2023/2024) (Adequado/Adequado/Regular, respetivamente);
- v) Não tenham, em qualquer caso, beneficiado de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório com a avaliação do biénio 2023/2024;
- vi) Não tenham, em ambos os casos, beneficiado da medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras no biénio 2023/2024.

**A ordenação dos/as trabalhadores/as** será efetuada pelos universos definidos nos parágrafos anteriores e, dentro de cada um destes universos, por ordem decrescente da respetiva classificação quantitativa, da avaliação do biénio 2023/2024.

**Critérios de desempate:** tendo em atenção as avaliações do desempenho obtidas – duas menções máximas; três menções imediatamente inferiores à máxima; quatro menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas anteriormente ou cinco menções consecutivas imediatamente inferiores a estas –, os/as trabalhadores/as dentro de cada um desses universos serão ordenados/as por ordem decrescente de avaliação quantitativa e em face dessa ordenação a verba será atribuída até que se esgote. Caso seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, serão observados os seguintes critérios de desempate:

- 1.º - Avaliação obtida no parâmetro de «Resultados» na avaliação de desempenho anterior;
- 2.º - Tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

**Alteração do posicionamento:** após a ordenação referida nos pontos anteriores, e observado o limite de 5% do número de trabalhadores a que alude a alínea a) do n.º 7 do artigo 127.º do Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro, é alterado o posicionamento remuneratório do/a trabalhador/a, salvo se, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 156.º da LTFP, os universos aqui definidos como elegíveis e o referido limite de 5% dos trabalhadores avaliados, o montante máximo dos encargos fixado se tenha esgotado, no quadro da execução orçamental em curso (para 2025 foram previstos 5.000,00€), com a alteração de posicionamento remuneratório relativa a trabalhador/a ordenado/a superiormente e cujo universo foi previamente considerado elegível (n.º 4 e 5 do artigo 156.º da LTFP).

Do sobredito, resulta que apenas haverá lugar a alteração de posicionamento remuneratório dos/as trabalhadores/as do universo previsto no ponto ii) *“Três menções imediatamente inferiores à máxima, consecutivas (biénio 2021/2022 e biénio 2023/2024) (Relevante/Muito Bom, respetivamente)”* se as verbas não tiverem sido esgotadas no universo indicado no ponto i) *“Duas menções máximas no biénio 2023/2024) (Excelente)”*; dos/as trabalhadores/as do universo previsto no ponto iii) Quatro menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior (biénio 2021/2022 e biénio 2023/2024) (Relevante/Bom, respetivamente) se as verbas não tiverem sido esgotadas no universo indicado no ponto ii) e; dos/as trabalhadores/as do universo previsto no ponto iv)

*“Cinco menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo (biénio 2019/2020; biénio 2021/2022 e; biénio*



2023/2024) (Adequado/Adequado/Regular, respetivamente)” se as verbas não tiverem sido esgotadas no universo indicado no ponto iii).

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

Após as alterações de posicionamento dos/as trabalhadores/as dos universos definidos nos pontos i), ii), iii) e iv), e caso existam quotas e se as verbas não tiverem sido esgotadas, poderá, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, ocorrer alteração do posicionamento remuneratório de trabalhador/a para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, mesmo que não se estejam reunidos os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 156.º da LTFP, desde que o/a trabalhador/a tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior.

O presente despacho produz efeitos à data da respetiva assinatura.

08 de janeiro de 2025 — O Presidente da Câmara, Dr. João Filipe Cardoso Fernandes Fortes.

---

(Dr. João Filipe Cardoso Fernandes Fortes)