Perguntas frequentes relacionadas com descongelamento decorrente da Lei que aprovou o Orçamento de Estado para o ano de 2018

No âmbito do descongelamento das carreiras da Administração Pública iniciado a 1 de janeiro de 2018 e que abrange os trabalhadores de todas as carreiras que reúnam os requisitos legalmente previstos para a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório nos termos das respetivas carreiras, no sentido de garantir a adequação e normalização do seu processo, num contexto de total transparência, face às várias dúvidas e questões que têm vindo a ser suscitadas, **divulgam-se para os devidos efeitos as seguintes Perguntas/ Respostas considerando-se desta forma esclarecidos todos os pedidos que têm vindo a ser efetuados junto destes serviços:**

A) ENQUADRAMENTO GERAL

1.ª Pergunta: Como se processa o descongelamento?

Resposta: O processo de descongelamento será concretizado em todos os ministérios, por todos os serviços que garantem o processamento salarial.

Com este objetivo estão disponíveis no site da DGAEP um conjunto de FAQ, documento este que tem vindo a ser atualizado em função das necessidades de esclarecimento dos serviços, para cujo link remetemos em https://www.dgaep.gov.pt/pdc/e que se subdividem nos seguintes itens: "artigo 18.º"; "LTFP - alterações de posicionamento remuneratório/carreiras"; "SIADAP - aplicação do SIADAP".

Salientamos que os acréscimos remuneratórios decorrentes dos direitos acumulados e que digam respeito ao diferencial, face à posição remuneratória/escalão que os trabalhadores detêm e àquele para o qual vão transitar, vão ser efetuados de forma faseada.

2.ª Pergunta: A quem me devo dirigir para pedir informações sobre o processo de descongelamento?

Resposta: Sem prejuízo das FAQ divulgadas pela DGAEP e dos esclarecimentos ora prestados e em constante atualização, as eventuais dúvidas que os trabalhadores detenham relativamente ao preenchimento dos requisitos de que a lei faz depender a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, deverão ser suscitadas junto dos competentes serviços do estabelecimento em cujo mapa de pessoal se inserem, uma vez que toda a informação relevante para efeitos do descongelamento em curso se encontra incluída no seu processo individual.

De referir ainda, que todas as informações/comunicações que lhe devam ser dirigidas ser-lhe-ão efetuadas pelo serviço onde exerce funções e ao qual se encontra vinculada, pelo respetivo órgão ou serviço, por força do disposto no n.º 4 e seguintes do artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado para 2018

Caso esses serviços detenham dúvidas ou pedidos de esclarecimentos que entendam que devam ser formulados, então, deverão os mesmos suscitá-los diretamente junto desta ACSS, através do endereço de correio electrónico disponibilizado para o efeito: descongelamentos2018@acss.min-saude.pt.

3.ª Pergunta: O artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado para 2018 aplica-se aos trabalhadores vinculados através de contrato de trabalho?

Resposta: Nos termos do artigo 23.º da Lei do Orçamento de Estado para 2018, aos trabalhadores vinculados através de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho com entidades do setor público empresarial, nas quais se incluem os Hospitais, Centros Hospitalares e Unidades Locais de Saúde com a natureza de entidades públicas empresariais, é aplicável o disposto em instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, quando existam, considerando-se repostos os direitos adquiridos na sua totalidade a partir de 1 de janeiro de 2018.

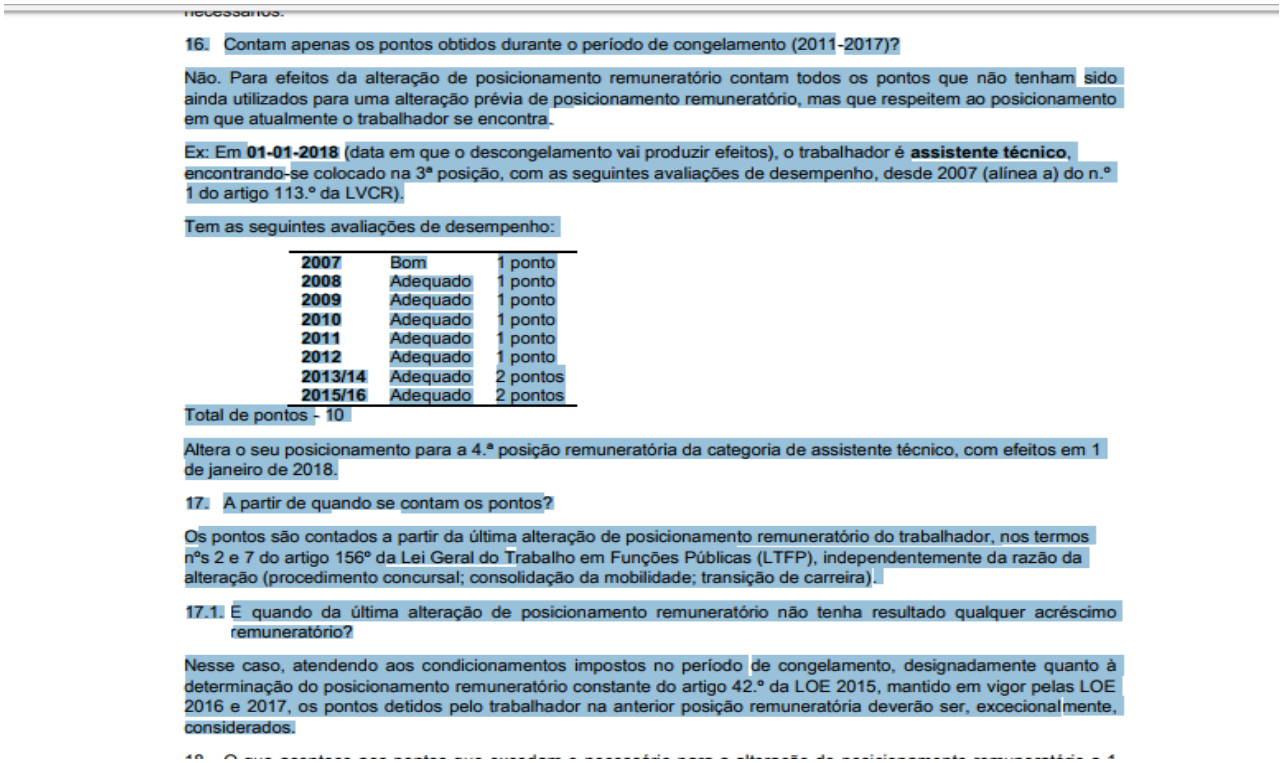
Fora destes casos, cumpre atender ao disposto no n.º 12 do artigo 18 da LOE 2018, que estabelece que aos trabalhadores das pessoas coletivas de direito público que integram o setor público empresarial do estado, é aplicável o disposto nos n.º 1 e 8, com as necessárias adaptações, em termos a definir no decreto-lei de execução orçamental, o qual ainda não se encontra publicado na presente data.

4.ª Pergunta: Mudei de vínculo de CTFP para CIT. Assim, em que termos vai ocorrer a minha progressão?

Resposta: Após rescisão de contrato anterior e celebração de novo contrato ao abrigo de novo regime legal, o trabalhador alterou a sua situação jurídico-laboral, ou seja, passou a estar inserido no regime remuneratório, no modelo de avaliação do desempenho e nas regras de alteração do posicionamento remuneratório aplicável ao novo regime contratual.

5.ª Pergunta: A partir de que ano se inicia a contagem dos pontos para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório?

Resposta: A resposta a esta questão está prevista nos pontos 16 e 17, incluindo 17.1 das FAQ divulgadas pela DGAEP, as quais se transcrevem por facilidade de leitura:



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.

6.ª Pergunta: Quando se menciona "…*é atribuído 1 ponto por cada ano não avaliado*…", no que diz respeito à avaliação dos biénios, quantos pontos se contabilizam? 1 ou 2? (N.º 2 do Art.º18)

Resposta: Deverá considerar-se a atribuição de 1 ponto por cada ano, pelo que, no biénio, são dois.

7.ª Pergunta: Uma vez que a avaliação de 2017 se inclui na avaliação do biénio 2017/2018, como avaliamos o ano de 2017? 1 Ponto? Ou apenas se avalia a partir de 2018?

Resposta: Face às FAQ divulgadas pela DGAEP, atentos os exemplos ali descritos, poderá entender-se que o último biénio a considerar para efeitos da alteração do posicionamento remuneratório é o de 2015/2016, uma vez que o biénio de 2017/2018 ainda não se encontra concluído. E só se avalia o ano em questão a partir de 2018 porquanto ainda não se completou o ciclo avaliativo.

8.ª Pergunta: Como harmonizamos as avaliações de desempenho resultantes da aplicação do SIADAP realizadas nos prazos legais e as avaliações resultantes da aplicação desta Lei - um ponto por ano - referentes ao mesmo período de avaliação?

Resposta: As normas resultantes dos n.º 1 2, e 3 do artigo 18.º da LOE estipulam regras distintas, vejamos,

O n.º 1 do artigo 18.º da LOE 2018 deverá contemplar os titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, ou seja, trabalhadores das carreiras gerais, especiais, não revistas e ainda subsistentes que reúnam os requisitos legalmente previstos para as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

O n.º 2 do mesmo artigo consubstancia uma regra de suprimento em relação aos trabalhadores que não tenham sido avaliados, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação.

O n.º 3 do referido artigo consubstancia uma regra de suprimento em relação aos trabalhadores cujo desempenho tenha sido avaliado com base em sistemas de avaliação do desempenho sem diferenciação do mérito, nomeadamente sistemas caducados.

Os trabalhadores avaliados nos termos do SIADAP 3 foram, por força das respetivas normas, sujeitos à harmonização das avaliações do desempenho. Esta harmonização não terá sucedido quando os trabalhadores não tenham sido avaliados, por não aplicabilidade ou não aplicação efectiva daquela Sistema ou quando se tenham aplicado outros sistemas de avaliação sem diferenciação de mérito. Quanto a estes há que aplicar as normas de suprimento previstas, respetivamente, nos n.ºs 2 e 3 anteriormente referidos.

Se os trabalhadores não concordarem com os pontos atribuídos poderão requerer a realização de avaliação por ponderação curricular nos termos previstos no sistema de avaliação do desempenho aplicável.

No que concerne à aplicação da percentagem de diferenciação de desempenhos prevista no art.º 75.º da Lei n.º 66-B/2017, a mesma aplicar-se-á à totalidade dos trabalhadores requerentes da ponderação curricular, cfr. decorre da FAQ n.º 13 da DGAEP.

9.ª Pergunta: Estou a trabalhar num hospital particular não tenho os mesmos direitos que os colegas do público?

Resposta: O processo de descongelamento de carreiras, que se encontra em curso, abrange, exclusivamente, os trabalhadores da Administração Pública,

encontrando-se excluídos os trabalhadores que exercem funções no setor privado.

10.ª Pergunta: Como se processará a avaliação por ponderação curricular?

Resposta: De acordo com os critérios definidos no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro. Deverá haver uma única avaliação no que respeita aos períodos em falta (sejam estes um único ou vários ciclos avaliativos), cfr. FAQ. n.º 13 do documento denominado "*Perguntas Frequentes sobre o processo de Descongelamento de Carreiras*" da DGAEP. A diferenciação do desempenho só será efetuada em relação ao universo dos trabalhadores que requereram a avaliação por ponderação curricular.

11.ª Pergunta: Como se processa à comunicação dos pontos aos trabalhadores?

Resposta: A DGAEP disponibilizou recentemente o modelo de minuta para comunicação dos pontos acumulados por avaliação de desempenho para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório prevista na Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro. O modelo está acessível na página daquela Direção-Geral em http://www.dgaep.gov.pt/pdc/ e como anexo I às presentes FAQ.

12.º Pergunta: Como se aplica a regra dos 28€ em relação aos assistentes operacionais?

Resposta: Em relação aos assistentes operacionais foram divulgados, esclarecimentos através das FAQs da DGAEP n.º 22, os quais transcrevemos por facilidade de leitura:

"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 aufiram 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."

B) DA CARREIRA ESPECIAL DE ENFERMAGEM

13.ª Pergunta: A partir de quando é que é contabilizada a contagem de pontos na carreira especial de enfermagem para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório?

Resposta: Para os trabalhadores enfermeiros da carreira especial de enfermagem, a contagem de pontos deverá ocorrer a partir da última alteração de posicionamento remuneratório, só tendo direito à alteração do seu posicionamento remuneratório, ou seja, a passar para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador enfermeiro se encontra se, até ao ano de 2016, tiver obtido pelo menos 10 pontos no total. Os pontos remanescentes relevam para efeitos de futura alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.

C) ESPECIFICIDADES DA CARREIRA ESPECIAL DE TÉCNICO SUPERIOR DAS ÁREAS DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA – DECRETO-LEI N.º 111/2017, DE 31 DE DEZEMBRO

14.ª Pergunta: Como se processa o descongelamento para os profissionais da carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica?

Resposta: Tratando-se de uma carreira não revista até à publicação do Decreto – Lei n.º 111/2017, de 31 de agosto, aos TSDT deverá aplicar-se o regime das carreiras não revistas, nos termos de FAQ constante das "*FAQs relevantes – processo descongelamento de carreiras LTFP*" na medida que refere que "*[a]s carreiras não revistas regem-se pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, aplicando-se, contudo, as normas relativas a alteração do posicionamento remuneratório, prémios de desempenho e as normas transitórias constantes do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, norma mantida em vigor pela alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. [Artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, designadamente a subalínea i) da alínea b) do n.º 1].*"

D) DA CARREIRA ESPECIAL MÉDICA E DA CARREIRA MÉDICA

15.ª Pergunta: A partir de quando é que é contabilizada a contagem de pontos na carreira especial médica e da carreira médica para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório?

Resposta: Para os trabalhadores médicos da carreira especial médica e da carreira médica, a contagem de pontos deverá ocorrer a partir da última alteração de posicionamento remuneratório, só tendo direito à alteração do seu posicionamento remuneratório, ou seja, a passar para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador médico se encontra se, até ao ano de 2016, tiver obtido pelo menos 10 pontos no total. Os pontos remanescentes relevam para efeitos de futura alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.

NOTA IMPORTANTE:

Tendo em vista podermos prestar esclarecimentos em termos transversais, todas as dúvidas que entretanto nos sejam reportadas, serão respondidas através das presentes FAQ, pelo que deverá estar atento à sua eventual atualização.

ANEXO I

Assunto: Descongelamento de carreiras – comunicação dos pontos acumulados por avaliação de desempenho para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório (Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro).

Exmo/a Senhor/a

O artigo 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2018), estabelece que as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, data que marca o início do processo de descongelamento das carreiras da Administração Pública.

Os trabalhadores terão alteração obrigatória de posicionamento remuneratório quando acumulem 10 pontos nas avaliações de desempenho reportadas às funções exercidas durante o posicionamento obrigatório em que se encontram (conjugação dos nºs 1 e 7 do artigo 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

Dando cumprimento ao disposto no nº 4 do citado artigo 18º, comunica-se que, de acordo com a informação arquivada no seu processo individual, a contar da última alteração de posicionamento remuneratório e até 31 de Dezembro de 2017, foi atribuído o número de pontos conforme discriminação anual/ciclo avaliativo que consta do quadro seguinte:

Data de referência da avaliação	Período avaliado		Avaliação final		Pontos atribuídos	Fundamentação
	Início	Fim	Qualitativa	Quantitativa		
Acumulado 2004 a 2007						
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						
2013/2014						
2015/2016						
Total						

Legenda:

a) Avaliação realizada por ficha
b) Avaliação realizada por ponderação curricular
c) Atribuído 1 ponto por ausência de avaliação – nº 2 ou 3 (escolher) do artigo 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro.

Em face desta informação, verifica-se que haverá lugar à alteração obrigatória de posicionamento remuneratório por acumulação de 10 pontos:

Posicionamento remuneratório -situação a 31 de Dezembro de 2017				Situação para que transita com o descongelamento (1 de janeiro de 2018)		
Posição	Nível	Remuneração mensal	Data da última alteração de posicionamento remuneratório	Posição	Nível	Remuneração mensal

Nota: (se aplicável) tendo acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração de posicionamento remuneratório (10 pontos), os pontos em excesso (x pontos) relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório (nos termos do nº 6 do artigo 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro).

O pagamento do acréscimo remuneratório mensal a que há direito produz efeitos a 1 de janeiro de 2018 e será efetuado de forma faseada, conforme previsto nos nºs. 7 e 8 do artigo 18º da referida Lei, ou seja:

a) Em 2018, 25% com efeitos a 1 de janeiro e 50% a 1 de setembro;
b) Em 2019, 75% a 1 de maio e 100% a 1 de dezembro.

O [identificação do serviço/unidade orgânica responsável pelos recursos humanos] encontra-se disponível para prestar todos os esclarecimentos que considere necessários, nomeadamente:

a) Caso detete alguma desconformidade; ou
b) (se aplicável) No prazo de 5 dias úteis após a presente comunicação, para requerer a realização de avaliação por ponderação curricular para o período em que foi atribuído o ponto de suprimento por falta de avaliação, nos termos do nº 5 do artigo 18º da referida Lei.

Com os melhores cumprimentos