SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE TRANSPORTES URBANOS DE COIMBRA

N.º de registo:8594	Data:24/09/2021	Processo:2021/250.20.803/1
Assunto: ***Afetação no orçamento para 2021 de despesas com pessoal***		

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

DELIBERAÇÃO

Autorizado nos termos propostos.

24.09.2021

Aprovada por unanimidade e em minuta, para efeitos de execução imediata, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 34, do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

O Secretário

8691

DESPACHO / PARECER

Remete-se processo para aprovação do CA dado que, por lapso, não foi deliberado em janeiro.

A Diretora Delegada

Ana Isabel Braga

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE TRANSPORTES URBANOS DE COIMBRA

3/7

Informação

Registo N.º 8594	**Data:** 24/09/2021	**Processo:** 2021/250.20.803/1
Destinatário: DD - DIRETORA DELEGADA		
Remetente: DAF - DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA		
Assunto: Afetação no orçamento para 2021 de despesas com pessoal		

Nos termos previstos no artigo 31º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em articulação com o disposto no art.º 5.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, o orçamento dos órgãos ou serviços deve prever os encargos relativos a remunerações, a postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento, a alterações de posicionamento remuneratório e a prémios de desempenho.

Considerando que compete ao dirigente máximo do serviço, no prazo de 15 dias após o início da execução do Orçamento, decidir sobre a verba máxima a afetar a cada um destes encargos, cumpre-me informar o seguinte:

1. **Alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório**, relevando, para o efeito, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado.

- A alteração obrigatória ocorre quando o trabalhador acumule 10 pontos no posicionamento remuneratório em que se encontra e produz efeitos a 1 de janeiro do ano em que tal ocorra (n.os 7 e 8 do art.º 156.º da LGTFP.

2. **Alterações gestionárias de posicionamento remuneratório**, a atribuir nos termos do art.º 158.º da LGTFP:

- Esta possibilidade depende, da afetação de verba para o efeito, do mérito evidenciado pelo trabalhador e também da suficiência de verba, uma vez que se esta se esgotar com as alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório já não haverá tal possibilidade;

- Esta possibilidade pode abranger os trabalhadores de todas as carreiras e categorias, ou apenas alguns integrados em determinadas carreiras ou categorias.

4/7

2.1. Opção Gestionária – Regra Geral (art.º 156.º da LGTFP):

- São elegíveis para beneficiar desta possibilidade, os trabalhadores do órgão ou serviço, onde quer que se encontrem em exercício de funções que, durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho:

a) uma menção máxima (Excelente);
b) duas menções consecutivas imediatamente inferiores à máxima (Relevante);
c) três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem um desempenho positivo (Adequado).

- Para o efeito, os trabalhadores são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho;

- Em regra, a alteração de posicionamento remuneratório opera-se para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra.

2.2. Opção Gestionária – Exceção (art.º 157.º da LGTFP):

- O artigo 157.º da LGTFP consagra as regras excecionais em matéria de alteração do posicionamento remuneratório, prevendo duas situações distintas:

a) o n.º 1 permite a alteração do posicionamento remuneratório, para a posição imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando este tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior, na última avaliação do seu desempenho. Esta possibilidade é dada ao dirigente máximo do órgão ou serviço (mediante parecer do Conselho Coordenador de Avaliação), desde que o trabalhador se inclua nos universos definidos e dentro do limite das verbas orçamentais definidas para o efeito;

b) o n.º 2 permite a alteração de posição remuneratória, não para a posição imediatamente seguinte, mas para qualquer outra (sendo estipulado, como limite, o de não ultrapassar a posição remuneratória em que foi posicionado qualquer um dos trabalhadores que se encontravam graduados à sua frente no mesmo universo). Esta possibilidade é dada ao dirigente máximo do órgão ou serviço (mediante parecer do Conselho Coordenador de Avaliação), desde que o trabalhador se inclua nos universos definidos e dentro do limite das verbas orçamentais definidas para o efeito.

- Estas possibilidades de alteração do posicionamento remuneratório deverão ser particularmente fundamentadas e tornadas públicas (teor integral), por publicitação na II Série do Diário da República, afixação no órgão ou serviço e divulgação na página eletrónica);

- A alteração do posicionamento remuneratório do trabalhador por opção gestionária, produz efeitos a 1 de janeiro do ano em que tem lugar.

3. **Atribuição de prémios de desempenho**, nos termos previstos nos art^{os} 166.º a 168.º da LGTFP, de 50% do valor regulamentado dentro da dotação inicial aprovada para o pagamento de prémios de desempenho, abrangendo preferencialmente os trabalhadores que não tenham tido alteração obrigatória de posicionamento remuneratório desde 01/01/2019.

- A atribuição depende da afetação de verbas para o efeito, pelo dirigente máximo do serviço, ao qual compete fixar o universo dos cargos e/ou das carreiras e categorias onde a mesma pode ter lugar;

- São elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho os trabalhadores que, cumulativamente, exerçam funções no órgão ou serviço e, salvo disposição legal em contrário, tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela;

- Para o efeito, os trabalhadores (dentro dos universos definidos), são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação, sendo excluídos os trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório;

- Os prémios de desempenho são referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.

4. **Orçamentação e gestão das despesas com pessoal** (art.º 31.º da LGTFP, em articulação com o disposto no art.º 5.º do **Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro**):

- De acordo com o previsto no n.º 2 do art.º 5.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, compete ao órgão executivo decidir sobre o montante máximo de cada um dos seguintes encargos:

a) com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal;

b) com as alterações de posicionamento remuneratório;

c) com a atribuição de prémios de desempenho.

- De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 7.º do mesmo diploma, compete ao órgão executivo deliberar sobre os encargos a suportar decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço, devendo a referida deliberação fixar, fundamentadamente, aquando da elaboração do orçamento, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as mesmas podem ter lugar – daqui resulta que se pode optar pela afetação integral das verbas orçamentais correspondentes a apenas um dos tipos (sem prejuízo da obrigatoriedade de contemplar as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório).

- A referida decisão é tornada pública pelo órgão executivo, através de afixação em local adequado das suas instalações e de publicação no respetivo sítio na internet (n.º 5 do art.º 7).

- O art.º 8.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, refere, ainda, que, no âmbito da administração local, as alterações excecionais do posicionamento remuneratório por opção gestionária, podem ocorrer por deliberação do órgão executivo, mediante parecer do Conselho Coordenador de Avaliação.

Assim, nos termos atrás descritos, propõe-se que o Conselho de Administração delibere afetar no Orçamento de Despesas com Pessoal, dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, para 2021 as seguintes verbas:

Recrutamento de novos postos de trabalho

Do montante **máximo de 180.324,16 €** (cento e oitenta mil trezentos e vinte e quatro euros e dezasseis cêntimos) para encargos com recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal aprovado para 2021.

Alteração do posicionamento remuneratório

Do montante **máximo de 79.800,00 €** (setenta e nove mil e oitocentos euros) para encargos com alterações de posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores dos Serviços Municipalizados e a atribuir nos seguintes termos e com a seguinte ordenação:

- Aos trabalhadores de todas as carreiras e categorias que, concretizada a avaliação de desempenho do biénio de 2019/2020, fiquem abrangidos pelo nº 7 do artigo 156º da LTFP (alterações de posicionamento obrigatórias);

- Aos trabalhadores de todas as carreiras e categorias que, concretizada a avaliação de desempenho do biénio de 2019/2020, preencham os requisitos das alíneas a), b) e c) do nº 2 do artigo 156º da LTFP (alterações de posicionamento por opção gestionária).

Prémios de desempenho

Do montante **máximo de 10.000,00 €** (dez mil euros) a atribuir aos trabalhadores de todas as carreiras e categorias que preencham o requisito do n.º 1 do art.º 167.ºda LTFP (avaliação de desempenho correspondente ao biénio de 2019/2020 com menção de desempenho Excelente ou Relevante) excecionando os trabalhadores referidos no n.º 3 do mesmo artigo.

Coimbra, 24 de setembro de 2021

O/A Chefe de Divisão

Assinado por : **SANDRA ISABEL GONÇALVES CORREIA**
Num. de Identificação: BI094006474

Sandra Isabel Gonçalves Correia N.º 915