



MUNICÍPIO DE ALCOCHETE CÂMARA MUNICIPAL

DESPACHO Nº. 31/2025

Alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária

Considerando que a opção gestionária constitui uma das ferramentas de gestão de recursos humanos que possibilita a progressão remuneratória na carreira dos trabalhadores, e que esta alteração se enquadra no reconhecimento e valorização do desempenho das pessoas que trabalham no Município de Alcochete, tal potenciará o estímulo e a motivação profissional no cumprimento dos objetivos estratégicos, que abrangem diversas áreas de atribuições do Município, que tem por desígnio fundamental a prestação de um serviço público de qualidade, com elevados níveis de eficiência e eficácia.

Assim, e na sequência da aprovação do orçamento municipal para 2025, deliberada em reunião da Câmara Municipal de 20/11/2024 e da Assembleia Municipal de 20/12/2024, e tendo em conta que a Câmara Municipal de Alcochete, em reunião ordinária de 08/01/2025, ratificou, nos termos do artigo 31.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, o Despacho n.º 1/2025 do Senhor Presidente da Câmara, de 02 de janeiro, no qual foi determinada a afetação de encargos com alterações de posicionamento remuneratório a realizar em 2025 — sendo fixado o montante máximo de €288.047,00, dos quais €114.993,00 se destinam às alterações facultativas, isto é, por opção gestionária.

Nestes termos, e considerando que em 2025, sem prejuízo das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, é possível recorrer aos mecanismos previstos nos artigos 156.º e seguintes da LTFP, nomeadamente no que respeita às alterações por opção gestionária.

Ao abrigo do enquadramento legal acima referido, determino, no uso da competência que me é conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o seguinte:

1. Que seja apurado o universo de trabalhadores elegíveis para alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária. Neste apuramento, deve considerar-se que as menções obtidas nas avaliações de desempenho referem-se a ciclos avaliativos de diferente duração: até 2024 com periodicidade bienal e, a partir de 2025, anual. Assim, as menções dos ciclos bienais que possam ser consideradas para efeitos de alteração por opção gestionária devem ser convertidas proporcionalmente em dois ciclos anuais, conforme o disposto no artigo 6.º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, conforme exemplificado na tabela seguinte:

Handwritten signature

Menções necessárias a partir de 2025	Biênio 2019-2020	Biênio 2021-2022			Biênio 2023-2024	
		Conversão em ciclos anuais				
2 reconhecimentos desempenho	—	—			«Excelente»	
«Excelente» consecutivos					1.ª menção	2.ª menção
3 menções «Muito Bom»	—	«Relevante»			«Muito Bom»	
consecutivas			1.ª menção	2.ª menção	3.ª menção	
4 menções «Bom» consecutivas	—	«Relevante»/«Excelente»			«Bom»	
		1.ª menção	2.ª menção	3.ª menção	4.ª menção	
5 menções «Regular»	«Adequado»	«Adequado»			«Regular»	
consecutivas		1.ª menção	2.ª menção	3.ª menção	4.ª menção	5.ª menção

Tabela extraída do MANUAL SIADAP • setembro 2024 • Capítulo V – Norma transitória, pág 94

2. Não são abrangidos por esta alteração gestonária os trabalhadores que tenham alterado, com efeitos a 01/01/2025 a posição remuneratória por aplicação de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório;
3. As alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária apenas podem abranger 5% do total de trabalhadores e até ao limite de uma posição remuneratória, conforme o estatuído na alínea a) do n.º 7 do artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025 de 10 de março, que estabelece as normas de execução do Orçamento de Estado de 2025. Nestes termos, e para apuramento deste universo será considerado o número total de efetivos em exercício de funções a 31/12/2024, conforme identificado no Balanço Social, com a devida salvaguarda de que:
 - i. Serão acrescidos 6 trabalhadores ausentes há mais de seis meses, dado que, de acordo com as instruções de preenchimento da Direção-Geral das Autarquias Locais, não foram considerados para a contagem dos efetivos no Balanço Social;
 - ii. Serão deduzidos 2 colaboradores afetos aos Gabinetes de Apoio à Presidência e à Vereação, que não têm vínculo com a Administração Pública, e que de acordo com as instruções de preenchimento da Direção-Geral das Autarquias Locais, foram considerados para a contagem dos efetivos no Balanço Social;
 - iii. Este número deve ser proporcionalmente distribuído por cada carreira, sendo de considerar que as carreiras especiais de Fiscal Municipal e de Sistemas e Tecnologias de Informação e as carreiras não revistas e subsistentes serão agrupadas aos universos das carreiras gerais, dado o reduzido número de trabalhadores. Ou seja, devem ser agrupadas da seguinte forma:

Carréiras especiais, não revistas e subsistentes a equiparar às carreiras gerais	Carréiras Gerais
Especialistas de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnicos Superiores
Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistentes Técnicos
Fiscais Municipais	Assistentes Técnicos
Mestre de Tráfego Fluvial	Assistentes operacionais

3.1 Nestes termos o apuramento do universo definido no número anterior, será distribuído da seguinte forma:

Carreiras Gerais e equiparados	Universo de trabalhadores da CMA por carreira [A]	5% dos Universo de trabalhadores CMA por carreira = $5\% \times [A] = [B]$	[B] Com arredondamento
Técnicos Superiores	119	5,95	6
Assistentes Técnicos	117	5,85	6
Assistentes Operacionais	339	16,95	17
TOTAL	574	28,75	29

4. Assim, e tendo em consideração os pressupostos referidos nos números anteriores, na devida conjugação com o disposto no artigo 156.º da LTFP, a atribuição do direito a alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária deverá processar-se da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores que se enquadrem, **cumulativamente**, nos critérios atrás determinados, são ordenados, dentro de cada universo de trabalhadores das carreiras gerais e equiparados, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do desempenho, com classificação até às centésimas, e na proporção do universo definido por cada carreira;
- b) Em face desta ordenação, e até ao limite máximo dos encargos fixados para o efeito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 158º é alterado o posicionamento do trabalhador, com a seguinte distribuição:

Carreiras Gerais e equiparados	Universo dos trabalhadores abrangidos (5%)	Encargo destinado à Opção Gestionária, distribuído por carreira
Técnicos Superiores	6	€ 23.792,00
Assistentes Técnicos	6	€ 23.792,00
Assistentes Operacionais	17	€ 67.410,00
TOTAL	29	€ 114.993,00

- c) Caso existam valores remanescentes numa determinada carreira transitam para a carreira de grau de complexidade imediatamente inferior.
5. Em caso de empate na referida ordenação, aplicar-se-ão os seguintes critérios de desempate, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:
- i. Quem está há mais tempo na última posição remuneratória;
 - ii. Quem tem mais tempo de serviço na carreira atual;
 - iii. Quem tem mais tempo de serviço na Administração Pública.

6. Em conformidade com o n.º 9 do artigo 156.º da LTFP, todas as alterações de posicionamento remuneratório que se enquadrem no universo e montante de encargos fixado, devem reportar-se a 1 de janeiro de 2025.
7. Nos termos do n.º 5 do artigo 158.º da LTFP, o presente despacho deve ser publicitado por afixação em local próprio nas instalações do Município e na respetiva página eletrónica.

Paços do Município de Alcochete, 03 de julho de 2025

O Presidente da Câmara,

Fernando Pinto