

Nota Interna n.º	
De:	
Para	

Assunto: Avaliações de desempenho e pontos acumulados relevantes para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório

Tendo em consideração que, nos termos do previsto no artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro - LOE2018, **a partir de 2018 passam a ser permitidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório** (previstas no n.º 7 do art.º 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), **informa-se V. Exa. que, consultado o processo individual existente nestes serviços, se verifica constar a seguinte informação relevante para efeitos alteração obrigatória de posicionamento remuneratório (APR), por acumulação de 10 pontos:**

- ✓ Data da última alteração remuneratória: [data]
- ✓ Avaliações/pontos relevantes para alteração de posicionamento remuneratório:

Avaliação 2004			Avaliação 2005			Avaliação 2006			Avaliação 2007		
Quantitativa	Qualitativa	Pts.									

Avaliação 2008			Avaliação 2009			Avaliação 2010			Avaliação 2011		
Quantitativa	Qualitativa	Pts.									

Avaliação 2012			Avaliação 2013/2014			Avaliação 2015/2016		
Quantitativa	Qualitativa	Pts.	Quantitativa	Qualitativa	Pts.	Quantitativa	Qualitativa	Pts.

- ✓ Total pontos acumulados em 2017: [n.º de pontos]

Em face da informação supra, verifica-se que:

Tem direito a alterar o posicionamento remuneratório?	Sim/Não
Nova posição e nível remuneratórios:	
Nova remuneração:	
Impulso salarial (mensal): A pagar da seguinte forma: a) Em 2018, 25% a 1 de janeiro e 50% a 1 de setembro; b) Em 2019, 75% a 1 de maio e 100% a de 1 de dezembro.	

[A incluir na notificação apenas nas situações aplicáveis] Uma vez que ainda se encontrava em posição remuneratória virtual (resultante da transição ocorrida em 2009) cujo diferencial para a posição remuneratória seguinte (da respetiva categoria/carreira) não garantia o acréscimo de 28 euros, a alteração de posicionamento remuneratório acima indicada considera a transição não para a posição remuneratória imediatamente seguinte, mas para subsequente (ver exemplos no grupo II - trabalhador D).

Caso tenha anos sem avaliação, ainda que reunisse os necessários requisitos (ex. por não aplicação do SIADAP no órgão/serviço/departamento), ou caso tenha sido avaliado através de sistemas sem diferenciação de mérito, será

atribuído 1 ponto por cada ano não avaliado, contudo, poderá requerer avaliação por ponderação curricular, no prazo de 5 dias úteis a contar da data presente notificação.

Não é possível, neste momento, solicitar nova avaliação por ponderação curricular com vista a alterar avaliações anteriormente atribuídas no âmbito do SIADAP (avaliação por objetivos/competências; avaliação por ponderação curricular; relevação de avaliação obtida em anos anteriores).

Para melhor compreensão, seguem em baixo informações auxiliares relativas às regras tidas em consideração para efeitos de cálculo, bem como alguns exemplos práticos, os quais também constarão na [página de internet](#) e na [pasta pública](#) desta SG, em conjunto com outros documentos de interesse, designadamente, FAQ's da DGAEP e minuta de requerimento de ponderação curricular, etc.

Em caso de dúvidas ou dispendo de elementos contrários e/ou complementares à informação acima descrita, deverá entrar em contacto com a DSRH/DGRH, acompanhado/a dos documentos que considerar relevantes para o efeito.

[A incluir na notificação apenas nas situações em que ocorra alteração de posicionamento remuneratório] Concluído o processo de validação das avaliações/pontos relevantes, estes serviços darão sequência aos demais procedimentos necessários conducentes à sua alteração do posicionamento remuneratório obrigatório, designadamente, despacho a ser assinado pela Senhora Secretária-Geral, aditamento ao contrato de trabalho em funções públicas, aviso para publicação em DR e, sendo aplicável, notificação da entidade onde se encontra a exercer funções transitoriamente.

Estes serviços contam estar em condições de proceder já ao processamento da nova remuneração a partir de fevereiro/2018, com retroativos a janeiro/2018, tendo por base na informação apurada.

Qualquer alteração que venha a verificar-se necessária, nomeadamente, em face da apresentação de informação adicional, será efetuada nessa altura.

Solicita-se que confirme a receção da presente notificação.

Joaquim Dias
Diretor de Serviços de Recursos Humanos

I - Regras de contagem de pontos para alteração de posicionamento remuneratório

A contagem de pontos para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório efetua-se de acordo com as seguintes regras:

Entre os anos de 2004 a 2007:

- ✓ Três pontos por cada menção máxima;
- ✓ Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- ✓ Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior;
- ✓ o pontos por cada menção imediatamente à referida no ponto anterior;
- ✓ Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

De 01-01-2008 até 31.12.2012:

- ✓ Três pontos por cada menção máxima;
- ✓ Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- ✓ Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- ✓ Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

A partir de 01.01.2013, os ciclos avaliativos passam a ser bienais, considerando-se:

- ✓ Seis pontos por cada menção máxima;
- ✓ Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- ✓ Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- ✓ Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

Sendo que:

Menção		Pontos		
De 2004 a 2007	Desde 1-1-2008	Até 31-12-2007	De 1-1-2008 até 31-12-2012	Após 1-1-2013
Excelente	Excelente	3	3	6
Muito Bom	Relevante	2	2	4
Bom	Adequado	1	1	2
Necessita de desenvolvimento	-	0		
Insuficiente	Inadequado	1 negativo	1 negativo	2 negativos

Situações de não avaliação:

- ✓ Aos trabalhadores que não tenham sido avaliados em virtude de não reunirem os requisitos legalmente exigidos para o efeito, releva a última avaliação atribuída nos termos do SIADAP ou das suas adaptações, ou a avaliação por ponderação curricular que lhes tenha sido atribuída, precedendo requerimento, por não terem avaliação anterior relevante ou pretenderem a sua alteração;
- ✓ Aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho é atribuído um ponto por cada ano não avaliado, ou menção qualitativa equivalente.

II - Exemplos práticos

Na sequência do anteriormente referido, a lógica subjacente aos cálculos para efeitos de verificação dos requisitos necessários para alteração do posicionamento remuneratório, tem subjacente os seguintes princípios:

- ✓ Verificação da data da última alteração remuneratória (seja na sequência de mudança de carreira, promoção, progressão ou alteração do posicionamento remuneratório);
- ✓ Verificação de todas as avaliações obtidas desde essa data (desde que já tenham sido atribuídas no âmbito da nova situação remuneratória);
- ✓ Conversão das avaliações acumuladas em pontos, nos termos anteriormente referidos.

Vejam-se alguns exemplos.

Trabalhador A

Trabalhador que, por concurso, mudou de carreira/categoria em 1-11-2010.

Ano	Avaliação	Pts.	Obs.
2010	Adequado	1	A avaliação de 2010 ainda foi atribuída tendo por referência a carreira/categoria anterior, pelo que essa avaliação ainda não releva para o efeito.
2011	Relevante	2	
2012	Adequado	1	
2013/2014	Adequado	2	
2015/2016	Adequado	2	

Total de pontos - 7

Trabalhador B

Trabalhador, posicionado na 4.^a posição remuneratória da respetiva carreira, desde 2004 sem alterações de carreira, categoria ou remuneração.

Ano	Avaliação	Pts.	Obs.
2004	Não Avaliado	1	Não avaliado por não ter sido aplicado SIADAP no serviço e/ou unidade orgânica
2005	Bom	1	
2006	Muito Bom	2	
2007	Bom	1	
2008	Bom	1	
2009	Não Avaliado	1	Trabalhador esteve ausente 7 meses por licença parental, pelo que não foi avaliado por não reunir os requisitos. Releva última avaliação obtida (Bom – 1 Ponto).
2010	Bom	1	
2011	Adequado	1	
2012	Relevante	2	
2013/2014	Excelente	6	
2015/2016	Adequado	2	

Total de pontos - 19

Trabalhador C

Trabalhador na mesma carreira/categoria desde 2003, mas com última alteração de posicionamento remuneratório ou progressão em 2009.

Ano	Avaliação	Pts.
2009	Adequado	1
2010	Relevante	2
2011	Excelente	3
2012	Relevante	2
2013/2014	Excelente	6
2015/2016	Adequado	2

Total de pontos - 16

Trabalhador D

Trabalhador em mobilidade intercarreiras/intercategorias desde março de 2011 tendo ingressado na carreira onde se encontrava em mobilidade, por procedimento concursal em 2014.

Relevam, para efeitos de alteração de posicionamento nesta carreira, as avaliações de desempenho que lhe tenham sido atribuídas enquanto esteve em mobilidade intercarreiras, desde que atribuídas já no âmbito das funções de técnico superior.

Ano	Avaliação	Pts.	Obs.
2011	Relevante	2	Se a avaliação de 2011 já tiver por referência as funções da carreira/categoria onde se encontrava em mobilidade, releva para efeitos do reposicionamento. Se essa avaliação ainda for atribuída na carreira/categoria de origem, não releva para o efeito.
2012	Relevante	2	
2013/2014	Excelente	6	
2015/2016	Adequado	2	

Total de pontos - 12

Trabalhador E

Técnico superior, posicionado na 4.^a posição remuneratória, desde 2005, tendo exercido funções dirigentes entre 2006/2010 e 2013/2016.

As avaliações obtidas enquanto dirigente até 2007 relevam na carreira de origem.

A partir de 2008 é considerada a última avaliação obtida com relevância na carreira de origem, no âmbito do SIADAP.

Ano	Avaliação	Pts.	Avaliação obtida na qualidade de:
2005	Bom	1	Técnico Superior
2006	Muito Bom	2	Dirigente (releva na carreira de origem)
2007	Bom	1	Dirigente (releva na carreira de origem)
2008	Bom	1	A obtida em 2008 como dirigente já não releva na carreira de origem, pelo que se considera a última obtida com relevância na carreira, ou seja, a de 2007 (no caso, também de dirigente)
2009	Bom	1	Idem
2010	Bom	1	Idem
2011	Adequado	1	Técnico Superior
2012	Relevante	2	Técnico Superior
2013/2014	Relevante	4	Considera-se a última obtida com relevância na carreira, ou seja, a de 2012 (no caso, enquanto técnico superior)
2015/2016	Relevante	4	Idem.

Total de pontos – 18

Trabalhador D – “Regra dos 28€”

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.

	Posições remuneratórias	Posição virtual (valor)	Posição seguinte	Diferença	Posição subsequente	Acréscimo
Assistente Operacional	Entre 4 ^a e 5 ^a	665,96	683,13	17,17	738,05	72,09
	Entre 5 ^a e 6 ^a	734,62	738,05	3,43	789,54	54,92
	Entre 6 ^a e 7 ^a	782,68	789,54	6,86	837,6	54,92

¹ Cfr. artigo 47.º, n.º 6 da LVCR, na redação primitiva em conjugação com o artigo 113.º, n.º 2, alínea a) da mesma lei e artigo 6.º, n.º 2 do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, no âmbito da lei geral do SIADAP. Poderão ainda verificar-se situações de relevância destas avaliações.

² Cfr. artigo 47.º, n.º 6 da LVCR, na redação primitiva e artigo 50.º, n.º 4, da Lei n.º 66-B/2004, de 28 de dezembro, no âmbito da lei geral do SIADAP

³ Cfr. artigo 47.º, n.º 6 da LVCR, na redação dada pelo n.º 1 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro – LOE 2013 - em conjugação com o n.º 2 do artigo 48.º da mesma lei e artigo 156.º, n.º 7 da LTFP e artigo 50.º, n.º 4 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no âmbito da lei geral do SIADAP.

⁴ cfr. artigo 42.º, n.ºs 5 a 7 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

⁵ cfr. n.º 2 do art.º 18 da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (LOE2018)