

Descongelamento: entregámos propostas a todos os Grupos Parlamentares

19 Novembro, 2018

Pela justa contagem de pontos a todos os enfermeiros, independentemente da modalidade de contrato, apresentámos as nossas propostas a todos os Grupos Parlamentares.

Segue-se o artigo 16º da Proposta de Lei n.º 156/XIII (Proposta de Lei do Orçamento do Estado para 2019 apresentada pelo Governo), que versa sobre esta matéria, **estando as propostas do SEP (n.ºs 3 e 10) identificadas a negrito:**

CAPÍTULO III

Disposições relativas à Administração Pública

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 16.º

Valorizações remuneratórias

1 – Para 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, em 2019 são permitidas as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes dos atos previstos nos números seguintes.

2 – São permitidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, relevando, para o efeito, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, e sendo o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito por via de situações ocorridas em 2018 ou que ocorram em 2019 processado com o faseamento previsto para 2019 no n.º 8 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado de 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

3 – Para os efeitos previstos no número anterior, bem como no artigo 18º da Lei do Orçamento do Estado para 2018, não se considera como uma alteração do posicionamento remuneratório o reposicionamento que tenha resultado das regras de transição estabelecidas em diploma legal, mediante o qual se tenha procedido à revisão de uma carreira, incluindo a alteração do regime de trabalho, mesmo nas situações em que o citado reposicionamento tenha implicado um ajustamento da remuneração anteriormente auferida.

4 – São permitidas alterações gestionárias de posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), dentro da dotação inicial aprovada para este mecanismo, com aplicação do faseamento previsto no

número anterior.

5 – É permitida a atribuição de prémios de desempenho ou outras prestações pecuniárias de natureza afim, 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 1 de janeiro de 2018.

6 – São também permitidas, em todas as carreiras que o prevejam, valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes de promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso, assim como de procedimentos internos de seleção para mudança de nível ou escalão, que tenham despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa e pela área das finanças e administração pública, com exceção dos órgãos e serviços das administrações regional e local, em que a emissão daquele despacho compete ao presidente do respetivo órgão executivo das regiões autónomas e das autarquias locais.

7 – No âmbito do subsistema de avaliação de desempenho dos serviços (SIADAP 1), os Quadros de Avaliação e Responsabilização (QUAR) em todos os departamentos governamentais devem, para o ciclo de avaliação de 2019:

- a) Garantir a introdução nos QUAR de todos os serviços, na dimensão eficiência, de um objetivo de operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2;
- b) Definir como indicador de monitorização a data de processamento da valorização remuneratória;
- c) Estabelecer como meta o mês seguinte ao termo do processo de avaliação de desempenho do trabalhador para 90% dos trabalhadores;
- d) Assegurar que a ponderação deste objetivo no eixo em que se insere representa no mínimo 50% do mesmo, não podendo ter um peso relativo no QUAR inferior a 30%.

8 – A não observância do disposto no número anterior, assim como o não cumprimento da meta estabelecida para o referido objetivo, para além de ter reflexos na avaliação de desempenho do serviço, releva para efeitos de avaliação do desempenho dos dirigentes, nomeadamente a avaliação das respetivas comissões de serviço, em particular para efeitos de ponderação da respetiva renovação.

9 – Aos trabalhadores de pessoas coletivas de direito público dotadas de independência decorrente da sua integração em áreas de regulação, supervisão ou controlo, bem como aos titulares de cargos e demais pessoal integrado no setor público empresarial, é aplicável o disposto nos respetivos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, quando existam.

10 – Para efeitos do disposto na parte final do número anterior, nos casos em que o respectivo instrumento de regulamentação colectiva não estabeleça as regras a observar acerca da relevância do desempenho efectuado no período em que esteve proibida a valorização remuneratória, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos nºs 2 a 5 do artº 18º da Lei do Orçamento do Estado para 2018.

11 – Os atos praticados em violação do disposto no presente artigo são nulos e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade civil, financeira e disciplinar.

12 – Para efeitos da efetivação da responsabilidade financeira a que se refere o número anterior, consideram-se

pagamentos indevidos as despesas realizadas em violação do disposto no presente artigo.