

Princípios Orientadores da Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na Administração Pública

Breve caracterização da situação actual

VÍNCULOS

- **Nomeação:**
 - Por tempo indeterminado (provisória durante um período probatório);
 - Em comissão de serviço (PD, Lei, Período probatório);
- **Contrato administrativo de provimento;**
- **Contrato individual de trabalho:**
 - A termo (certo ou incerto);
 - Por tempo indeterminado;
- **Contrato de prestação de serviço.**

Indefinição dos critérios de utilização dos vários tipos de vinculação?

Breve caracterização da situação actual

CARREIRAS	
Regime geral	> 653
Regime especial	> 119
Corpos especiais	> 407
Categorias isoladas	> 407

Breve caracterização da situação actual

CARREIRAS E ESCALAS REMUNERATÓRIAS

- Carreiras de regime geral

valor)

- Carreiras de regime especial

- **Corpos especiais:**

cada um com uma escala, partindo de índices 100 de valores diferentes

} 1 escala única
(índice 100: mesmo

As actuais escalas remuneratórias comportam mais de 522 posições.

Breve caracterização da situação actual

COMPONENTES REMUNERATÓRIAS

- Remuneração-base (várias escalas);
- Suplementos (em regra % da Rb);
- Subsídio de refeição;
- Prestações sociais.

Breve caracterização da situação actual

PRINCIPAIS PROBLEMAS

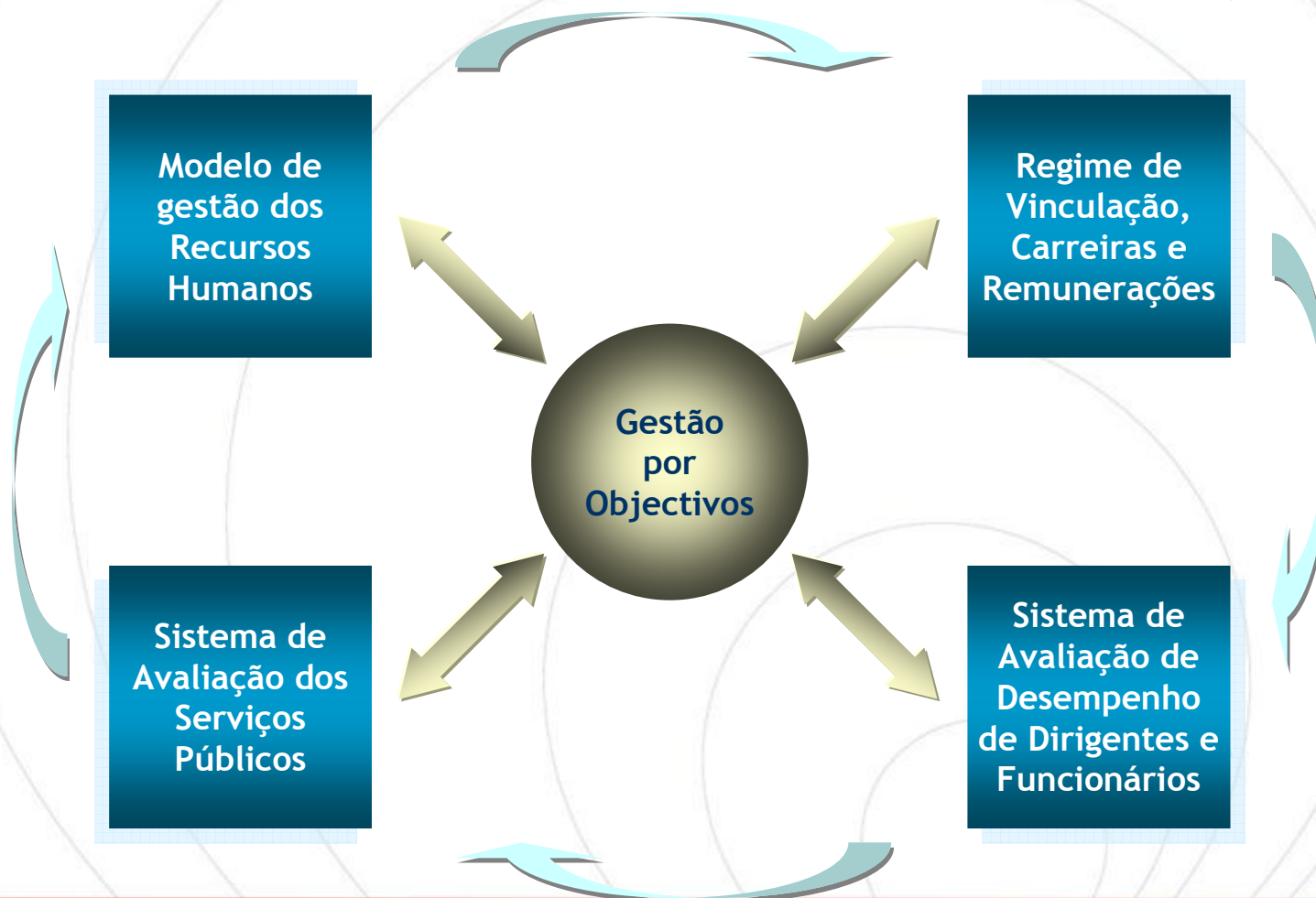
- Descaracterização dos vínculos (a prática gestionária);
- Excessivo número de carreiras;
- Opacidade do sistema remuneratório;
- Fraca relação com:
 - Gestão do serviço;
 - Disponibilidades orçamentais.
- Rigidez, retirando capacidade de gestão aos dirigentes

Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA REFORMA

PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA REFORMA

Uma abordagem integrada centrada na gestão por objectivos



PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA REFORMA

- **ORÇAMENTAÇÃO E GESTÃO DAS DESPESAS COM PESSOAL**
(princípio da equidade orçamental)
- Complexo regime do artigo 7.º (orçamentação e gestão das despesas com pessoal); o papel do dirigente máximo do serviço na decisão sobre:
 - Recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho;
 - Alterações de posicionamento remuneratório;
 - Atribuição de prémios;
- Decisão fundamentada tomada no prazo de 15 dias após o início de execução do orçamento.



PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA REFORMA

Principais medidas de política legislativa

- Aproximação ao regime laboral comum, com respeito pelas especificidades da AP;
- Gestão de RH relacionada com a gestão por objectivos dos serviços e com os postos de trabalho necessários para as suas actividades;
- Manutenção de perspectiva de carreira para os trabalhadores;
- Reforço dos poderes de gestão dos dirigentes, dos mecanismos de responsabilização, de fundamentação dos actos de gestão e da sua transparência;
- Predominância da avaliação do mérito na evolução nas carreiras;
- Reforço das condições de mobilidade;
- Controlo da evolução anual das despesas com o pessoal da AP.

Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

I - REGIME DE VINCULAÇÃO

II - REGIME DE CARREIRAS

III - REGIME DE RECRUTAMENTO

IV - REGIME DE REMUNERAÇÕES

MODALIDADES DE VINCULAÇÃO

- A nomeação, reservada para o exercício das funções nucleares do Estado:
 - transitória (período experimental de exercício de funções ou funções de curta duração, seja o seu termo certo ou incerto);
 - definitiva (após período experimental com aprovação).
- O contrato, a adoptar como modalidade comum de vinculação:
 - por tempo indeterminado (sem prejuízo do período experimental);
 - a termo resolutivo, certo ou incerto.

REGIME DE NOMEAÇÃO

- **Missões genéricas das FA's** (carreiras de militares do quadro Permanente);
- **Representação externa do Estado** (carreira diplomática);
- **Informações de segurança** (carreiras de técnico superior, técnico e técnico-profissional do SIED/SIS);
- **Investigação criminal** (carreira de investigação criminal da PJ);
- **Segurança pública, quer em meio livre, quer em meio institucional** (carreiras de oficial, de subchefe e de agente de polícia da PSP; carreiras dos oficiais, sargentos e praças da GNR; carreira de investigação e fiscalização do SEF, carreira da guarda prisional da DG dos Serviços Prisionais; carreira de técnico-profissional de reinserção social nos Centros Educativos do IRS);
- **Inspecção/auditoria** (carreiras de inspecção das Inspecções-Gerais).

Para o exercício das funções e carreiras enumeradas, nunca se poderá recorrer ao regime do contrato individual de trabalho.

REGIME JURÍDICO DA NOMEAÇÃO

- Segue o actual regime;
- Alteração em matéria de protecção social, aproximando-o do regime geral;
- Alterações em matéria de cessação do vínculo (a cessação por mútuo acordo);
- Publicitação das nomeações definitivas.

NOMEAÇÃO – Cessação da vinculação

- **Cessação por mútuo acordo**, mediante justa compensação a regulamentar por portaria;



que indemnização?

A aproximação ao regime laboral comum



- A remuneração base mensal como referência;
- O montante aferido em função do n.º de anos completos;
- Uma solução análoga à consagrada no CT para os casos de **despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação**.

REGIME DE CONTRATO (GUIDE LINES)

- Rever o regime actual, adaptando o regime laboral comum à especificidade da AP;
- Rever o Estatuto Disciplinar aplicável a todos os trabalhadores da AP, com um elenco de deveres comuns;
- Vincar a natureza imperativa da aplicação aos trabalhadores vinculados por contrato dos impedimentos e incompatibilidades previstos para o pessoal nomeado;
- Rever o regime da negociação colectiva;
- Publicitar as contratações por tempo indeterminado;
- Consagrar um regime de mobilidade mitigado.

CESSAÇÃO DO CONTRATO

- Concluído sem sucesso o período experimental o contrato cessa;
- O contrato pode cessar pelas causas previstas no RCTFP (entre estas, previsivelmente, estarão as causas de cessação prevista no CT);
- Quando cesse por despedimento colectivo ou por despedimento por extinção do posto de trabalho, a identificação dos trabalhadores relativamente aos quais tal cessação deva produzir efeitos opera-se por aplicação dos procedimentos previstos em caso de reorganização de serviços;
- Nas hipóteses anteriores, o trabalhador é notificado para, em dez dias úteis, informar de deseja ser colocado em SME pelo prazo de um ano:
 - Não o desejando, o contrato cessa;
 - Sendo colocado em SME e reiniciando funções por tempo indeterminado em qualquer órgão ou serviço, os procedimentos para a cessação do contrato são arquivados;
 - Não tendo lugar o reinício de funções durante o prazo de colocação do trabalhador em SME, findo este o contrato é feito cessar.
- O papel da GeRAP: certificação da inexistência de alternativas.



NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

- Adaptar o regime de contratação colectiva às especificidades de prossecução do interesse público;
- Princípio da igualdade mínima entre os estatutos das duas modalidades de vinculação;
- Inderrogabilidade dos princípios gerais enformadores do regime de emprego público, por instrumentos de negociação colectiva;
- Domínios prioritários para instrumentos de negociação colectiva: regimes de duração do trabalho e compensações, de férias, faltas e licenças, higiene e segurança no trabalho;
- Instrumentos de negociação colectiva:
 - Por carreira e não por serviço, sector ou ministério;
 - Homologados pelo MFAP.

Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

I - REGIME DE VINCULAÇÃO

II - REGIME DE CARREIRAS

III - REGIME DE RECRUTAMENTO

IV - REGIME DE REMUNERAÇÕES

REGIME DE CARREIRAS

Princípios gerais:

- Integração em carreiras nas duas modalidades de vinculação (nomeação ou contrato por tempo indeterminado);
- Fusão de carreiras com designações e conteúdos funcionais mais abrangentes → Redução do seu número
- Tipos de carreiras:
 - Gerais e especiais;
 - “Pluricategoriais”: carreiras com várias categorias de conteúdo funcional distinto (“*verticais*”), na acepção antiga?);
“Unicategoriais”: carreiras com uma categoria (“*Horizontais*” na acepção antiga?).



REGIME DE CARREIRAS

- **Carreiras gerais:** aquelas cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece;
- **Carreiras especiais:** aquelas cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que apenas alguns órgãos carecem para o desenvolvimento das suas actividades

REGIME DAS CARREIRAS -CONTEÚDOS FUNCIONAIS

- Conteúdos funcionais descritos de forma abrangente, sem pormenorizações inúteis;
- Possibilidade de atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas na sua categoria que sejam afins ou funcionalmente decorrentes (confronte-se o o n.º 3 do artigo 43.º da LVCR com o artigo 151.º do CT);
- Polivalência funcional



Inexistência de uma relação biunívoca entre
Categoria e actividade contratada



REGIME DAS CARREIRAS – GRAUS DE COMPLEXIDADE FUNCIONAL

- Grau 1: quando se exija a escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional;
- Grau 2: quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhes seja equiparado;
- Grau 3: quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior.



CARREIRAS GERAIS

■ Carreira de técnico superior (unicategorial)

cujas funções se consubstanciem em tarefas de concepção, estudo e planeamento que preparam a decisão, para cujo exercício se exigirá a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior (abrangendo, *grosso modo*, a actual carreira de técnico superior e técnica);

■ Carreira de assistente técnico (duas categorias)

funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos de grau médio de complexidade, para cujo exercício se exigirá a titularidade do 12º ano de escolaridade ou habilitação equivalente, desdobrando-se nas categorias de coordenador técnico e assistente técnico (abrangendo, *grosso modo*, as categorias de chefe de secção e as actuais carreiras de técnico-profissional, tesoureiro de regime geral e de assistente administrativo);

■ Carreira de assistente operacional (três categorias)

funções de apoio logístico, para cujo exercício se exigirá a titularidade da escolaridade obrigatória e/ou formação profissional adequada, desdobrando-se nas categorias de encarregado geral principal, encarregado operacional e assistente operacional. (abrangendo, *grosso modo*, as actuais carreiras de pessoal auxiliar e operário e a categoria de encarregado geral da carreira de pessoal de regime geral).

CARREIRAS ESPECIAIS

Criação de carreiras especiais condicionada por:

- Conteúdos funcionais específicos;
- Sujeição a deveres funcionais mais exigentes;
- Ingresso na carreira ou em qualquer das suas categorias subordinado a:
 - aprovação em curso de formação específico, de duração não inferior a 6 meses; ou
 - aquisição de certo grau académico ou título profissional.

Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

I - REGIME DE VINCULAÇÃO

II - REGIME DE CARREIRAS

III - REGIME DE RECRUTAMENTO

IV - REGIME DE REMUNERAÇÕES

RECRUTAMENTO – procedimento de selecção

Publicitação:

- Verificada a necessidade de preenchimento de novos postos de trabalho, e assegurada a respectiva dotação orçamental, os serviços públicos publicitarão obrigatoriamente o n.º de postos de trabalho, a sua caracterização, carreira, categoria e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional.

Exigência geral:

- Em regra, só pode ser admitido à candidatura o pessoal titular da habilitação literária e/ou profissional que a lei exija para exercício de funções no âmbito da carreira e área funcional em causa.

Dispensa da exigência geral:

- Quando a publicitação da necessidade do recrutamento o preveja, é também admitido o pessoal que, não dispondo de habilitação literária, detenha formação ou experiência profissional que o júri, em decisão notificada aos restantes candidatos, entenda poder substituí-la.

RECRUTAMENTO- procedimento de selecção

REGRA (trabalhadores vinculados na mesma c.ª a cumprir diferente tarefa no serviço, ou na mesma c.ª a cumprir idêntica tarefa em outro serviço, ou ainda de outras carreiras):

- Possibilidade de candidatura por qualquer trabalhador vinculado, independentemente da carreira, categoria e posição remuneratória que detenha, desde que titular do nível habilitacional ou área de formação exigida.

EXCEPÇÃO:

- Nas carreiras verticais em regime de nomeação e nas carreiras especiais verticais em regime de contrato, pode ser exigida:
 - Titularidade de certa categoria;
 - Período de experiência profissional em áreas funcionais identificadas.

RECRUTAMENTO - procedimento de selecção

O procedimento de selecção para preenchimento de postos de trabalho é **SIMPLIFICADO** e **URGENTE**:

- Não existem actos ou listas preparatórias da ordenação final;
- Não há lugar, em caso algum, a audiência prévia;
- O júri é composto por trabalhadores do serviço público em causa, de outro serviço público e, quando entendido conveniente, do sector privado;
- A lista de classificação e ordenação é única, ainda que aos candidatos não tenham sido aplicados métodos de selecção idênticos;
- A ordenação é especialmente fundamentada;
- O recrutamento dos novos trabalhadores efectua-se pela ordem decrescente de classificação (preferência para os trabalhadores em SME).

RECRUTAMENTO – determinação do posicionamento remuneratório (contrato)

Um processo de negociação...

- Maior flexibilidade na fixação da remuneração;
- Condicionantes:
 - disponibilidades orçamentais;
 - número e conteúdo das posições remuneratórias da carreira ou da categoria;
 - ordem de classificação no procedimento de selecção.
- Negociação por escrito (salvo n.º muito elevado de candidatos):
 - posicionamento em concreto resulta da negociação, por escrito, entre o trabalhador e o dirigente máximo do serviço;
 - o acordo obtido sobre a posição remuneratória que irá ocupar na carreira ou categoria é objecto de fundamentação escrita.

A eventual falta de acordo com um candidato, determina idêntica negociação com o (s) candidato (s) classificado (s) que lhe sigam, aos quais não poderá ser proposta posição remuneratória superior à máxima oferecida ao candidato recusante.

RECRUTAMENTO – determinação do posicionamento remuneratório

Questão muito importante:

Como concretização dos princípios da legalidade, da justiça e da imparcialidade:



Após o encerramento do procedimento concursal, a documentação relativa aos processos negociais em causa é pública e de livre acesso.



RECRUTAMENTO – regime de nomeação

Posicionamento remuneratório no regime de nomeação:

- **Menor flexibilidade na fixação da remuneração;**
- **As regras anteriores podem ser aplicadas quando a lei que as regule assim o determine;**
- **Caso contrário, o posicionamento remuneratório do novo trabalhador corresponde àquele ou a um daqueles que tenham sido publicitados previamente à recepção de candidaturas.**

Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

I - REGIME DE VINCULAÇÃO

II - REGIME DE CARREIRAS

III - REGIME DE RECRUTAMENTO

IV - REGIME DE REMUNERAÇÕES

COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

- Remuneração-base;
- Suplementos;
- Prémios de desempenho.

TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA

- Tabela remuneratória única (pouco mais de cem níveis) engloba a totalidade dos níveis remuneratórios susceptíveis de serem utilizados nas posições remuneratórias de todas as carreiras, gerais ou especiais dos trabalhadores da AP (fixação da Rb);
- O número de níveis e o montante correspondente a cada nível remuneratório é fixado por Portaria conjunta do Primeiro-Ministro e do Ministro das Finanças;
- Tabela específica para Magistrados;
- A alteração do n.º de níveis remuneratórios é objecto de negociação colectiva, nos termos da lei;
- A alteração do montante remuneratório correspondente a cada nível remuneratório é objecto de negociação colectiva anual.

TABELA REMUNERATÓRIA ÚNICA

ASPECTO DA MAIOR IMPORTÂNCIA:

- Nas negociações sindicais, quer dos níveis remuneratórios, quer do montante pecuniário correspondente a cada nível, deve manter-se a proporcionalidade relativa entre cada um dos níveis.



SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

- Proliferam suplementos remuneratórios de natureza permanente cuja atribuição apenas depende da integração do trabalhador em determinada carreira sem ligação ao posto de trabalho, cumuláveis com uma Rb superior à de outras carreiras de regime geral com idênticas exigências habilitacionais;
- Específico conteúdo funcional remunerado duplamente;
- Deve eliminar-se a natureza automática e permanente de quaisquer suplementos remuneratórios;

(opacidade e injustiça relativa do sistema remuneratório)

SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

São acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções que apresentam ou podem apresentar condições mais exigentes:

- Quando os trabalhadores em certos postos de trabalho apresentem condições de trabalho anormais e transitórias e apenas enquanto tais condições perdurem ;
- Quando certos trabalhadores apresentam, nos postos de trabalho que ocupam, condições de trabalho permanentes que outros trabalhadores da mesma carreira, categoria ou área funcional, colocados em diferentes postos de trabalho, não são obrigados a suportar;

Os suplementos constituirão montantes determinados e não percentagens da remuneração-base.

ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

As mudanças de posição remuneratória ocorrem em função de:

- Critérios gestionários que venham a ser anualmente adoptados pelo dirigente máximo do serviço face às disponibilidades orçamentais que lhe tenham sido concedidas, de que já se falou já;
- Da medida pela qual o dirigente se propõe suportar encargos decorrentes de uma alteração de posição remuneratória, tendo em consideração as verbas orçamentais disponíveis.

Fixação, por decisão fundamentada, do montante máximo dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras ou categorias onde as alterações podem ocorrer;

Decisão tornada pública por afixação no serviço e inserção em página electrónica.

ALTERAÇÃO DAS POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS

REGIME REGRA:

- A mudança de posição remuneratória opera-se, em regra, para a posição imediatamente superior;
- Decisão fundamentada (montante máximo dos encargos, universo de carreiras e categorias).

REQUISITOS DO REGIME-REGRA (2-3-5):

- 2 últimos anos de serviço na actual posição remuneratória, ambos notados com duas menções máximas consecutivas (“desempenho excelente”, no regime a aprovar pela AR);
- 3 menções imediatamente inferiores às máximas consecutivas (“desempenho relevante”, no regime a aprovar na AR) ou,
- 5 menções imediatamente inferiores às referidas no parágrafo anterior consecutivas (“desempenho adequado”, no regime a aprovar na AR);
- A alteração reporta-se a 1 de Janeiro do ano em que têm lugar.

ALTERAÇÃO DAS POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS

Excepções ao regime regra:

Quando o trabalhador tenha acumulado 10 pontos na avaliação do seu desempenho (3-2-1) há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte;

Mediante opção do dirigente máximo (ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação), pormenorizadamente fundamentada e publicada no serviço público e no DR:

- A mudança de posição remuneratória pode operar-se para qualquer outra posição superior, desde que o trabalhador tenha obtido na última avaliação de desempenho a menção máxima ou imediatamente inferior;
- Para premiar mérito excepcional, a mudança pode também operar-se para qualquer outra posição remuneratória superior é exigida no regime- regra (*per saltum*).

PRÉMIOS PELO DESEMPENHO

- Se as disponibilidades orçamentais a tal afectas o permitirem, quando o trabalhador tenha obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou imediatamente inferior a ela, pode ser-lhe atribuído um prémio pecuniário, de prestação única, de montante equivalente à remuneração base mensal;
- Não existindo disponibilidade orçamental para premiar todos os trabalhadores com aquela notação, os prémios são atribuídos pela ordem numérica decrescente de tal notação;
- Em ano de mudança de posição remuneratória não há lugar a atribuição de prémio;
- Possibilidade de outros sistemas de recompensa pelo desempenho (a consagrar por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho):
 - Desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da categoria;
 - Em função de resultados obtidos em equipa.

Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

REGRAS DE TRANSIÇÃO



REGRAS DE TRANSIÇÃO

Vínculos

- Nomeados definitivamente em funções descritas no art. 10.º?

Mantêm a modalidade de nomeação definitiva;

- CIT por tempo indeterminado nas funções descritas no art. 10.º?

Transitam para a modalidade de nomeação definitiva;

- CIT por tempo indeterminado com outras funções?

Mantêm o seu vínculo e a natureza do seu contrato;

- Nomeados definitivamente em funções diferentes das descritas no art. 10.º?

Transitam para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.



REGRAS DE TRANSIÇÃO

Aspecto importante a reter no pessoal actualmente nomeado que transita para o RCTFP (bem como os CAP's que transitam para o RCTFP) :

- As causas de cessação do seu contrato seguem o regime da nomeação;
- O regime de mobilidade é o mesmo;
- O regime de protecção social é o mesmo.



REGRAS DE TRANSIÇÃO

Remunerações

Remuneração-base:

- Nenhuma remuneração-base será diminuída;
- O trabalhador é colocado na nova carreira ou categoria na posição remuneratória cujo montante pecuniário é idêntico à remuneração base a que actualmente têm direito, nela incluindo adicionais e diferenças de integração devidos;

Suplementos:

Ponderar-se-á, caso a caso, se devem:

- Ser integrados na remuneração base dos trabalhadores que os auferiam actualmente;
- Ser mantidos como suplementos remuneratórios;
- Ser “congelados” o respectivo montante e regime, mantendo-se com autonomia relativamente à remuneração-base, acompanhando a remuneração do trabalhador a quem já tenha sido reconhecido esse direito até ao fim da sua vida activa na carreira ou categoria.



MUITO OBRIGADO

