Aditamento ao Anexo I do ofício circular n.º 202/2018

Respostas a Perguntas Frequentes

(No âmbito do procedimento para efeitos de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório a ocorrer em 2018 nos órgãos e serviços da administração regional)

9. É possível ter agora em consideração o teor do artigo 29.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, na redação conferida pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de dezembro (entretanto, revogado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril), quer relativamente a dirigentes que se encontravam na categoria de topo, quer relativamente a outros dirigentes, e que apenas vieram a reunir o período de 3 anos aludido no n.º 1 desse artigo 29.º quando já se encontravam proibidas as valorizações remuneratórias?

Resposta: Não. Na verdade, conforme o determinado pelas sucessivas leis que aprovaram o orçamento do Estado nos anos de 2011 a 2017, o tempo de serviço prestado pelo pessoal abrangido pelas reduções remuneratórias não era contado para efeitos de promoção e progressão, nem para efeitos de mudança de posição remuneratória ou de categoria nos casos em que estas dependessem do decurso de determinado período de prestação de serviço, legalmente estabelecido para o efeito. Resulta, assim, que o tempo de serviço prestado no exercício de funções dirigentes, durante o período atrás mencionado não pôde contar para efeitos do direito questionado; de resto, atendendo à revogação e transitoriedade de aplicação do art. 29.º da Lei nº 2/2004, de 15/01[1], nos termos estatuídos nos n.os 2 e 3 do art. 25.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28/04, o mesmo direito, nos termos questionados, não chegou a constituir-se.

A finalizar, para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, aos trabalhadores em funções públicas da administração regional autónoma da Madeira, ainda que em exercício de funções dirigentes, são computados relativamente às funções exercidas no posicionamento remuneratório em que se encontram em 31/12/2017, todos os pontos obtidos com base na sua avaliação de desempenho, neste

[1] Alterado pelas Leis n.os 51/2005, de 30/08 e 64-A/2008, de 31/12.

caso, indepentemente da data a que remonta a integração nesse posicionamento remuneratório ou da categoria respetiva em que se tenham encontrado.

10. Relativamente aos trabalhadores que no ano de ingresso tiveram menos de 6 meses de relação jurídica de emprego público (por exemplo, por terem ingressado a 02/11/2009 ou a 18/08/2005) e que não requereram a avaliação extraordinária relativa ao ano de ingresso no âmbito do Decreto Legislativo Regional nº 11/2005/M, não tendo sido objeto de avaliação nesse ano, quantos pontos lhes deverão ser atribuídos relativamente a esse ano?

Subquestão:

10.1. Se no caso referido na questão 10., no ano subsequente ao ingresso a trabalhadora tiver relação jurídica de emprego público com mais de 6 meses mas não tiver o correspondente serviço efetivo (designadamente, por se ter encontrado de licença em situação de risco clínico durante a gravidez e em licença parental), quantos pontos lhe deverão ser atribuídos no ano subsequente ao ingresso, considerando que a trabalhadora não foi avaliada nesse ano (designadamente, por não ter requerido ponderação curricular)?

Resposta: Relativamente à questão colocada sob o n.º 10, a mesma remete para as situações de trabalhadores que não foram avaliados por não reunirem os requisitos para tal, dadas as datas em que iniciaram as respetivas relações jurídicas de emprego público (sabendo que na primeira situação o trabalhador poderia ter requerido avaliação extraordinária mas não o fez). Nestas situações de início de funções, os trabalhadores começam a contagem de pontos decorrentes das avaliações do seu desempenho nos anos subsequentes ou seja, em 2010 e 2006, nomeadamente, para efeitos do regime em curso, no corrente ano, de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, caso os mesmos se mantenham, desde aquela altura, no posicionamento remuneratório em que estejam integrados à data de 31/12/2017.

No que tange à questão colocada sob o n.º 10.1., tratando-se de trabalhadora que no ano subsequente ao ingresso não teve avaliação por se encontrar em licença em

situação de risco clínico durante a gravidez, seguida de licença parental, afigura-se-nos de entender que nesse ano subsequente, uma vez que qualquer dessas situações são equiparadas à efetividade de serviço para todos os efeitos salvo a remuneração, deverá ser atribuído um ponto por ano, nos termos do n.º 2 do art. 18.º da LOE/2018.

11. Na situação de um trabalhador que estando integrado em carreira numa posição virtual intermédia entre a 2.ª e a 3.ª e que acumulou 20 pontos nas avaliações do seu desempenho, se o acréscimo que resultar do nível correspondente à 3.ª posição for inferior a 28,00€, apenas se verificando o impulso que garante esse valor no nível correspondente à 4.ª posição da sua carreira, face aos pontos que o mesmo reúne, em que posição deverá o trabalhador ser colocado, na 4.ª ou na 5.ª?

Resposta:

Uma vez que a diferença entre o valor da atual posição remuneratória virtual daquele trabalhador e a posição remuneratória imediata seguinte na respetiva categoria, é inferior a 28,00€, o mesmo será colocado na posição remuneratória que se siga àquela, no caso, a 4.ª, sendo que, uma vez que reúne 20 pontos, terá direito a subir, ainda, uma outra posição, correspondente à 5.ª da sua carreira, sendo nesta que, segundo o exemplo, terá direito a ser posicionado.

12. No caso dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional que aufiram pela Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), ao perfazerem o número de pontos para alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, deverão ser posicionados na posição remuneratória que garanta o impulso mínimo de 28€ face à remuneração que auferiam (RMMG)?

Resposta:

Sim, segundo a posição adotada a nível nacional, os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional que aufiram pela Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), deverão ser posicionados na 4.ª posição remuneratória, ao perfazerem o número de pontos para alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, de forma a garantir o impulso mínimo de 28€ face à remuneração que auferiam (RMMG), sem prejuízo do abono do complemento de remuneração que garanta o valor da retribuição mínima mensal garantida em vigor na Região Autónoma da Madeira.