

## DESPACHO INTERNO Nº 01/2021

### ASSUNTO: PRÉMIOS DE DESEMPENHO E OPÇÃO GESTIONÁRIA

Nos termos previstos no artigo 31.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o disposto no artigo 34º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2021, compete ao dirigente máximo, decidir nos domínios relativos a alterações do posicionamento remuneratório e a prémios de desempenho, no prazo de 15 dias após o início da execução do orçamento.

#### 1. Dos prémios de desempenho:

1. Nos termos do n.º 1 do artigo 34.º do Orçamento de Estado para 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, é permitida a atribuição de prémios de desempenho até ao montante legalmente estabelecido e equivalente a até uma remuneração base mensal do trabalhador, desde que dentro da dotação inicial aprovada para o efeito.
2. Nos termos do disposto do n.º 1 do artigo 166.º da LTFP, compete ao dirigente máximo definir o universo de carreiras e categorias onde a atribuição dos prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos.
3. Tendo sido previsto uma dotação orçamental para o efeito, será justo premiar os trabalhadores e trabalhadoras que no biénio de 2019-2020 tenham contribuído em grande medida para os resultados atingidos pela DRAP Algarve, devendo por isso ser reconhecido o desempenho de mérito ou excelência, no âmbito dos objetivos e competências que lhe foram cometidos.
4. Para o efeito, e considerando o contexto da pandemia que ocorreu no ano de 2020, esforços acrescidos foram solicitados aos assistentes técnicos e operacionais com as exigências inultrapassáveis de adotar um novo formato e regras de atendimento presencial, telefónico e por correio eletrónico, bem como nas tarefas diárias de controlos do acesso e manutenção dos edifícios e viaturas afetos a este Organismo e no essencial apoio ao funcionamento e utilização dos equipamentos informáticos e tecnológicos.
5. Embora seja unânime que o esforço de adaptação foi exigido a todos os trabalhadores, foram os trabalhadores da carreira de assistentes técnicos, de assistente operacional e da carreira especial de técnico de informática que tiveram que mais se adaptar no seu dia-a-dia de trabalho, porquanto a maioria dos trabalhadores tiveram a possibilidade de prestar as suas funções em regime de teletrabalho, muitos dependendo do apoio dos colegas acima mencionados, que se mantiveram em grande medida no regime de trabalho presencial.

6. Assim determino:

- a. A dotação para prémios de desempenho é de €13.409, sem prejuízo dos encargos da entidade empregadora sobre remunerações aplicáveis.
- b. Considerar-se a atribuição de 100% da remuneração mensal.
- c. O **universo** a abranger serão os **trabalhadores da carreira de assistente técnico, incluindo neste universo os trabalhadores da carreira de técnico de informática e os trabalhadores da carreira de assistente operacional.**
- d. Os trabalhadores da carreira de assistente técnico, da carreira especial e não revista de técnico de informática e os trabalhadores da carreira de assistente operacional serão ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na avaliação de desempenho, e **em face dessa ordenação a verba será atribuída até que se esgote.**
- e. Serão excluídos os trabalhadores que neste ano venham a alterar o seu posicionamento remuneratório.
- f. No caso de existir um empate, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”, a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas, nos termos dos critérios previstos no artigo 88.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a redação atual.

## II. Das alterações de posicionamento remuneratório

7. Nos termos do disposto no artigo 126.º n.º 7 da LTFP é estimada a dotação de € 26.672 para as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

## III. Da alteração gestionária

8. Nos termos do disposto no artigo 156º e 158.º da LTFP determino a possibilidade de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária.

9. Assim determino:

- a. A dotação para a alteração da posição gestionária é de €9.107 inscritos no orçamento da Direção Regional na rubrica “01.01.03.C0.00-Alterações facultativas de posicionamento remuneratório” aos quais acresce a quota-parte proporcional inscrita na rubrica “01.01.14.00.00-Subsídio de Férias e de Natal” pela importância de €978. Aos montantes aludidos acresce os encargos para a segurança social incidentes sobre as remunerações da responsabilidade da entidade empregadora inscritos na rubrica “01.03.05.00.00-Contribuições para a Segurança Social” respetivamente nas alíneas e subalíneas “A0.A0-Caixa Geral das Aposentações” e “A0.B0-Segurança Social” na importância de €1.895 e €500;
- b. A alteração do posicionamento remuneratório será operacionalizada quando, cumulativamente, os trabalhadores tenham obtido nas últimas avaliações do seu de-

sempenho e se referentes às funções exercidas na posição remuneratória em que se encontram:

- i. Uma menção máxima no biénio 2019/2020;
  - ii. Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas nos biénios 2017/2018 e 2019/2020;
  - iii. Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea ii., desde que desempenho seja positivo nos biénios 2015/2016; 2017/2018 e 2019/2020
- c. Para efeitos do disposto nas alíneas ii. e iii. são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 156.º da LTFP.
- d. Os universos serão todos os trabalhadores e estes serão ordenados, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, ou seja, no biénio 2019/20, até esgotado a dotação orçamental determinada.
- e. A alteração do posicionamento opera para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que os trabalhadores elegíveis se encontram.
- f. Serão excluídos os trabalhadores que neste ano venham a alterar o seu posicionamento remuneratório.

Em caso de empate, utilizar-se-á o mesmo critério previsto na alínea f. do n.º 6 deste Despacho Interno.

Patação, 15 de Janeiro de 2021

O Diretor Regional



Pedro Valadas Monteiro

