



Universidade do Minho
Serviços de Acção Social

**DESPACHO
GA-02 /2017**

**Orçamentação e gestão
de despesas com pessoal**

Nos termos do disposto nos artigos 29º a 31º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e ainda no previsto nos artigos 19º e 32º da Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro (LOE), que aprovou o Orçamento do Estado para 2017, compete ao dirigente máximo, tomar as decisões nos seguintes domínios:

1 - Recrutamento de trabalhadores para novos postos de trabalho

Determinar o montante máximo a afetar ao recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal dos Serviços de Acção Social (SASUM) aprovado.

2 - Alteração de posicionamento remuneratório dos trabalhadores que se mantêm em exercício de funções.

Nos termos dos artigos 156º a 158º da LTFP, consideradas as verbas orçamentais destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores destes serviços, determinar o montante máximo para o efeito, tendo em conta as alterações obrigatórias, as alterações por opção gestionária e as decididas pelas regras especiais, com indicação, nos últimos dois casos, do montante máximo com as desagregações necessárias em função dos universos das carreiras e categorias onde as alterações podem ter lugar.

3 - Atribuição de prémios de desempenho

Ponderado o nível de desempenho atingido por cada um dos trabalhadores efetivos no ano transato para prossecução das atribuições e competências destes serviços, os prémios são atribuídos tendo em conta o universo de todas as carreiras e categorias, proporcionalmente consideradas, no caso dos trabalhadores, e o universo de todos os dirigentes de nível intermédio.

Nestes termos, determino, relativamente a cada um dos pontos acima indicados, o seguinte:

Recrutamento de trabalhadores para novos postos de trabalho:

Nos termos do artigo 32.º da LOE, durante o ano de 2017, os SASUM podem proceder a contratações, independentemente do tipo de vínculo jurídico que venha a estabelecer-se, desde que as mesmas não impliquem um aumento do valor total das remunerações dos trabalhadores da organização, em relação ao maior valor anual desde 2013, acrescido das reduções remuneratórias previstas no artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, em conjugação com o artigo 2.º da Lei n.º 159-A/2015, de 30 de dezembro, que estabeleceu a extinção daquelas reduções remuneratórias.

Alteração de posicionamento remuneratório

Durante o ano de 2017, nos termos do artigo 19º da LOE, são prorrogados os efeitos dos artigos 38.º a 42.º, 44.º a 46.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2015.

Assim, mantêm-se vedada a prática de alterações de posicionamento remuneratório dos trabalhadores durante este ano, pelo que não foram dotadas verbas no Orçamento de 2017.

Prémios de desempenho

Podem ser atribuídos, com caráter excecional, prémios de desempenho ou de natureza afim, com limite de 2% dos trabalhadores do serviço, tendo como referência a última avaliação de desempenho efetuada, desde que não haja aumento global da despesa com pessoal na entidade, nos termos do nº 1 do artigo 39º da Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Nos termos do nº 4 do citado artigo 38º, o disposto no nº 2, do presente Despacho, não prejudica a aplicação do regime do SIADAP, sendo que os resultados da avaliação dos desempenhos suscetíveis de originar alterações do posicionamento remuneratório, podem ser consideradas após a cessação da vigência do artigo em causa, nos seguintes termos:

- Mantêm-se todos os efeitos associados à avaliação dos desempenhos, nomeadamente a contabilização dos pontos, bem como a contabilização dos vários tipos de menções a ter em conta para efeitos de mudança de posição remuneratória e ou atribuição de prémios de desempenho;
- As alterações do posicionamento remuneratório que venham a ocorrer após 31 de dezembro de 2017 não podem produzir efeitos em data anterior àquela;
- Estando em causa alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, quando o trabalhador tenha, entretanto, acumulado mais do que os 10 pontos, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

O tempo de serviço prestado durante a vigência do artigo 38.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e da LOE de 2017, não é contado para efeitos de promoção e progressão, em todas as carreiras, cargos e, ou, categorias, incluindo as integradas em corpos especiais, bem como para efeitos de mudanças de posição remuneratória ou categoria nos casos em que estas apenas dependam do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito.

Universidade do Minho, 2 de janeiro de 2017

O Reitor

António M. Cunha

