



CERTIDÃO

----- **Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves**, Chefe da Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública, da Câmara Municipal de Ponte da Barca:-----

----- **Certifica**, que na ata da reunião do Executivo, realizada no dia doze de fevereiro de dois mil e vinte e seis, consta, entre outras, a deliberação do teor seguinte: "9.1. - ORÇAMENTAÇÃO E GESTÃO DE DESPESAS COM PESSOAL PARA 2026 - **Proposta** - Pelo Senhor Presidente da Câmara foi presente a seguinte proposta, anexa à informação interna registada sob o nº 434, em 26/01/2026: "No âmbito do planeamento da atividade e gestão dos recursos humanos, a autarquia deve planear para cada exercício orçamental, as atividades de natureza permanente ou temporária, tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.

O planeamento, deve incluir eventuais alterações a introduzir nas unidades orgânicas flexíveis, bem como a elaboração do mapa de pessoal e do plano anual de recrutamento.

Conforme previsto no art.º 31.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e no Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro, na sua redação atual, o orçamento deve prever os seguintes encargos com os trabalhadores:

- Encargos relativos a remunerações;
- Encargos relativos aos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado e para os quais se preveja recrutamento;
- Encargos com alterações de posicionamento remuneratório;
- Encargos relativos a prémios de desempenho.

De acordo com o previsto no nº. 2 do art.º 5º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro, na sua redação atual e no art.º. 31º. da LTFP, compete ao órgão executivo deliberar, nos primeiros 15 dias, após o início da execução do orçamento, sobre os montantes máximos de cada um dos seguintes tipos de encargos:

- Com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados, no mapa de pessoal aprovado e, ou;
- Com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções;
- Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores.

O orçamento e o mapa de pessoal para o ano de 2026, foram aprovados em sessão da Assembleia Municipal realizada no dia 27 de dezembro de 2025 sob proposta tomada em reunião da Câmara Municipal de 19 de dezembro de 2025, na qual constam as verbas orçamentadas destinadas ao pessoal que se mantém em exercício de funções, para os novos recrutamentos aprovados para o ano de 2026, bem como para a alteração do posicionamento remuneratório.

Nesta conformidade, e para efeitos do previsto no art.º 5º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro, na sua redação atual, proponho que a Câmara Municipal delibere aprovar:

1 – A afetação do montante de 694.674,49 € (seiscentos e noventa e quatro mil, seiscentos e setenta e quatro euros e quarenta e nove cêntimos) para o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados, no mapa de pessoal aprovado, nos termos seguintes:

Vínculo	Unidade Orgânica	Vencimento Base	Sub. Férias e Natal	Sub. de Refeição	Enc.Seg.Social/CGA
CTTI	C1.02- CM	72.162,00 €	9.643,87 €	7.128,00 €	17.672,19 €
	C2- DAGFCP	47.307,00 €	7.781,92 €	5.280,00 €	18,090,48€
	C3- DGPT	149.189,00 €	24.833,56 €	18.876,00 €	49.230,40€
	C4- DDEGU	45.627,00 €	7.586,24 €	2.061,00€	13.101,67 €
	C5 -DTDS	119.294,13 €	19.882,35€	14.058,00 €	45.869,68 €
TOTAL		433.579,13	69.727,94 €	47.469,00 €	143.964,42€

Considerando que, por princípio e como regra, o recrutamento de trabalhadores deve ser iniciado pelo universo de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, conforme previsto no nº. 3 do artº. 30º. da LTFP.

Considerando que o nº. 4 do citado artº. 30º., prevê a possibilidade de ser alargado o âmbito do recrutamento a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados, por meu despacho datado de 15 de janeiro de 2026.

Considerando a contenção de custos e a celeridade exigida para que os recrutamentos estejam concluídos em tempo útil.

Proponho, que a Câmara Municipal, delibere no sentido de ser alargado o âmbito do recrutamento a trabalhadores com vínculo de emprego público a termo e a pessoas sem vínculo, nos procedimentos abertos ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados, a que aludem os nº.s 4 e 6 do artº. 30.º. da LTFP.

Os recrutamentos serão realizados com vista à ocupação de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado para vigorar no ano de 2026 e cujas necessidades foram devidamente contempladas, previstas e aprovadas no plano anual de recrutamentos para 2026, sem prejuízo dos procedimentos concursais transitados dos anos anteriores e o recurso a reservas de recrutamento.

2 – Alterações do posicionamento remuneratório:

2.1 – Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se encontrem em exercício de funções:

Conforme previsto no nº. 7 do art.º 156º da LTFP, há lugar à alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos para a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária prevista no artº. 158º. da LTFP, quando o trabalhador, tenha acumulado oito pontos nas avaliações de desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra.

2.2 – Regime especial de aceleração do desenvolvimento de carreiras:

O Decreto-Lei nº. 75/2023, de 29 de agosto, vem estabelecer um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

Esta medida especial abrange os trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreira, que em 30 de agosto de 2023, reuniam os seguintes requisitos cumulativos:

1 - Efetuem a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em razão de pontos acumulados nas avaliações de desempenho;

2 - Tivessem 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre: 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 e 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017;

Conforme previsto no artº. 3º. do citado normativo legal, os trabalhadores que, no ano de 2024 ou seguintes, acumulem seis ou mais pontos nas avaliações do desempenho relativas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, alteram o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida, produzindo efeitos ao dia 1 de janeiro do ano em que o trabalhador acumule o número de pontos necessários.

Assim, proponho que a verba prevista para a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório e para a alteração através do regime especial de aceleração das carreiras no valor de 126.179,00 € (cento e vinte e seis mil, cento e setenta e nove euros), seja distribuída da seguinte forma:

Unidade Orgânica	Montante
C1.02- CM	15.011,00 €
C2- DAGFCP	21.697,00 €
C3- DGPT	33.451,00 €
C4- DDEGU	2.061,00 €
C5-DTDS	53.959,00 €
Total	126.179,00 €

2.3 – Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

Os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório por opção gestionária, em conformidade com o regime previsto na LTFP.

Tendo em consideração, as verbas orçamentadas destinadas a suportar os encargos com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções, o órgão executivo, em conformidade com o preceituado no nº. 2, do artº. 7º. do citado Decreto-Lei nº. 209/2009, fixa fundamentadamente, o montante máximo com as desagregações necessárias de encargos que se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações de posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar. O universo, pode ainda ser desagregado, em função:

1 - Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;

2 - Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal;

3-As alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira, ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira, ou titulares de determinada categoria.

Considerando os objetivos já alcançados e as atividades programadas para o ano de 2026, cuja prossecução implica a colaboração, o envolvimento e o empenho de todos os trabalhadores da Autarquia;

Considerando o esforço exigido aos trabalhadores no sentido de melhorar a qualidade do serviço prestado aos municípios.

Considerando a necessidade imperiosa de criar oportunidades para manter e elevar a motivação e desenvolvimento individual dos trabalhadores.

Considerando a prossecução de uma política de recursos humanos que assenta no reconhecimento e valorização do capital humano, promovendo a sua valorização:

São integrados no universo das alterações de posicionamento remuneratório, nos termos da conjugação do preceituado no art.º 31º, nos nº. (s) 2 a 6 do art.º 156º, no art.º 158º. da LTFP e art.º(s) 5º. e 7º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, todos trabalhadores não abrangidos pela alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (nº. 7 do artº. 156º. da LTFP e Decreto-Lei nº. 75/2023, de 29 de agosto) e que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho, referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- 1 – Duas menções máximas consecutivas;
- 2 – Três menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas;
- 3- Quatro menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas no número anterior, ou
- 4 – Cinco menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas no número anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

Para efeitos do disposto nos números 2,3 e 4, são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às neles referidas;

De conformidade com o previsto no nº. 4 do artº. 6º. do Decreto-Lei nº. 12/2024 de 10 de janeiro, as menções obtidas nas avaliações do desempenho de ciclos bienais que sejam passíveis de serem consideradas, devem ser convertidas proporcionalmente em dois ciclos anuais.

Proponho que a verba destinada à alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária no montante máximo de 5.500,00 € (cinco mil e quinhentos euros), seja distribuída pelos seguintes universos, tendo em consideração o limite de trabalhadores permitido por lei:

Unidade orgânica	Universos	Montante
C1.02- CM	Todas as carreiras/ categorias	1.500,00 €
C2- DAGFCP	Todas as carreiras/ categorias	1.500,00 €
C3- DGPT	Todas as carreiras/ categorias	1.500,00 €
C4- DDEGU	Todas as carreiras/ categorias	500,00 €
C5- DTDS	Todas as carreiras/ categorias	500,00 €
TOTAL		5.500,00 €

Apurados os trabalhadores que preencham os requisitos mencionados nos universos serão os mesmos ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação de desempenho.

A ordenação dos funcionários far-se-á de acordo com as regras previstas no art.º 156º e seguintes da LTFP:

Em face da ordenação referida no número anterior e até ao limite do montante máximo dos encargos fixado para cada universo, nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 158.º, é alterado o posicionamento remuneratório do trabalhador, salvo, se o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.



Critérios de desempate:

Caso haja necessidade de desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, serão observados consecutivamente os seguintes critérios:

- a) A avaliação obtida no parâmetro de "Resultados" expressa até às centésimas,
- b) A avaliação de desempenho do último ciclo avaliativo (2025) expressa até às centésimas;
- c) Tempo de serviço relevante na carreira;
- d) Tempo de serviço relevante na função pública.

Nota – As alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária, depende do devido enquadramento no Decreto-Lei de Execução Orçamental, se aplicável.

3 – Prémios de desempenho:

Não serão atribuídos prémios de desempenho.

Ponte da Barca, 15 de janeiro de 2026

O Presidente da Câmara Municipal,

Dr. Augusto Manuel dos Reis Marinho"

----- A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta."-----

----- Secção de Atendimento, Loja de Cidadão e Atas, da Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública, 24 de fevereiro de 2026.-----

A Chefe de Divisão,

(Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves, Dr^a)

