

## **Entendimentos da DGAEP transmitidos à DGAL no âmbito da Rede Interministerial de Trabalho Colaborativo na sequência de Reunião de Coordenação Jurídica de 28 de junho de 2023**

### Questão relativa ao Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar

*O artigo 41.º do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar (RIPSM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, no que tange ao cumprimento dos incentivos, estabelece que:*

*“1 - Compete aos ramos das Forças Armadas a emissão, de forma gratuita, de toda a documentação destinada a sustentar direitos decorrentes do presente regulamento, bem como a comprovar o preenchimento das respetivas condições de candidatura e a servir de comprovativo da experiência profissional do militar junto de entidade públicas ou privadas, designadamente:*

*a) A relativa à avaliação de mérito;*

*b) A referente ao tempo de serviço militar efetivamente prestado, discriminada por anos, meses e dias;*

*c) A relativa às funções desempenhadas e aos cargos ocupados pelos militares em RC, RCE ou RV, durante o período de prestação de serviço militar nestes regimes;*

*d) A relativa à formação profissional e ou certificação adquirida pelos militares em RC, RCE ou RV durante a prestação de serviço militar nestes regimes. (...)”*

*Em face da citada disposição legal, cabe ao respetivo Ramo das Forças Armadas a emissão das declarações com as avaliações de mérito, mediante requerimento dos interessados.*

*Acrece que, no âmbito do previsto no artigo 24.º do RIPSM, a DGRDN já emite, a pedidos dos militares que pretendem concorrer à Administração Pública (cfr. n.º 4), declarações que visam comprovar a integração das funções militares exercidas na área funcional para que o procedimento concursal é aberto, pelo que se entende que esta declaração servirá os efeitos pretendidos, ou seja, de estabelecer a equiparação das categorias das carreiras militares a carreiras ou categorias de grau 3, 2 ou 1 de complexidade funcional. “*

### Regras a observar na alteração de 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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – cfr. artigos 31.º, 156.º a 158.º) e com os limites constantes do n.º 6 do artigo 126.º do Decreto-Lei n.º 10/2023, de 8 de fevereiro, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2023 (DLEO 2023).*

*Para a concretização da alteração remuneratória por opção gestionária importa, em síntese, que:*

- O orçamento dos órgãos e serviços prevejam os encargos com as alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária, nos termos do artigo 31.º da LTFP, fixando o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar (n.º 2 e n.º 3 do artigo 158.º da LTFP).*
- Os trabalhadores reúnam o número de menções qualitativas legalmente exigidas (n.º 2 do artigo 156.º da LTFP), sendo ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da*

*classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho (n.º 3 do artigo 156.º da LTFP), ou integrem a situação especial enunciada no n.º 1 do artigo 157.º da LTFP.*

*Acresce que, para além dos requisitos previstos na LTFP, o n.º 6 do artigo 126.º do DLEO impõe que, no corrente ano:*

*“6- Apenas se cumpridos os requisitos legalmente previstos e de acordo com as verbas orçamentais previstas para o efeito, dentro da dotação inicial aprovada para o efeito, podem ocorrer:*

*a) Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária com o limite de 5% do total de trabalhadores, até ao limite de uma posição remuneratória; (...);”*

*Ou seja, para além da necessidade de preenchimentos dos requisitos legalmente exigidos para que se verifique a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, é imposto um limite (5%) por razões de contenção da despesa pública.*

*Em termos de natureza, trata-se de uma norma de contenção da despesa pública, limitando o número de trabalhadores que podem ser abrangidos por esta medida gestionária, e não de proibição de aplicação desta valorização remuneratória.*

*Considerando-se a questão colocada pertinente, em particular nas situações em que o número de trabalhadores de um órgão ou serviço é reduzido, deve, contudo, privilegiar-se uma solução de aplicação que permita dar cumprimento aos dois elementos em presença – normal desenvolvimento da carreira (onde se insere a opção gestionária em apreço) e a limitação imposta pelo DLEO 2023.*

*Resulta da norma de execução orçamental, que a incidência da percentagem de 5% é sobre o total dos trabalhadores que cumpram os requisitos acima enunciados e de acordo com a ordenação realizada, dentro da dotação inicial aprovada para o efeito.*

*No caso concreto, sendo 5% do universo (número de trabalhadores passíveis de poderem alterar o seu posicionamento por opção gestionária) inferior matematicamente ao valor 1, deverá resultar como possível que um trabalhador possa beneficiar da medida, pois interpretação diferente implicaria uma proibição e não uma limitação, suscetível de colocar em causa o princípio da igualdade.”*

19-09-2023