

Princípios Orientadores da Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na Administração Pública



VÍNCULOS

Grande variedade e indefinição de critérios de utilização

- Nomeação:
 - Provisória;
 - Definitiva;
- Contrato administrativo de provimento;
- Comissão de serviço extraordinária;
- Contrato individual de trabalho:
 - A termo (certo ou incerto);
 - Por tempo indeterminado;
- Contrato de prestação de serviço.



Breve caracterização da situação actual

CARREIRAS

Grande número de carreiras: 1179

Conteúdos funcionais repetidos e sobrepostos

| | |
|---------------------|-----|
| Regime geral | 653 |
| Regime especial | 119 |
| Corpos especiais | |
| Categorias isoladas | 407 |



Breve caracterização da situação actual

CARREIRAS E ESCALAS REMUNERATÓRIAS

- Carreiras de regime geral
 - Carreiras de regime especial
 - Corpos especiais: cada um com uma escala, partindo de índices 100 de valores diferentes
- } 1 escala única
(índice 100: mesmo valor)

As actuais escalas remuneratórias comportam mais de 522 posições.



COMPONENTES REMUNERATÓRIAS

- Remuneração-base (várias escalas);
- Suplementos (em regra %);
- Subsídio de refeição;
- Prestações sociais.



Breve caracterização da situação actual

SUPLEMENTOS

- Grande número;
- Com relevância orçamental:
(% de remunerações certas e permanentes)
 - Total : 10,8 %
 - MAI : 26,6 %
 - MNE : 48,1 %
 - MDN : 22,0 %
 - MFAP : 23,7 %
 - MJ : 21,5 %
 - MS : 19,0 %

Proliferam suplementos remuneratórios com natureza permanente, cuja atribuição apenas depende da integração em carreira e que se cumulam, em regra, com uma remuneração base superior à de outras carreiras com idênticas exigências habilitacionais.



PRI NCIP AIS PROBLEMAS

- Descaracterização dos vínculos;
- Excessivo número de carreiras;
- Opacidade do sistema remuneratório;
- Sem relação com:
 - Gestão do serviço;
 - Disponibilidades orçamentais;
- Rigidez, retirando capacidade de gestão aos dirigentes;
- Evolução remuneratória automática em muitas situações;
- Excessiva relevância dada ao tempo de serviço.



CONCLUSÕES

- Rígida, difícil e complexa de gerir;
- Impeditiva de uma verdadeira gestão de RH
- Não incentiva a melhores desempenhos;
- Não apoia a modernização da Administração.



Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA REFORMA



PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA REFORMA

Uma abordagem integrada centrada na gestão por objectivos



PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA REFORMA

- Subordinação ao interesse público, imparcialidade e transparência na gestão dos RH e igualdade de acesso ao exercício de funções públicas;
- Valorização profissional dos trabalhadores e estímulo e reconhecimento de melhores desempenhos;
- Maior flexibilidade na gestão dos RH:
 - nas opções de gestão;
 - no recrutamento;
 - na fixação de remunerações;
- Monitorização e controlo das despesas com pessoal.



PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA REFORMA

Principais medidas de política

- Aproximação ao regime laboral comum, com respeito pelas especificidades da AP;
- Sujeição ao mesmo regime, em domínios fundamentais, da relação de emprego público, independentemente do tipo de vínculo;
- Gestão de RH relacionada com a gestão por objectivos dos serviços e com os postos de trabalho necessários para as suas actividades;
- Manutenção de perspectiva de carreira para os trabalhadores;
- Reforço dos poderes de gestão dos dirigentes, dos mecanismos de responsabilização, de fundamentação dos actos de gestão e da sua transparência;
- Predominância da avaliação do mérito na evolução nas carreiras;
- Reforço das condições de mobilidade;
- Controlo da evolução anual das despesas com o pessoal da AP;
- Revisão do regime de protecção social, numa perspectiva de convergência, incluindo a protecção no desemprego nas vinculações não definitivas.



Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

I - REGIME DE VINCULAÇÃO

II - REGIME DE CARREIRAS

III - REGIME DE RECRUTAMENTO

IV - REGIME DE REMUNERAÇÕES



MODALIDADES DE VINCULAÇÃO

Duas modalidades de vinculação de emprego público:

- O contrato de trabalho na Administração Pública (CTAP):
 - por tempo indeterminado (sem prejuízo do período experimental);
 - a termo resolutivo, certo ou incerto.
- A nomeação, para o exercício das funções relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de autoridade:
 - transitória (período experimental de exercício de funções ou de curta duração, seja o seu termo certo ou incerto);
 - definitiva (após período experimental com aprovação).



REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO (CTAP)

Regulamentação do regime jurídico do contrato de trabalho na AP:

- Rever o regime actual, adaptando o regime laboral comum à especificidade da AP;
- Adaptar o Estatuto do Pessoal Dirigente;
- Publicitação das contratações por tempo indeterminado;
- Manter as causas de cessação do vínculo contratual consagradas na lei, mas introduzir um regime de mobilidade especial por 12 meses para possível reafectação do trabalhador a outro serviço.



NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

- Adaptar o regime de contratação colectiva às especificidades de prossecução do interesse público;
- Princípio da igualdade mínima entre os regimes das duas modalidades de vinculação;
- Inderrogabilidade dos princípios enformadores dos sistemas, por instrumentos de contratação colectiva;
- Instrumentos de contratação colectiva por carreira ou conjunto de carreiras e não por serviço, sector ou ministério.



REGIME DE NOMEAÇÃO

Áreas relacionadas com o exercício de poderes soberanos e de autoridade, com carreiras sujeitas ao regime de nomeação:

- Defesa externa do Estado;
- Representação externa do Estado;
- Administração directa da justiça;
- Informações de segurança;
- Investigação criminal;
- Segurança pública;
- Inspeção.



REGIME DE NOMEAÇÃO

- Mantém no essencial o regime actual;
- Causas da cessação da vinculação por nomeação:
 - a) Cessação por mútuo acordo, mediante indemnização a atribuir nos termos que venham a ser acordados caso a caso, a prever nos termos da legislação sobre mobilidade;
 - b) Cessação por violação grave e reiterada de deveres funcionais, revelada por insuficiência de desempenho em 2 anos consecutivos e verificada por procedimento disciplinar.



Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

I - REGIME DE VINCULAÇÃO

II - REGIME DE CARREIRAS

III - REGIME DE RECRUTAMENTO

IV - REGIME DE REMUNERAÇÕES



Princípios gerais:

- Integração em carreiras nas duas modalidades de vinculação;
- Redução de número de carreiras mediante fusão em novas carreiras com designações e conteúdos funcionais mais abrangentes;
- Tipos de carreiras: gerais e especiais.



Criação de carreiras especiais condicionada por:

- Conteúdos funcionais específicos;
- Sujeição a deveres funcionais mais exigentes;
- Ingresso na carreira ou em qualquer das suas categorias subordinado a:
 - aprovação em curso de formação específico; ou
 - aquisição de certo grau académico ou título profissional.



Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

I - REGIME DE VINCULAÇÃO

II - REGIME DE CARREIRAS

III - REGIME DE RECRUTAMENTO

IV - REGIME DE REMUNERAÇÕES



Procedimento de selecção para preenchimento de postos de trabalho

Publicitação:

- Verificada a necessidade de preenchimento de novos postos de trabalho, e assegurada a respectiva dotação orçamental, os serviços públicos publicitarão obrigatoriamente tal necessidade para efeitos de recepção de candidaturas para procedimento de selecção.

Exigência geral:

- Em regra, só pode ser admitido à candidatura o pessoal titular da habilitação literária e/ou profissional que a lei exija para exercício de funções no âmbito da carreira e área funcional em causa.

Outras exigências de candidatura para preenchimento de postos de trabalho

- Possibilidade de candidatura por qualquer trabalhador, independentemente da carreira, categoria e posição remuneratória que detenha.
- Nas carreiras em regime de nomeação e nas carreiras especiais em regime de contrato, pode ser exigida:
 - Titularidade de certa categoria;
 - Período de experiência profissional em áreas funcionais identificadas.



Posicionamento remuneratório no regime de contrato

- Maior flexibilidade na fixação da remuneração
- Condicionantes:
 - disponibilidades orçamentais;
 - número e conteúdo das posições remuneratórias da carreira ou da categoria;
 - ordem de classificação no procedimento de selecção.
- Negociação por escrito:
 - posicionamento em concreto resulta da negociação, por escrito, entre o trabalhador e o dirigente máximo do serviço;
 - o acordo obtido sobre a posição remuneratória que irá ocupar na carreira ou categoria é objecto de fundamentação.

A eventual falta de acordo com um candidato, determina idêntica negociação com o(s) candidato(s) classificado(s) imediatamente a seguir, a quem não poderá ser proposta posição remuneratória superior à máxima oferecida ao candidato que o antecedeu.



Posicionamento remuneratório no regime de nomeação

- Menor flexibilidade na fixação da remuneração
- As regras anteriores podem ser aplicadas quando a lei que as regule assim o determine.
- Caso contrário, o posicionamento remuneratório do novo trabalhador corresponde àquele ou a um daqueles que tenham sido publicitados previamente à recepção de candidaturas.



Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na AP

I - REGIME DE VINCULAÇÃO

II - REGIME DE CARREIRAS

III - REGIME DE RECRUTAMENTO

IV - REGIME DE REMUNERAÇÕES



COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

- Remuneração-base;
- Suplementos;
- Compensação pelo desempenho.



TABELA REMUNERATÓRIA

Tabela Remuneratória única

- Tabela remuneratória única englobando a totalidade dos níveis remuneratórios susceptíveis de serem utilizados nas posições remuneratórias de todas as carreiras, gerais ou especiais dos trabalhadores da AP;
- O número de níveis e o montante correspondente a cada nível remuneratório é fixado por regulamento do Governo;
- Tabela específica para Magistrados;
- Mantêm-se a posição relativa das carreiras e os correspondentes valores remuneratórios.



ALTERAÇÃO DAS POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS

As mudanças de posição remuneratória operar-se-ão em função de:

- Critérios gestionários que venham a ser anualmente adoptados pelo dirigente máximo do serviço face às disponibilidades orçamentais que lhe tenham sido concedidas (para enfrentar encargos permanentes e temporários):
 - mudanças de posição; ou
 - prémios; ou
 - recrutamento de novos trabalhadores;
- Verificação de requisitos de avaliação do desempenho.



ALTERAÇÃO DAS POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS

- A mudança de posição remuneratória opera-se, em regra, para a posição imediatamente superior.
- Para premiar mérito excepcional, o dirigente máximo, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação, mediante acto fundamentado e publicado, pode alterar a posição remuneratória para outra superior.



SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

- Deve eliminar-se a natureza automática e permanente de quaisquer suplementos remuneratórios, pressupondo, naturalmente, que complexos funcionais específicos se encontram remuneratoriamente reconhecidos na respectiva remuneração base;
- Os suplementos remuneratórios são sempre referenciados a um posto de trabalho concreto e nunca apenas à titularidade da carreira, categoria ou área funcional;
- Os suplementos constituirão montantes determinados e não percentagens da remuneração-base.



SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Para além das prestações sociais (incluindo o subsídio de refeição) e dos subsídios de férias e de Natal, apenas há suplementos em 2 situações:

- Quando os trabalhadores em certos postos de trabalho, sofram condições de trabalho transitórias que não correspondam às condições normais dos seus postos de trabalho e apenas enquanto tais condições perdurem;
- Quando os trabalhadores tenham, nos postos de trabalho que ocupam, condições de trabalho permanentes que outros trabalhadores da mesma carreira, categoria ou área funcional, colocados em diferentes postos de trabalho, não são obrigados a enfrentar, e apenas enquanto aquelas condições perdurem.



PRÉMIOS PELO DESEMPENHO

- Aos trabalhadores que obtenham classificações mais elevadas na avaliação de desempenho, pode ser atribuído um prémio pecuniário, de prestação única, no quadro das disponibilidades orçamentais destinadas a esse fim;
- Possibilidade de sistemas específicos de recompensa pelo desempenho, podendo ter em consideração resultados de equipas.

Não existe hoje, com carácter geral ou particular, qualquer remuneração que premeie especificamente os bons desempenhos.



REGRAS DE TRANSIÇÃO

- Transição em matéria de vínculos;
- Transição em matéria de carreiras;
- Transição em matéria de remunerações.



VÍNCULOS

- Aos nomeados e contratados cujas carreiras se relacionam com o exercício de poderes soberanos ou de autoridade será aplicado o regime de nomeação;
- Aos nomeados cujas carreiras não se relacionam com o exercício de poderes soberanos ou de autoridade salvaguarda-se o actual regime em matéria de cessação da vinculação, de mobilidade especial e de protecção social, passando a ser abrangidos pelo regime do CTAP, nas restantes matérias;
- Aos restantes contratados será aplicado o regime do CTAP.



CARREIRAS

- Os trabalhadores de carreiras de regime geral, de regime especial ou de corpos especiais que devam ser “reconvertidas” em carreiras gerais e os trabalhadores integrados em carreiras e categorias residuais transitarão para as carreiras gerais de conteúdos funcionais mais abrangentes e de idêntico nível habilitacional;
- Os trabalhadores de carreiras de regime especial e de corpos especiais que se devam manter como carreiras especiais transitarão para estas.

REMUNERAÇÕES

- Na transição nenhum trabalhador terá a sua remuneração global diminuída.

Remuneração-base:

- Nenhuma remuneração-base será diminuída;
- O trabalhador é colocado na nova carreira ou categoria na posição remuneratória cujo montante seja o imediatamente inferior, na carreira ou categoria em causa, àquele que é auferido pelo trabalhador, sendo certo que, até o igualar ou superar, não vê a sua remuneração diminuída.

REMUNERAÇÕES

Suplementos - ponderar-se-á, caso a caso, se devem:

- Ser mantidos;
- Ser integrados na remuneração base dos trabalhadores que os auferiam actualmente;
- Ser “congelados” o respectivo montante e regime, mantendo-se com autonomia relativamente à remuneração-base, acompanhando o trabalhador a quem já tenha sido reconhecido esse direito, até ao fim da sua vida activa na carreira ou categoria.

