matosinhos

OrdemServ/2026/9
09/11/2026

ORDEM DE SERVIÇO

A todos os serviços da Câmara

Atendendo à dimensão e à exigência do trabalho que tem sido desenvolvido pelos trabalhadores da autarquia, assim como, aos resultados alcançados, considero extremamente importante para a gestão desta instituição recorrer ao mecanismo gestionário que a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas prevê, de forma a reconhecer o esforço e o empenho dos trabalhadores, dentro do limite das disponibilidades orçamentais existentes.

Assim, levo ao conhecimento de todos os serviços que, por meu despacho 2026/16, de 04 de fevereiro do corrente ano, determinei a mudança de posicionamento remuneratório por opção gestionária, nos seguintes termos:

a. O universo a abranger terá um limite de 5% do total de trabalhadores do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Matosinhos, conforme alínea a) do n.º 7 do art.º 133, do Decreto-Lei n.º 105/2026, de 26 de maio, que estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2026.

b. A ordenação dos funcionários far-se-á de acordo com as regras previstas no art.º 156 e seguintes da lei n.º 35/2014 de 20 junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com atual redação dada pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro:

LGTFP Artigo 156.º
Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

1. *Os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, nos termos do presente artigo.*

2. *São elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório os trabalhadores do órgão ou serviço, onde quer que se encontrem em exercício de funções, que, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:*

   a) *Duas menções máximas consecutivas;*
   b) *Três menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas;*
   c) *Quatro menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior; ou*
   d) *Cinco menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.*

3. *Os trabalhadores a que se refere o número anterior são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho.*

4. *Em face da ordenação referida no número anterior e até ao limite do montante máximo dos encargos fixado por cada universo, nos termos do n.º 2 e 3 do artigo 158.º, é alterado o posicionamento remuneratório do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.*

5. *Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2, 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.*

6. *Para efeitos do disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.*

7. *Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:*

   a) *Três pontos por cada menção máxima;*
   b) *Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;*
   c) *Um ponto e meio por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;*
   d) *Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;*
   e) *Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.*

8. *Para efeito do disposto no número anterior, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.*

9. *Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.*

c. Para a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, conforme despacho n.º 2026/16, de 04 de fevereiro, afeto a verba de 591.123,70€.

d. Caso seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, serão observados consecutivamente os seguintes critérios (relativamente à última avaliação):

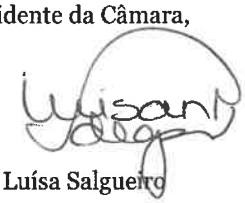
- Maior avaliação qualitativa;
- Maior avaliação quantitativa, expressa até às centésimas;
- Carreira de menor grau de complexidade;

- A avaliação obtida na componente objetivos expressa até às centésimas;
- A avaliação obtida no parâmetro «competências» expressa até às centésimas;
- A avaliação obtida nos parâmetros «competências», consideradas de maior relevância para o serviço e definidas como obrigatórias pelo CCA.

Divulgue-se e publicite-se nos termos da lei.

Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho

A Presidente da Câmara,



Dr.ª Luísa Salgueiro