



23 de outubro de 2013

Tiago Piló
tp@vda.pt

Emprego Público: Medidas previstas na Proposta de Orçamento de Estado para 2014

Foi, no passado dia 15 de outubro, apresentada à Assembleia da República a Proposta de Lei do Orçamento de Estado para o ano de 2014 (“OE 2014”), a qual contém algumas disposições relevantes, que abrangem os trabalhadores em funções públicas e, ainda, os titulares de órgãos de soberania, entre outras funções ligadas ao Estado

As Medidas

I. Redução Remuneratória (a partir de 1 de janeiro de 2014)

- > Será aplicada às remunerações superiores a € 600,00 e inferiores a € 2.000,00, uma taxa progressiva de redução, que variará entre os 2,5 % e os 12 %
- > As remunerações superiores a € 2.000,00 serão reduzidas em 12%
- > Quando o valor agregado de todas as prestações pecuniárias for superior a € 2.000,00, será igualmente aplicada uma redução de 12% quando estejam em causa:
 - pessoas sem relação jurídica de emprego com qualquer entidade pública, mas que exercem funções nas mesmas a qualquer outro título
 - pessoas que exercem funções em mais do que uma entidade pública

**Reduções entre
2,5% e 12%**

Note-se que

- > O valor agregado compreende a remuneração base, subsídios, suplementos remuneratórios, incluindo emolumentos, gratificações, subvenções, senhas de presença, abonos, despesas de representação e trabalho suplementar, extraordinário ou em dias de descanso e feriados
- > Aos subscritores da CGA que, até 31.12.2010, reuniam as condições para aposentação ou reforma voluntária e cujo cálculo da pensão seja efetuado com base na remuneração do cargo à data da aposentação, não será aplicável esta redução remuneratória

Exceções

A redução remuneratória não se aplica

- > Aos titulares de cargos e a outro pessoal das empresas de capital exclusiva ou maioritariamente público e das entidades públicas empresariais que integrem o setor público empresarial se, em virtude da regulamentação internacional específica, tal conduzir diretamente ao decréscimo de receitas
- > Aos trabalhadores dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, quando tal implique uma redução da remuneração ilíquida para um nível inferior ao montante do salário mínimo vigente nos países onde se situam estes serviços

Subsídio de Natal continuará a ser pago em duodécimos

II. Subsídio de Natal

Durante o ano de 2014, de **modo imperativo**, porém, **excecional**:

- > O subsídio de Natal ou quaisquer prestações correspondentes ao 13.º mês serão pagos mensalmente, em duodécimos
- > O valor do subsídio de Natal será apurado mensalmente com base na remuneração relevante para o efeito, considerada a redução remuneratória

Note-se que

- > Esta forma de pagamento do subsídio de Natal prevalece sobre quaisquer outras normas em contrário, especiais ou excecionais, bem como sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho, não podendo ser afastada ou modificada pelos mesmos

III. Proibição de Valorizações Remuneratórias

Durante o ano de 2014, está vedada a prática de quaisquer atos que conduzam à valorização remuneratória, designadamente:

- > Alterar o posicionamento remuneratório, progressões, promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superior
- > Atribuição de prémios de desempenho para além do limite de 2%
- > Abertura de concursos para categorias superiores de carreiras pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, para as respetivas categorias de acesso, incluindo procedimentos internos para mudança de nível ou escalão
- > Pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria de origem, nas situações de mobilidade interna, após a entrada em vigor do OE 2014

Mantém-se proibição geral de atribuição de prémios de desempenho

Exceções

A proibição de valorização remuneratória não se aplica às situações de mobilidade interna, na modalidade de mobilidade intercarreiras ou categorias, quando a remuneração seja diferente da auferida na categoria de origem

IV. Sistema de avaliação de desempenho

- > A proibição quanto às valorizações remuneratórias não prejudica a aplicação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública; contudo, e sempre que os resultados desta avaliação motivem a alteração do posicionamento remuneratório, esta só se tornará efetiva após a cessação desta proibição
- > Podem ser atribuídos excecionalmente, prémios de desempenho, a um máximo de 2% dos trabalhadores do serviço, considerando a última avaliação de desempenho efetuada e desde que tal não represente um aumento global da despesa com pessoal
- > Este limite pode ser aumentado até 5 %, considerados critérios de eficiência operacional e financeira das entidades empregadoras, nos termos e condições a definir por portaria governamental

Note-se que

- > Durante a vigência desta proibição, o tempo de serviço prestado não é contado para fins de promoção e progressão, em todas as carreiras, cargos e categorias, incluindo as integradas em corpos especiais
- > O mesmo é válido quanto a mudanças de posição remuneratória ou categoria, nos casos em que estas dependam exclusivamente do decurso de um certo período de tempo
- > No entanto, e enquanto vigorar esta proibição, tal não impede a prática dos atos necessários à obtenção dos graus ou títulos, bem como de formação, quando estes sejam exigidos pela regulamentação específica das carreiras
- > Contudo, quando a sua prática determinar alterações na posição remuneratória dos trabalhadores, esta fica suspensa enquanto vigorar a proibição de valorização remuneratória
- > Os atos que violem a proibição de efetuar valorizações remuneratórias são suscetíveis de fazer incorrer os seus autores em responsabilidade civil, financeira e disciplinar

V. Prémios de gestão

Está suspensa, em 2014, a remuneração variável de desempenho atribuída aos gestores ou titulares de órgãos diretivos, de administração ou outros órgãos estatutários, no âmbito de:

- > Empresas do setor público empresarial, empresas públicas, empresas participadas e ainda empresas detidas, direta ou indiretamente, por quaisquer entidades públicas estaduais, nomeadamente as dos setores empresariais regionais e municipais
- > Institutos públicos de regime comum e especial
- > Pessoas coletivas de direito público dotadas de independência decorrente da sua integração nas áreas da regulação, supervisão ou controlo, incluindo as entidades reguladoras independentes

VI. Subsídio de Refeição

- > Terá, imperativamente, como limite máximo, € 4,27
- > O preço das refeições asseguradas em cantinas e refeitórios da entidade empregadora não pode ser inferior ao efetivo custo total por refeição, exceto se o trabalhador, em virtude das suas funções, tenha de permanecer durante o intervalo para refeição no local de trabalho
- > Estas determinações prevalecem sobre quaisquer outras normas que disponham em contrário, sejam elas especiais ou excecionais, mesmo que patentes em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho

VII. Pagamento do trabalho extraordinário

Durante o ano de 2014, o pagamento de trabalho extraordinário prestado em dia normal de trabalho por trabalhadores cujo período normal de trabalho, legal ou convencional, não exceda sete horas por dia nem 35 horas por semana, é realizado nos seguintes termos:

- > 12,5 % da remuneração na primeira hora
- > 18,75 % da remuneração nas horas ou frações subsequentes
 - Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, o trabalho extraordinário prestado confere o direito a um acréscimo de 25 % da remuneração por hora
 - Este regime prevalece sobre quaisquer outras normas que disponham em contrário, sejam elas especiais ou excecionais, mesmo que patentes em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho

VIII. Ajudas de custo, trabalho extraordinário e trabalho noturno nas fundações públicas e nos estabelecimentos públicos

Aos trabalhadores das fundações públicas (de direito público e privado), bem como dos estabelecimentos públicos, é aplicável:

- > O regime de ajudas de custo dos funcionários públicos, bem como as reduções das mesmas
- > Os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno aplicável aos funcionários públicos
- > Estas determinações prevalecem sobre quaisquer outras normas que disponham em contrário, sejam elas especiais ou excecionais, mesmo que patentes em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e contratos de trabalho

IX. Trabalhadores do Serviço Nacional de Saúde (“SNS”)

Neste âmbito, destacamos a medida tomada quanto à acumulação de exercício de atividade pública e privada, tendo sido estabelecida uma limitação de oito horas por semana (no máximo), no que toca à acumulação entre:

- > O exercício de funções em entidade do SNS em regime de prestação de serviços e ainda ao abrigo de vínculo a outra entidade do SNS
- > O exercício de funções em entidade do SNS através de uma empresa de prestação de serviços e ainda ao abrigo de vínculo a uma outra entidade do SNS

LISBOA

Av. Duarte Pacheco, 26
1070-110 Lisboa Portugal
lisboa@vda.pt

PORTO

Av. da Boavista, 3433 - 8º
4100-138 Porto Portugal
porto@vda.pt