



BREVES REFLEXÕES SOBRE A LEI DE ORÇAMENTO DE ESTADO PARA 2014

*O Orçamento de
Estado para 2014 foi
aprovado pela Lei n.º
83-/2013, de 31 de
dezembro*

A Lei de Orçamento de Estado de 2014 (LOE 2014) manteve, no essencial, as proibições constantes das LOE anteriores, tendo, no entanto, consagrado alguns aspetos menos restritivos no que concerne ao regime jurídico do trabalho em funções públicas, que se destacam:

I. Regime excepcional quanto aos prémios de desempenho

No que se refere à atribuição de prémios de desempenho ou outras prestações pecuniárias de natureza afim, a LOE 2014 inova, dispondo que podem ser atribuídos, com caráter excepcional, prémios de desempenho ou de natureza afim, com o limite máximo de 2 % dos trabalhadores do serviço, tendo como referência a última avaliação de desempenho efetuada, desde que não haja aumento global da despesa com pessoal na entidade em que aquela atribuição tenha lugar.

Sendo que, o limite máximo de 2 % acima referido pode ser aumentado até 5 %, associado a critérios de eficiência operacional e financeira das entidades empregadoras, nos termos e condições a definir por portaria dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e da Administração Pública.

II. Regime especial de trabalho a tempo parcial

Outra inovação que se destaca nesta LOE 2014 é a previsão de uma medida excecional que permite a redução do tempo de trabalho semanal, por acordo entre o trabalhador em funções públicas de serviço ou organismo da administração direta e indireta do Estado, das regiões autónomas e das autarquias locais e a respetiva entidade empregadora pública, no mínimo, no equivalente a duas horas por dia ou a oito horas consecutivas de trabalho por semana.

Regime de trabalho a tempo parcial por acordo e sem redução remuneratória

Este regime confere ao trabalhador o direito à remuneração base prevista na lei sem a redução prevista no artigo 33.º, da LOE 2014.

No entanto, a remuneração base e quaisquer suplementos remuneratórios pelo exercício de funções, devidos ao trabalhador, são reduzidos na direta proporção da redução do respetivo período normal de trabalho semanal.

Este regime não é aplicável a trabalhadores que beneficiem de qualquer outra

modalidade de redução do período normal de trabalho semanal, incluindo trabalhadores que se encontrem a tempo parcial.

De acordo, com o entendimento divulgado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público:

I. “À remuneração proporcional, à formalização do acordo, às condições de prestação do trabalho, aos deveres das partes, à alteração da duração do trabalho aplica-se, subsidiariamente e com as necessárias adaptações, as regras do trabalho a tempo parcial dos respetivos regimes:

- Para os trabalhadores em regime de nomeação o Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, na versão atualizada.*
- Para os trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas o RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de novembro, na versão atualizada (ver mais informação em Ser Trabalhador da AP).”*

II. » 2. Quais os trabalhadores que não podem requerer o regime especial de trabalho a tempo parcial?

- Os trabalhadores que beneficiem de qualquer outra modalidade de redução do período normal do tempo de trabalho semanal (por exemplo: trabalhadores que já se encontram em regime de tempo parcial, trabalhadores em jornada contínua).*
- Os trabalhadores com isenção de horário nas modalidades de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho ou com possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana previstos nas alíneas a) e*

BREVES REFLEXÕES SOBRE A LOE 2014

b) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP (por exemplo: dirigentes, chefes de equipa multidisciplinar).

- *Os trabalhadores com relação laboral privada (contrato individual de trabalho).*

III. Pagamento do trabalho extraordinário

Consagra-se uma medida excecional quanto ao pagamento do trabalho extraordinário a trabalhadores cujo período normal de trabalho, legal e ou convencional, não exceda sete horas por dia nem 35 horas por semana.

Tal pagamento é efetuado nos seguintes termos:

- a) 12,5 % da remuneração na 1.ª hora;
- b) 18,75 % da remuneração nas horas ou frações subsequentes.

Quanto ao trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere-se o direito a um acréscimo de 25 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.

Este regime difere e não é aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho em

% de pagamento de trabalho extraordinário em função do período normal de trabalho

funções públicas cujo período normal de trabalho seja de oito horas por dia e 40 horas por semana.

A estes são aplicáveis os seguintes acréscimos, previstos no artigo 212.º, do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas:

- a) 25 % da remuneração na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.

O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.

IV. Remuneração na Mobilidade Intercarreiras/Intercategorias

A alínea d), do n.º 2, do artigo 39.º, da LOE 2014, determina a proibição de valorização remuneratória resultante do ato de:

“d) Pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria de origem, nas situações de mobilidade interna, na modalidade de mobilidade na categoria, iniciadas após a entrada em vigor da presente lei, suspendendo-se a aplicação a novas situações do regime de remuneração dos trabalhadores em mobilidade prevista no n.º 1 do artigo 62.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro. “

E o n.º 3, da referida disposição legal estabelece:

BREVES REFLEXÕES SOBRE A LOE 2014

“3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável ao pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria de origem nas situações de mobilidade interna na modalidade de mobilidade intercarreiras ou categorias, nos termos previstos nos n.os 2 a 4 do artigo 62.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro. “

Pode ser paga uma remuneração diferente da de origem a um trabalhador em situação de mobilidade intercarreiras ou intercategorias, iniciada no ano de 2014.

Assim, ao contrário do que sucedia, designadamente, na LOE 2013, no ano de 2014, a proibição remuneratória deixa de ser aplicável ao pagamento de remuneração diferente da auferida na categoria/carreira de origem nas situações de mobilidade intercarreiras ou categorias, de acordo com o estabelecido no artigo 39.º da LOE 2014.

Tal remuneração, de acordo com o n.º 3, do artigo 62.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular que se encontre previsto na categoria cujas funções vai exercer, desde que a

primeira posição remuneratória desta categoria corresponda a nível remuneratório superior ao nível remuneratório da primeira posição daquela de que é titular.

Caso tal não ocorra, o trabalhador será remunerado pelo nível remuneratório que suceda ao correspondente à sua posição na tabela remuneratória única.

Fevereiro, 2014

As técnicas superiores juristas,

Dra. Ana Cristina Azinheiro

Dra. Marta Almeida Teixeira