



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA
CÂMARA MUNICIPAL

DESPACHO N.º 3/2026

**ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO POR
OPÇÃO GESTIONÁRIA**

Considerando:

- Que de acordo com o previsto no artigo 31.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o orçamento dos diversos órgãos ou serviços da Administração Pública deve prever os encargos relativos aos trabalhadores;
- Que compete ao Dirigente máximo, no prazo de 15 dias após o início da execução do Orçamento, tomar as decisões relativas às dotações máximas, designadamente no que se refere a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária;
- Que nos termos do art.º 156.º da LTFP, 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.

Pretende-se aplicar o mecanismo de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, em 2026, nos termos seguintes:

1. Entende-se que é de absoluta justiça e importância a adoção da medida de opção gestionária, cumprindo com o previsto no artigo 31.º e artigos 156.º a 158.º da LTFP, tendo em conta nomeadamente o seguinte:

- Os objetivos estratégicos definidos, os quais abrangem todas as áreas de intervenção do Município de Grândola;
- As atividades que têm sido desenvolvidas, as quais implicaram o envolvimento e o empenho de todos os trabalhadores da autarquia;
- As competências e atribuições do Município têm vindo a aumentar, em resultado da transferência de competências para a Administração Local,

exigindo aos serviços e seus trabalhadores uma capacidade de resposta cada vez maior;

- O esforço exigido aos trabalhadores no sentido de melhorar a qualidade dos serviços prestados à comunidade;
- A necessidade imperiosa de manter e elevar a motivação dos trabalhadores do Município, valorizando e recompensando o esforço e o mérito demonstrado.

2. O universo onde as alterações de posicionamento remuneratório devem ter lugar abrange todas as carreiras e categorias existentes no Município;

3. Preenchem o universo definido todas as carreiras e categorias onde a alteração de posicionamento remuneratório possa ocorrer, de acordo com o disposto nos artigos 156.º a 158.º da LTFP, e que, em 2026, preencham os requisitos enunciados nos n.os 2 e 6 do artigo 156.º da LTFP, na sua redação atual.

4. 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.

Salienta-se que as menções obtidas nas avaliações do desempenho de ciclos bienais que sejam passíveis de ser consideradas, devem ser convertidas proporcionalmente em dois ciclos anuais, observando as menções qualitativas então vigentes e, tendo em consideração que se aplicam à avaliação do ano 2025, as seguintes menções (n.º 6 do art.º 50.º da Lei n.º 66-B/2007):

- Muito Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- Bom - Avaliação final de 3,500 a 3,999;
- Regular - Avaliação final de 2 a 3,499;
- Inadequado - Avaliação final de 1 a 1,999.

5. Uma vez que se encontrem apurados os trabalhadores que preencham os requisitos enunciados no n.º 2 do art.º 156º da LTFP, os mesmos serão ordenados por ordem decrescente da última classificação quantitativa obtida através do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Em face desta ordenação, é alterado o posicionamento do trabalhador até ao limite máximo dos encargos fixados, nos termos dos n.ºs 2 do art.º 158.º.

6. Em situação de empate, decorrente da referida ordenação, serão adotados os critérios de desempate a seguir mencionados, relevando consecutivamente:

- 1.º - Última avaliação expressa até às milésimas;
- 2.º - Antiguidade na carreira/categoria;
- 3.º - Antiguidade na Administração pública.

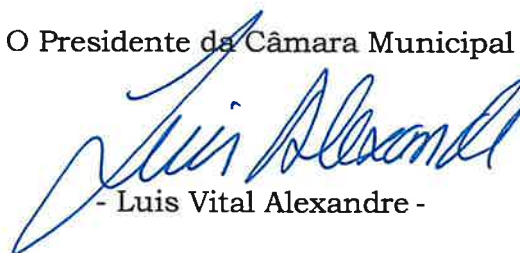
7. Não serão abrangidos por esta alteração gestionária os trabalhadores que alterem a posição remuneratória com efeitos a 01/01/2026, por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.

Na sequência do exposto, **determino**, no uso das competências legais que a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, me confere, conjugado com o disposto no n.º 2 e n.º 3 do art.º 31.º, da LTFP, **que o montante máximo dos encargos com alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária em 2026 seja o que foi previsto no orçamento, na rubrica 0102/01010403, designadamente de 231.551,90€.**

Torne-se público por afixação em lugar visível e público e divulgação na página eletrónica e intranet desta Autarquia, nos termos do n.º 5 do art.º 158.º da LTFP.

Grândola, 7 de janeiro de 2026.

O Presidente da Câmara Municipal



- Luis Vital Alexandre -