

DESPACHO**I-IG/IG-DIR/317/2026**

Nos termos do disposto no artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, o dirigente máximo do serviço pode, cumpridos os requisitos legalmente previstos e de acordo com as verbas orçamentais previstas, autorizar nos limites da dotação inicial aprovada para o efeito, alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária.

Compete ao dirigente máximo do serviço estabelecer as verbas destinadas a suportar os encargos resultantes do mecanismo acima referido, fixando o montante máximo dos encargos a suportar e o universo das carreiras/categorias onde os mesmos podem ter lugar, bem como, querendo, a desagregação do referido universo em função da atribuição, competência ou atividade que os/as trabalhadores/as devam cumprir ou executar.

O disposto na alínea a) do n.º 7 do artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, que estabeleceu as normas de execução do Orçamento do Estado para 2024, limita a aplicação das alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária a 5 % do total de trabalhadores e até ao limite de uma posição remuneratória.

Nesta sequência determino que:

1. No ano de 2026, e sem prejuízo das alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, será aplicado o mecanismo de alteração do posicionamento remuneratório aos trabalhadores que tenham obtido, nas últimas avaliações de desempenho relativas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, as seguintes menções qualitativas:
 - a) Duas menções máximas consecutivas (excelente);
 - b) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas (muito bom/relevante);
 - c) Quatro menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior (adequado/bom); ou
 - d) Cinco menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior (adequado/regular), desde que consubstanciem desempenho positivo.
2. As menções obtidas nas avaliações do desempenho de ciclos bienais que sejam passíveis de ser consideradas nas alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária, devem ser convertidas proporcionalmente em dois ciclos anuais.

3. Não são abrangidos por esta alteração gestionária os trabalhadores que:
 - i. Alterem com efeitos a 01.01.2026 a posição remuneratória por aplicação da regra de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório;
 - ii. Que não tenham sido avaliados pela Inspeção-Geral no último período avaliativo (2025);
 - iii. Que não exercem, na presente data, funções na IGMTSSS;
4. Nos termos do artigo 156.º da LTFP, a atribuição do direito a alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária é feita do seguinte modo:
 - i. Os trabalhadores que se enquadrem nos critérios atrás determinados são ordenados, no respetivo universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho;
 - ii. Em face dessa ordenação, e até ao limite do montante máximo dos encargos fixado por cada universo, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 158.º, é alterado o posicionamento remuneratório do trabalhador. Contudo atendendo a que, nos termos do disposto na alínea a) do n.º 7 do artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, esta alteração só pode efetivar-se até ao limite de 5% do universo de trabalhadores relativamente ao ano de 2025.
5. É definido o seguinte universo e montante para aplicação das alterações de posicionamento remuneratório:
 - Carreira especial de inspeção/técnico superior: **5.973€**
6. Condições da atribuição dos prémios de desempenho nos termos do artigo 167.º da LTFP:
 - i. São elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho os trabalhadores que, cumulativamente, exerçam funções no órgão ou serviço e, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho (2025), a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela;
 - ii. Os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação;

- iii. Em face da ordenação referida no número anterior, e após exclusão dos trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria por cujo nível remuneratório se encontrem a auferir a remuneração base, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo nos termos do artigo anterior é distribuído, pela ordem mencionada, de modo que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal.
 - iv. Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante serem reunidos os requisitos previstos no n.º 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 7 do artigo 133.º do Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março.
7. São definidos os seguintes universos e montantes para aplicação prémio de desempenho:
- Carreira especial de inspeção/técnico superior: **5.580€**
 - Assistente Técnico: **1.420€**
8. Critérios de desempate:
- i. Tendo em atenção as avaliações do desempenho obtidas, os trabalhadores dentro de cada universo são ordenados por ordem decrescente de avaliação quantitativa e em face dessa ordenação a verba será atribuída até que se esgote;
 - ii. Caso seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, será observado o critério previsto na alínea a) do artigo 51.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
9. Nos termos do artigo 31.º e n.º 5 do artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o presente despacho é tornado público por afixação nas instalações, na intranet e na página eletrónica.

O Inspetor-Geral