

ASSUNTO: Orçamentação das Despesas com o Pessoal para o ano de 2026

Nos termos previstos no artigo 31º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o orçamento dos órgãos ou serviços deve prever os encargos relativos a remunerações; a postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal aprovados e para os quais se preveja recrutamento; a alterações de posicionamento remuneratório, e a de prémios de desempenho.

Considerando que compete ao dirigente máximo do serviço, no prazo de 15 dias após o início da execução do Orçamento, decidir sobre a verba máxima a afetar a cada um destes encargos.

Ouvida a Comissão Coordenadora de Avaliação, determino que as dotações máximas, relativas aos encargos supracitados, são fixadas nos termos seguintes:

1. Remunerações com o pessoal durante o ano de 2026, corresponde a EUR 7 911 592,00 distribuídas da seguinte forma:
 - a) Encargos relativos a remunerações certas e permanentes financiadas pelo Orçamento de Estado: EUR 7 406 029,00
 - b) Encargos relativos aos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado e para os quais se preveja recrutamento: EUR 86 506,00.
 - c) Encargos com alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório: EUR 75 665,00.
 - d) Encargos com alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária: EUR 336 392,00.
 - e) Prémios de desempenho: EUR 7 000,00.
2. Os valores das dotações referidas dizem respeito à remuneração ilíquida anual a pagar em 2026, não contemplando outros encargos com pessoal.
3. No que respeita às alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária, a dotação será distribuída por todas as carreiras e categorias – Docentes, Dirigentes, Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais.
4. São considerados elegíveis para a alteração de posicionamento remuneratório, por opção gestionária, até ao máximo de uma posição remuneratória, nos termos dos n.ºs 2 e 6 do

art.º 156ª da LTFP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 13-A/2025, de 10 de março, nas avaliações mais recentes do desempenho relativas às funções exercidas:

- a) dos trabalhadores que tenham obtido 2 menções de Reconhecimento de desempenho “Excelente” consecutivos;
 - b) dos trabalhadores que tenham obtido 3 menções de desempenho “Muito Bom” consecutivas;
 - c) dos trabalhadores que tenham obtido 4 menções de desempenho “Bom” consecutivas;
 - d) dos trabalhadores que tenham obtido 5 menções de desempenho “Regular” consecutivas;
5. Nos casos referidos nos números anteriores, a alteração do posicionamento tem como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente, nos termos do n.º 3 do artigo 157.º da LTFP.
6. Dentro de cada um dos universos definidos, os trabalhadores serão ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho, nos termos do n.º 3 do artigo 156.º da LTFP, só mudando de posição remuneratória, se a verba afeta ao respetivo universo não se tiver esgotado com as alterações do posicionamento remuneratório dos trabalhadores ordenados superiormente.
7. Cada trabalhador não pode estar incluído em mais do que um universo, prevalecendo o seu estatuto de dirigente face ao da inclusão na respetiva carreira.
8. O universo de trabalhadores abrangidos, nos termos do n.º 3 do artigo 158.º da Lei n.º 35/2014, de 20 junho, limita-se a:
- a) Trabalhadores cujas funções, atribuições ou competências se enquadrem nas necessidades do serviço;
 - b) Trabalhadores cuja formação académica ou profissional, considerada na caracterização do respetivo posto de trabalho, corresponda às áreas identificadas pelo serviço.

O presente despacho é tornado público através da sua divulgação na página eletrónica do ISCSP.

Lisboa, 9 de janeiro de 2026

Presidente do ISCSP-ULisboa

Ricardo Ramos Pinto