

Despacho n.º 4/PCD/2026

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal para 2026

Considerando que:

1. No orçamento de despesas com o pessoal do IHRU, I.P., para o ano de 2026, foram previstas verbas para atribuição de prémios de desempenho e realização de alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária.
2. Ao abrigo do artigo 31.º da LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), compete ao dirigente máximo do órgão ou serviço decidir, entre outros, sobre o montante máximo de dos encargos relativos a prémios de desempenho e alterações de posicionamento remuneratório.
3. Nos termos das disposições conjugadas do artigo 158.º, n.º 5, e artigo n.º 166, n.º 2, ambos da LTFP, o despacho que formaliza decisão de atribuir prémios de desempenho e de realizar alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária deverá ser tornado público por afixação no órgão ou serviço e divulgação em página eletrónica.

Determino que:

A) Preparação da atribuição de prémios de desempenho, no âmbito do SIADAP 3

- I. Ao abrigo do disposto no artigo 167.º da LTFP, sejam atribuídos prémios de desempenho aos trabalhadores que, cumulativamente:
 - a. exerçam funções no IHRU, I.P.
 - b. tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima (excelente) ou a imediatamente inferior a ela (muito bom).
 - c. não tenham alterado o seu posicionamento remuneratório em 2026.
- II. Os trabalhadores que relevaram a última avaliação atribuída ou optaram por ser avaliados por ponderação curricular, ao abrigo do artigo 42.º, n.º 6 e n.º 7, do SIADAP - em face de não terem reunido os requisitos funcionais para avaliação no ciclo avaliativo 2025 - não são elegíveis para a atribuição de prémios de desempenho, uma vez que os mesmos estão referenciados ao desempenho

do trabalhador objetivamente revelado e avaliado nesse ciclo avaliativo, conforme disposto no artigo 167.º, n.º 5, da LTFP.

III. A atribuição dos prémios de desempenho seja processada através da ordenação dos trabalhadores por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação de desempenho, não havendo lugar à atribuição de prémio de desempenho quando - não obstante reunidos os requisitos previstos no artigo 167.º, n.º 1, da LTFP - o montante máximo dos encargos fixados se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente, nos termos do artigo 167.º, n.º 2 e n.º 4, da LTFP.

IV. O valor dos prémios de desempenho corresponde, em regra, ao montante equivalente à remuneração base mensal do trabalhador, nos termos das disposições conjugadas do artigo 167.º, n.º 3 e n.º 4, da LTFP, e do artigo 133.º, n.º 7, b), do DLEO 2025, podendo ser inferior, caso a disponibilidade remanescente dos encargos fixados, após atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente, seja menor do que o valor da remuneração base do trabalhador cuja atribuição do prémio de desempenho esgote essa verba restante.

V. Caso se verifiquem situações de empate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, serão observados os critérios de desempate, a aplicar pela seguinte ordem sequencial:

- a. Maior avaliação obtida no parâmetro de «Resultados».
- b. Maior classificação obtida na avaliação de desempenho anterior.
- c. Maior tempo de serviço relevante na carreira.
- d. Maior tempo de serviço relevante no exercício de funções públicas.

VI. Seja fixado um único universo, que abrange todas as carreiras que integram o mapa de pessoal do IHRU, I.P, em que a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar.

VII. Seja fixado o valor de **271.533,00 €** como o montante máximo para atribuição de prémios de desempenho no ano de 2026, no âmbito do SIADAP 3, desagregado pelas seguintes fontes de financiamento:

- 513 – Receita Própria: 218.970,00 €.
- 483 – PRR: 52.563,00 €.

B) Preparação da realização de alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária

I. Ao abrigo do artigo 133.º, n.º 7, a), do DLEO 2025¹, ocorram alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária, com efeitos a 1 de janeiro de 2026, até ao limite de 5% do total de trabalhadores e até ao limite de uma posição remuneratória, de acordo com as verbas orçamentais previstas para o efeito.

II. Nos termos do artigo 156.º, n.º 2 da LTFP, são elegíveis para beneficiar da alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária os trabalhadores do mapa de pessoal de IHRU, I.P., onde quer que se encontrem em exercício de funções, que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram²:

- 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.

III. Para efeitos do disposto nas supracitadas alíneas b), c) e d), são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas, nos termos do artigo 156.º, n.º 6 da LTFP.

IV. A realização de alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária seja processada através da ordenação dos trabalhadores por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação de desempenho, conforme o disposto no artigo 156.º, n.º 3 da LTFP.

V. Caso se verifiquem situações de empate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, serão observados critérios de desempate, a aplicar pela seguinte ordem sequencial:

¹ Na falta de publicação de DLEO 2026, vigora o disposto no DLEO 2025.

² As menções obtidas nas avaliações do desempenho de ciclos bienais, que sejam passíveis de ser consideradas para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, são convertidas proporcionalmente em dois ciclos anuais, observando as menções qualitativas então vigentes, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro

- a. Maior avaliação obtida no parâmetro de «Resultados».
- b. Maior classificação obtida na avaliação de desempenho anterior.
- c. Maior tempo de serviço relevante na carreira.
- d. Maior tempo de serviço relevante no exercício de funções públicas.

VI. Seja fixado um único universo, que abrange todos os trabalhadores integrados em carreiras do mapa de pessoal do IHRU, I.P. que não exerceram funções de dirigente durante a maioria do ciclo avaliativo 2025, ao abrigo do artigo 158.º, n.º 3, a), da LTFP, em que a realização de alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária pode ter lugar.

VII. Seja fixado o valor de **103.147,00 €** como o montante máximo para a realização de alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária no ano de 2026, desagregado pelas seguintes rubricas:

- 01.01.03.C0 - Pessoal dos Quadros - Regime de Função Pública - Alterações Facultativas de Posicionamento Remuneratório: 76.546,00 €
- 01.01.08.C0 - Pessoal Aguardando Aposentação - Alt. Facult. posicionamento remuneratório: 447,00 €.
- 01.01.09.C0 - Pessoal Em Qualquer Outra Situação - Alt. facultativas de posicionamento remuneratório: 11.482,00 €
- 01.01.14.SF.C0 - Subsídio de Férias e de Natal - Subs. Férias - Alt. facultativas de pos. remuneratório: 7.336,00 €
- 01.01.14.SN.C0 - Subsídio de Férias e de Natal - Subs. Natal - Alt. facultativas de pos. remuneratório: 7.336,00 €

O Presidente do Conselho Diretivo

Assinado por: **ANTÓNIO BENJAMIM DA COSTA PEREIRA**
Data: 2026.05.21 12:08:56+01'00'
Certificado por: **Diário da República**
Atributos certificados: **Presidente do Conselho Diretivo -
Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, IP**