

Perguntas Frequentes – fevereiro 2019

#	FAQ's	Resposta
01	O valor da Remuneração Base com referência a 28 de fevereiro de 2019 a comunicar é o efetivamente pago ou o que resultará do reposicionamento total mesmo que ainda não pago?	<p>Deve ser comunicado o valor da Remuneração Base efetivamente pago:</p> <ul style="list-style-type: none"> No caso dos trabalhadores abrangidos pela atualização do Valor da Base Remuneratória na Administração Publica, ver FAQs n.º 2 e 3; Nos restantes casos, se o trabalhador foi objeto de reposicionamento remuneratório, incluir o correspondente a 50% do valor total do reposicionamento.
02	Quais são os trabalhadores abrangidos pela atualização do Valor da Base Remuneratória na Administração Publica , estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro?	<p>São abrangidos todos os trabalhadores que se encontrem a auferir uma remuneração base inferior a 635,07€, incluindo os trabalhadores que exerçam funções em Entidades Públicas com relação jurídica titulada por contrato de trabalho celebrado ao abrigo do Código do Trabalho.</p> <p>Para mais informação consulte a seguinte página da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP):</p> <p>https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=67000000</p>
03	Onde deve ser indicado o diferencial de remuneração base decorrente da atualização do Valor da Base Remuneratória na Administração Publica (Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro)?	<p>O procedimento deve ser efetuado da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> Caso se tenha verificado a utilização de pontos, a diferença entre o valor da Remuneração Base indicada a 28/02/2019 e o valor da Remuneração Base a 31/12/2017 deve ser colocada na coluna "K - Alteração Obrigatória de Posicionamento Remuneratório"; Caso não se tenha verificado a utilização de pontos, a diferença das Remunerações Base a 28/02/2019 e 31/12/2017 deve ser indicada na coluna "Q - Outros Motivos", devendo ser especificado na coluna "R - Especificação de Outros Motivos de Valorização Remuneratória" o motivo "Atualização do Valor da Base Remuneratória na Administração Publica".

#	FAQ's	Resposta
04	Deve ser comunicada a informação relativa aos trabalhadores que não foram objeto de qualquer tipo de Alteração de Posicionamento Remuneratório ?	Sim. Deve ser comunicada a informação de todos os trabalhadores pagos pela entidade ou organismo independentemente de terem sido ou não objeto de Alteração de Posicionamento Remuneratório.
05	Quais são os trabalhadores com Vínculo de Emprego Público (VEP) ?	Os trabalhadores com Vínculo de Emprego Público (VEP) são trabalhadores que prestam a sua atividade a um empregador público de forma subordinada e mediante uma remuneração numa das seguintes modalidades: <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabalho em funções públicas; • Nomeação; • Comissão de serviço. Para mais informação consulte a seguinte página da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP): https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=1C0E206D-81CD-43E9-9D88-2F307E7230F7
06	Os trabalhadores do Sector da Educação da Administração Pública são trabalhadores com Vínculo de Emprego Público (VEP) ou Contrato Individual de Trabalhos (CIT) ?	Os trabalhadores do Setor da Educação, segundo esclarecimento do Instituto de Gestão Financeira da Educação, IP (IGeFE), “em regra, desde 01.01.2009, são todos VEP, por força da entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27.02 (LVCR. Mais acrescentando, que a eventual configuração de existência de situações de excecionalidade a esta regra apenas poderá ser competentemente clarificada pela DGAE.”
07	Nos Agrupamentos Escolares, quais são os códigos da carreira VEP aplicáveis aos trabalhadores que exercem cargos dirigentes, quando, na maioria das situações, integram categorias da carreira de pessoal docente? Exemplo: Professores.	Deve ser indicado o código “9991” na coluna C - “Código da Carreira detida a 28/02/2019” , e reportado na coluna D - “Designação legal” a designação do respetivo cargo desempenhado.
08	Quando um trabalhador está em Cedência de Interesse Público com o vínculo suspenso (por exemplo numa comissão independente ou numa Entidade Reguladora), deve ser considerado um Vínculo de Emprego Público (VEP) ou Contrato Individual de Trabalhos (CIT) ?	Deve ser considerado CIT.
09	Quando o trabalhador não auferir suplementos remuneratórios que valor deve ser indicado?	Deve ser indicado o valor 0 (Zero) nas colunas F, G, I e J da folha “Trabalhadores VEP” e E, F, H, e I da folha “Trabalhadores CIT” .

#	FAQ's	Resposta
10	Quando a remuneração do trabalhador não teve qualquer tipo de acréscimo remuneratório que valor deve ser indicado?	Deve ser indicado o valor 0 (Zero) nas colunas de K a Q da folha "Trabalhadores VEP" e de J a P da folha "Trabalhadores CIT" .
11	Onde deve ser indicado o valor das diuturnidades?	Deve ser indicado na coluna "Q - Outros Motivos" , devendo ser especificado na coluna "R - Especificação de Outros Motivos de Valorização Remuneratória" o motivo "Diuturnidades" .
12	Deve ser comunicada informação dos trabalhadores pagos pelas Autarquias Locais ?	Não , à semelhança do que sucedeu no processo de Recolha de Informação sobre Vencimentos e Avaliação (RIVA).
13	Em que coluna deve ser indicado o valor do acréscimo remuneratório dos trabalhadores que foram objeto de valorização remuneratória por tempo na carreira ?	Deve ser indicado na coluna "P - Decurso do Tempo na Carreira" . Exemplo: Educadores e Professores do Ensino Básico e Secundário.
14	Que informação sobre os pontos deve ser comunicada relativamente aos trabalhadores cuja avaliação do SIADAP já está concluída (ciclo avaliativo 2015/2016) e que foram objeto de Alteração de Posicionamento Remuneratório?	Deve ser considerada a informação sobre os pontos que os trabalhadores detinham antes e depois da Alteração de Posicionamento Remuneratório ocorrida, bem como o Número de Alterações de Posicionamento Remuneratório verificadas. Exemplo: um trabalhador com 12 pontos antes da Alteração de Posicionamento Remuneratório, ficou com 2 pontos após a Alteração de Posicionamento Remuneratório, verificando-se 1 (uma) Alteração de Posicionamento Remuneratório.
15	Que informação de pontos deve ser comunicada relativamente aos trabalhadores cuja avaliação do SIADAP ainda não está concluída (ciclo avaliativo 2015/2016) ou que não foram objeto de Alteração de Posicionamento Remuneratório por não terem atingido o número de pontos necessários?	Deve ser comunicada a informação sobre os pontos que os trabalhadores efetivamente detêm nas datas de referência indicadas, e que não tenham sido ainda utilizados. Exemplos: <ul style="list-style-type: none"> • SIADAP por concluir - 11 pontos antes, 11 pontos após e 0 (zero) Alterações de Posicionamento Remuneratório. • Sem o número de pontos necessários - 9 pontos antes, 9 pontos após e 0 (zero) Alterações de Posicionamento Remuneratório.
16	Como reportar um trabalhador que exerce funções de dirigente e que adquiriu o direito à mudança de posição remuneratória na categoria de origem?	Como o princípio é reportar o valor efetivamente pago, deve manter-se o valor do vencimento enquanto dirigente, se o trabalhador optou pelo vencimento do cargo a exercer. No caso de ter optado pelo vencimento de origem deve refletir-se os valores das Alterações de Posicionamento Remuneratório verificadas.

#	FAQ's	Resposta
17	Trabalhadores que se encontrem na situação de baixa médica ou licença de maternidade/paternidade na data de referência (fevereiro de 2019) devem ser incluídos na comunicação efetuada?	Sim. Deve ser reportada a última remuneração base do trabalhador paga no vencimento de fevereiro de 2019 . Caso o pagamento da remuneração seja assegurado por outra entidade (v.g. Segurança Social), deve ser indicada a remuneração base que o trabalhador teria direito se estivesse ao serviço.
18	Em situação de mobilidade intercarreiras, deve-se considerar o código da carreira de origem do trabalhador ou o da mobilidade?	Como é pretendido o valor efetivamente pago ao trabalhador deve-se considerar o código de carreira da mobilidade.
19	Numa situação em que existiu uma valorização remuneratória devido a mobilidade intercarreiras o valor do acréscimo deve ser lançado na coluna relativa a "Valor do Acréscimo Remuneratório originado pela Valorização remuneratória por Outros Motivos"?	Sim, o valor da valorização remuneratória deve ser lançado na coluna "Q – Outros Motivos" , devendo ser indicado na coluna "R - Especificação de Outros Motivos de Valorização Remuneratória" o motivo "Valorização remuneratória devido a mobilidade intercarreiras" .
20	Trabalhadores que se encontrem em licença sem vencimento na data de referência de 28/02/2019 devem ser incluídos na comunicação efetuada?	Não , desde que o período da licença seja superior a 1 (um) ano .
21	Trabalhadores que não estavam em funções a 31/12/2017 e voltaram ao serviço em 2018 ou 2019, que remuneração deve ser indicada nessa data?	Deve ser indicado o valor da remuneração a que teriam direito em 31/12/2017 como se estivessem em pleno exercício de funções.
22	Trabalhadores que se aposentaram entre 01/01/2018 e 01/02/2019 devem ser incluídos na comunicação efetuada?	Não .
23	Quando o valor do Acréscimo Remuneratório por Alteração Obrigatória de Posicionamento Remuneratório é inferior a 28€ e o trabalhador é objeto de um Acréscimo Remuneratório superior, qual o "Número de Alterações de Posicionamento Remuneratório" que deve ser considerado?	Deve ser considerada apenas 1 (uma) Alteração de Posicionamento Remuneratório .
24	O que são suplementos remuneratórios indexados à Remuneração Base ?	São suplementos cujo valor constitui uma percentagem (%) da remuneração base do trabalhador. Caso a remuneração base seja objeto de valorização remuneratória, o valor do suplemento indexado deve ser alterado em conformidade.

#	FAQ's	Resposta
25	Como é efetuado o acesso à Plataforma SRIT-Sistema de Registo de Informação de Trabalhadores?	<p>O acesso ao SRIT é feito através do seguinte link: https://www.recinftrab.gov.pt/</p> <p>Na página inicial do SRIT, após clicar no botão Login que se encontra no canto superior direito do ecrã, será automaticamente redirecionado para o SGU onde deverá efetuar a autenticação através de utilizador/palavra passe.</p> <p>Depois de autenticado com sucesso no SGU, é automaticamente redirecionado de volta ao sítio do SRIT.</p> <p>No caso de entidades que vão proceder ao registo pela 1ª vez, será remetido pela eSPap um email, com o Login e password de acesso. O utilizador da Entidade que fará a submissão da informação dos dados dos trabalhadores deverá entrar no SRIT, e preencher os dados de utilizador associado a este Login e password.</p> <p>No restantes casos, as entidades devem usar as credenciais utilizadas no reporte anterior.</p>
26	Após a submissão de ficheiro de recolha na Plataforma SRIT, como proceder no caso de registos identificados com o estado "ALERTA"?	<p>Se estes registos corresponderem a situações entretanto validadas na folha(s) "VEP (CONFIRMAR)" e/ou "CIT (CONFIRMAR)", não efetuar qualquer alteração.</p> <p>Caso contrário deverá verificar os alertas selecionados e proceder em conformidade, devendo clicar na opção EDITAR, que vai disponibilizar todos os campos do registo selecionado de modo a efetuar as respetivas correções.</p> <p>Em alternativa, poderá proceder à análise (novamente) destes registos no ficheiro de recolha submetido.</p>
27	Após a submissão de ficheiro de recolha na Plataforma SRIT, como proceder no caso de registos identificados com o estado "ERRO"?	<p>Nesta situação poderá proceder de uma seguintes formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Na Plataforma SRIT, no registo com o estado "ERRO" clicar na opção EDITAR, que vai disponibilizar todos os campos do registo selecionado de modo a efetuar as respetivas correções; - Em alternativa, poderá proceder à análise e correção destes registos no ficheiro de recolha submetido. Após a retificação dos erros, e validação dos registos, proceder novamente à submissão do ficheiro na Plataforma SRIT.