

<b>Parecer n.º</b>	DAJ 233/18
<b>Data</b>	24 de agosto de 2018
<b>Autor</b>	José Manuel Lima

<b>Temáticas abordadas</b>	Avaliação do desempenho Dirigentes Repercussão na carreira
----------------------------	--

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º 4788, de 17 de agosto, da Câmara Municipal de ....., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre tecer as seguintes considerações:

Compulsando os pedidos formulados pelo reclamante bem como os fundamentos em que se estribam, sem prejuízo das considerações tecidas na informação dos serviços da autarquia, não podemos deixar de reconhecer assistir-lhe razão, ainda que parcialmente.

E, em face do reconhecimento parcial a que acima se alude, melhor se nos afigura começar por referir um aspeto em que o que pede não é merecedor de acolhimento.

Referimo-nos, obviamente, ao pedido formulado na alínea b) do artigo 25.º da reclamação, valendo, a este propósito, o entendimento que, sob a forma de FAQ, foi aprovado em Reunião de Coordenação Jurídica de 18 de janeiro de 2011, dirigida à análise do Orçamento de Estado do mesmo ano, que seguidamente se transcreve:

“9. O n.º 9 do artigo 24.º significa que um dirigente que se podia ainda prevalecer do direito à carreira ao abrigo do n.º 3 do artigo 25.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril (OE2010), deixa de o poder fazer quando o tempo de serviço de 2011 é necessário para o preenchimento do módulo de 3 anos?

**Sim. O tempo de serviço prestado em 2011 não é contado para efeitos de contagem do período de 3 anos a que se refere o artigo 29º da Lei n.º 2/2004, com a redação dada pelo Lei do OE 2009 e mantido em vigor para as comissões de serviço vigentes a 1 de janeiro de 2010 (Lei OE 2010).”**

Ora, sem prescindir do exposto, pertinente será proceder agora à reconstituição da carreira do exponente, sem perder de vista o consabido reconhecimento do direito à carreira de origem do pessoal provido em cargos dirigentes e da sua articulação com as regras reguladoras da transição entre carreiras imposta pela intervenção da Lei n.º 12-A/2008 (LVCR) e do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008.

Assim, ao tempo da nomeação como dirigente – 2002/10/01 – o trabalhador encontrava-se integrado na categoria de técnico de 2.<sup>a</sup> classe, da carreira técnica, razão por que, em 2008/10/01, e no âmbito do mencionado reconhecimento da reconstituição da carreira de origem dos dirigentes, lhe assistia o direito, caso cessasse o exercício do cargo, a ser posicionado na categoria de técnico principal, 1.<sup>o</sup> escalão, da mesma carreira, por perfazer dois módulos de 3 anos de exercício de funções dirigentes.

Ora, e como é sabido, a transição ocorrida em 1 de janeiro de 2009 foi a resultante da aplicação de normas imperativas reguladoras da transição da anterior carreira técnica para a carreira técnica superior [artigo 95.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 1, alínea b) da Lei n.<sup>o</sup> 12-A/2008, de 27 de fevereiro - LVCR] que deram origem às consabidas tabelas de transição elaboradas de acordo com a Portaria n.<sup>o</sup> 1553-C/2008, de 31.12.2008, a que se referia o n.<sup>o</sup> 2 do artigo 68.<sup>o</sup> da LVCR.

De facto, os fatores determinantes do posicionamento na carreira de técnico superior, por transição, eram a carreira, a categoria, o escalão e o índice remuneratório a que os trabalhadores tivessem direito em 31 de dezembro de 2008.

Assim, e de acordo com as conhecidas tabelas, teria o trabalhador direito a ser incluído, na respetiva lista de transições, na categoria de técnico superior, entre a 2.<sup>a</sup> e a 3.<sup>a</sup> posições remuneratórias, sem prejuízo da manutenção do exercício do cargo dirigente em que estava provido.

Uma vez determinado, pela forma descrita, o posicionamento do trabalhador na carreira de técnico superior, importará agora, em sede do descongelamento operado pelo artigo 18.<sup>o</sup> da LOE/2018, aferir quantos pontos terá o mesmo somado desde 2009, inclusive, por aplicação das regras reguladoras da avaliação de desempenho.

Valerá, a este propósito, transcrever o entendimento sustentado pela DGAEP<sup>1</sup>, e que é plenamente merecedor da nossa concordância:

“1. Qual é a avaliação a atribuir aos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação do SIADAP?

No caso dos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42.º do SIADAP, *relevar, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída* desde que se trate de avaliação realizada ao abrigo do SIADAP *ou de avaliação enquadrável no n.º 3 do artigo 85.º desta mesma lei.*

Caso o trabalhador não detenha avaliação anterior passível de ser feita relevar ou, detendo-a, pretenda a sua alteração, deve solicitar avaliação por ponderação curricular” (destacámos).

E, já agora, mas ainda a propósito:

“3. Um trabalhador não avaliado, em vários ciclos avaliativos consecutivos, pode optar por fazer relevar, para cada um desses ciclos avaliativos, uma mesma última avaliação anterior?

*Sim. A lei não impõe qualquer limitação ao número de vezes que a última avaliação atribuída ao trabalhador pode relevar para os ciclos avaliativos subsequentes não avaliados, pelo que o trabalhador poderá sempre optar por essa mesma avaliação enquanto a mesma mantiver a qualidade de última avaliação, o que significa que o trabalhador a pode manter até que seja de novo avaliado, quer em sede de avaliação com base em Objetivos/Resultados quer em sede de avaliação por ponderação curricular”* (realçámos).

Ora, prescreve o n.º 3 do artigo 85.º citado supra, sob a epígrafe “avaliações anteriores e conversão de resultados”, o seguinte:

---

<sup>1</sup> <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000>

“3 — *No caso previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 42.º* releva ainda, para efeitos da respetiva carreira, *a última avaliação atribuída nos termos:*

*a) Do SIADAP aprovado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;*

*b) Dos sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º da lei referida na alínea anterior que estabeleçam percentagens de diferenciação em observância do princípio de diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15.º do mesmo diploma legal;*

*c) Do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril” (salientámos).*

Consequentemente, não poderá deixar de reconhecer-se ao trabalhador o direito de ver arrastada a avaliação de desempenho atribuída em 2009, inclusive, por ser o ano subsequente à última alteração de posicionamento remuneratório (de outubro a dezembro de 2008 não completou o mínimo de seis meses de serviço justificadores de lhe ser conferida relevância neste particular), até ao biénio de 2015/2016, de que decorrerá ter reunido um crédito total de 24 pontos (12 respeitantes aos anos de 2009 a 2012 - cfr., artigo 47.º da LVCR, na redação original – acrescidos de mais 12 pontos, respeitantes aos biénios de 2013/2014 e 2014/2015 – cfr., artigo 47.º da LVCR, alterado pelo OE/2013 e artigo 156.º da LTFP).

Daí que, salvo melhor opinião, no âmbito do descongelamento operacionalizado pelo artigo 18.º da LOE/2018, lhe assistirá o direito a ser posicionado na 4.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, auferindo de um crédito sobranete de 4 pontos, com efeitos retroagidos a 1 de janeiro de 2018.