

Parecer n.º	DAJ 208/19
Data	29 de outubro de 2019
Autor	Cristina Braga da Cruz

Temáticas abordadas	Mobilidade intercarreiras Consolidação Avaliação
----------------------------	--

Através do ofício nº 4420, de 16/09/2019, veio o Município de, solicitar um parecer jurídico sobre as seguintes questões:

“Relativamente à situação de mobilidade intercarreiras, tem esta autarquia as seguintes dúvidas:

Em 01/05/2018, foram colocados na situação de mobilidade intercarreiras, vários trabalhadores desta autarquia.

Em 01/12/2018, viram, os referidos trabalhadores, a situação de mobilidade intercarreiras definitivamente.

Findo o ciclo avaliativo 2017/2018, para efeitos de definição de quotas de relevante, é necessário integrar os referidos trabalhadores ou na carreira de origem ou na do vínculo de emprego público que, na sequência da situação de mobilidade, veio a constituir.

É entendimento deste serviço, não de alguns dos trabalhadores que, considerando a data do ciclo avaliativo (01/01/2017 a 31/12/2018), a data do início da mobilidade intercarreiras (01/05/2018) e a data da sua consolidação (01/12/2018), não está cumprido o requisito mínimo de contacto funcional na carreira (em que consolidou), previsto nos artigos 41º e 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação, pelo que, a avaliação do biénio 2017/2018, relevará na carreira/categoria de origem.

- Será esta interpretação correta?

- Ainda sobre este assunto, havendo alteração da atividade contratada, carreira, categoria e remuneração, deverá ser formalizado contrato escrito?”

Sobre as questões colocadas pelo Município cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

A mobilidade encontra-se prevista nos artigos 92.º a 100.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Nos termos n.º 1 do art.º 92.º, a mobilidade é determinada pela conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham.

Nesta conformidade, a mobilidade podendo embora ser requerida pelo trabalhador não é ditada pelo seu particular interesse, o qual só poderá ter acolhimento se e na medida em que coincida com o interesse público, nos termos que resultam do citado artigo. A demonstração da conveniência para o interesse público na mobilidade deve, aliás, constar da fundamentação exigida pelo n.º 2 do art.º 92.º atrás mencionado.

O n.º 1 do art.º 93º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, esclarece que a mobilidade reveste a forma de mobilidade na categoria, intercarreiras ou categorias.

Em anotação a esta norma Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar in “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, 1º volume pág. 349 e seguintes, referem:

“Na mobilidade intercarreiras, o trabalhador passa a exercer funções diferentes das que correspondem ao conteúdo funcional da categoria e carreira em que está provido, pelo que se está perante uma mobilidade funcional vertical, em que o trabalhador é chamado a exercer funções que não integram nem são afins ou funcionalmente ligadas às da sua carreira e categoria, antes se tratando de funções próprias de uma carreira diferente, que faz apelo a um grau de complexidade funcional igual ou diferente”.

Ou seja, na mobilidade intercarreiras – a que está em causa no pedido formulado - os trabalhadores passam a exercer funções distintas das que correspondiam à sua carreira de origem, exigindo-se que possuam as habilitações adequadas, ou legalmente exigidas, para o seu exercício, não podendo modificar-se, substancialmente, a sua posição - n.º 4 do art.º 93.

A mobilidade intercarreiras, de acordo com o disposto no artigo 99º- A da LTFP,

pode consolidar-se definitivamente, desde que exista posto de trabalho disponível, mediante decisão do Presidente da Câmara, acordo por parte do trabalhador, e demais requisitos previstos nesta norma.

Assim, no caso descrito pelo Município, os trabalhadores que foram colocados em situação de mobilidade intercarreiras em 01/05/2018, viram esta situação consolidada definitivamente numa outra carreira que não a de origem, em 01/12/2018, o que apenas aconteceu por acordo dos mesmos.

Nos termos do que estabelece o artigo 100º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, a classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir.

Ora, para que possamos determinar se a avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir, não podemos deixar de ter em conta o estabelecido na Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas.

Nos termos do estabelecido no nº 1 e nº 2 do artigo 41º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, a avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter bienal, respeitando ao desempenho dos dois anos civis anteriores

No caso aqui em análise o ciclo avaliativo que em causa teve ocorreu de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018.

E, em cada ciclo avaliativo, é competente para avaliar o desempenho do trabalhador,

caso haja uma sucessão de avaliadores, aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação (cf. n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 42.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas).

Voltemos então ao caso concreto,

Vários trabalhadores do Município foram colocados em situação de mobilidade intercarreiras no dia 1 de maio de 2018, vindo a mesma a ser consolidada no dia 1 de dezembro de 2018.

O ciclo avaliativo destes trabalhadores ocorreu de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018.

Assim, durante o referido ciclo avaliativo, tiveram estes trabalhadores uma sucessão de avaliadores sendo que, de acordo com as regras plasmadas no artigo 42º da Lei nº 66-B/2017, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas, o avaliador com competência para proceder à sua avaliação é aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado.

Ou seja, no caso destes trabalhadores o avaliador com competência para proceder à sua avaliação foi o avaliador da carreira de origem, tendo em conta que foi aquele que teve o maior período de contacto funcional com o avaliado, desde 1 de janeiro de 2017 até 30 de abril de 2018.

Com efeito, num ciclo avaliativo de dois anos, que decorreu de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018, apenas entre 1 de maio de 2018 e 1 de dezembro de 2018, o avaliador da carreira na qual consolidaram a sua mobilidade teve contacto funcional com os mesmos.

Assim sendo, devendo os trabalhadores ser avaliados na anterior carreira, por nela terem permanecido 16 meses num ciclo avaliativo de dois anos só se poderá concluir

que essa avaliação deverá ser tida em conta na carreira de origem, dado que outra interpretação seria manifestamente desrazoável, violando o princípio da razoabilidade (artigo 8º do CPA).

Portanto, em concordância com o entendimento do Município, diremos que a avaliação dos trabalhadores aqui em apreço, no ciclo avaliativo 2017/2018, relevará na carreira de origem e não na carreira na qual consolidaram a sua mobilidade.

Face ao exposto, é de concluir que, nos termos da conjugação normativa do artigo 100º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho e dos números 2 e 3 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2017, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas, a avaliação dos trabalhadores em mobilidade intercarreiras, no ciclo avaliativo 2017/2018, é feita pelo avaliador da carreira de origem relevando, dessa forma, a sua avaliação na mesma carreira.

O contrato deverá ser reduzido a escrito nos termos do que estabelece o nº 1 do artigo 40º da LTFP.