

Parecer n.º	DAJ 30/20
Data	12 de fevereiro de 2020
Autor	Cristina Braga da Cruz

Temáticas abordadas	SIADAP Reclamação Quotas
----------------------------	--------------------------------

Notas

Através do ofício MGD n.º 59, enviado através de correio eletrónico, veio o Município de solicitar parecer sobre a seguinte questão:

“(…) No âmbito de uma reclamação apresentada, tempestivamente, por um trabalhador desta autarquia, referente à homologação da sua avaliação no biénio de 2017 – 2018, colocou-se a questão de saber, no caso de tal reclamação merecer provimento e, por consequência, ser feita a respetiva alteração da nota qualitativa atribuída de Desempenho Adequado para Desempenho Relevante, se o cumprimento do quesito das percentagens máximas das “quotas” de diferenciação, deve ou ser considerada, dado que se encontram preenchidas todas as percentagens da diferenciação de desempenhos.

Assim, o que se pretende ver esclarecido é se, no caso em apreço e no pressuposto de uma decisão favorável sobre a reclamação, se a mesma terá de produzir os devidos efeitos legais, sem ficar condicionada com a aludida determinação e preenchimento das percentagens de diferenciação de desempenhos.”

Relativamente à questão colocada cumpre tecer as seguintes considerações:

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP) foi aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e é aplicado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Nos termos do n.º 1, do art.º 75º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de “Desempenho relevante” e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento do “Desempenho excelente”.

Ora, em sede de decisão sobre a reclamação, não se verifica o condicionalismo imposto pelas percentagens máximas previstas para a diferenciação de desempenhos - nem tal seria admissível, uma vez que conduziria à frustração e ao esvaziamento do efeito útil

do instituto, constitucionalmente consagrado como garantia graciosa do particular face à Administração.

Sobre esta matéria remetemos para a conclusão que, em Reunião de Coordenação Jurídica entre a Secretaria de Estado da Administração Local; a Direção Geral das Autarquias Locais; a Inspeção-geral da Administração do Território; o Centro de Estudos de Formação Autárquica; as Direções Regionais da Administração Local das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional; a DRAPL – Madeira e a DROAP – Açores, realizada na DGAL em 14 de Julho de 2006, foi aprovada por unanimidade e que sustenta que “a utilização total das percentagens máximas de classificações de *Muito Bom* e *Excelente* na avaliação ordinária não inviabiliza a atribuição destas classificações ... em sede de reclamação ou de recurso, por tal ser contrário aos princípios e orientações do próprio sistema de avaliação.”

Por ser uma questão de fundo, entendemos que as conclusões formuladas na vigência do anterior SIADAP e que supra transcrevemos, se afiguram plenas de validade e pertinência no atual SIADAP.

Saliente-se ainda que, no mesmo sentido, sustenta atualmente a Direcção-Geral da Administração e Emprego Público, na FAQ nº 4 do ponto VI – Diferenciação de Desempenhos:

“A alteração da avaliação final em sede de reclamação ou de recurso está condicionada pelas percentagens máximas de mérito e excelência?”

Não. Nestes casos, por respeito pelas garantias constitucionalmente consagradas de reclamação e recurso, esta alteração não depende da prévia existência de percentagens disponíveis, nem releva para efeitos de apuramento do respetivo cumprimento.”

Assim, caso um trabalhador apresente reclamação do ato de homologação e, na sequência da reclamação, veja a sua avaliação de desempenho alterada da menção de “Desempenho adequado” para a menção de “Desempenho relevante”, salvo melhor

opinião, a utilização total das percentagens relativas à diferenciação de desempenho, não pode condicionar essa alteração de avaliação, sob pena de violar um direito constitucionalmente garantido.

Em conclusão, no caso do trabalhador que, no âmbito de uma reclamação apresentada tempestivamente, e que mereceu provimento, viu alterada a sua avaliação alterada da menção qualitativa de “Desempenho adequado” para “Desempenho relevante”, mesmo após o preenchimento das percentagens de diferenciação de desempenhos, tal alteração terá de produzir os devidos efeitos legais¹.

¹ Vide a título de exemplo: art.º 52.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, arts. 46.º e 47.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.