

Parecer n.º	DAJ 53/21
Data	11 de março de 2021
Autor	Cristina Braga da Cruz

Temáticas abordadas	Dirigentes SIADAP
----------------------------	----------------------

Notas

Através do ofício que deu entrada nesta CCDR, no dia 8 de fevereiro de 2021, veio o Município de ..., solicitar um parecer jurídico sobre as seguintes questões:

“1. Enquadramento da questão

O trabalhador A..., integrado na carreira e categoria de Técnico Superior, veio requerer, após o termo da comissão de serviço enquanto dirigente, para efeitos de avaliação de desempenho na sua carreira de origem, que releve a última avaliação atribuída, “(...) tendo por princípio a aplicação do consignado no n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação, designadamente no n.º 6 do seu artigo 42.º, por força do n.º 5 do artigo 29.º da citada Lei (...)”.

A pretensão do trabalhador foi objeto de análise pela Coordenadora Técnica Emília Morais, que veio colocar as questões a dilucidar através da presente informação, a saber:

a) Pergunta-se se a pretensão do trabalhador é possível, tendo em conta que a última nota obtida foi determinada no contexto de um sistema de avaliação de desempenho completamente diferente do previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e

b) Se, atento o lapso temporal decorrido, poderá ser feito uso do previsto no n.º 7 do artigo 42.º da referida Lei (ponderação do currículo do trabalhador).

Compulsado o processo individual do trabalhador, constata-se que a última avaliação de desempenho que dele consta foi feita em 1996, tendo-lhe sido atribuída a menção qualitativa de “muito bom”, não tendo sido objeto de avaliação de desempenho até à presente data.

2. Análise e proposta

A avaliação do desempenho dos dirigentes ou equiparados não produz quaisquer efeitos nas respetivas carreiras de origem, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua redação atual, sendo que, para efeitos da carreira de origem, releve a avaliação efetuada no âmbito do SIADAP 3 (conforme o n.º 5 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua redação atual).

No caso vertente, desconhecemos a razão pela qual o trabalhador não foi avaliado no período compreendido entre o ano de 1997 e a presente data, tendo em conta que a

avaliação do desempenho dos trabalhadores era anual e, no atual contexto legal, de carácter bienal.

Quanto à primeira questão, é importante notar que a avaliação dos trabalhadores das Autarquias Locais sofreu alterações com a publicação com a publicação da Lei nº 10/2004, de 22 de março, que veio criar o sistema integrado de avaliação de desempenho da Administração Pública (SIADAP) – revogando o Decreto-Regulamentar nº 44-B/83, de 1 de junho – regulamentado pelo Decreto-Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio, o qual foi aplicado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar nº 6/2006, de 20 de junho, posteriormente revogado pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar nº 18/2009 de 4 de setembro.

Ora, uma vez que a última avaliação do trabalhador não foi atribuída ao abrigo do SIADAP, mas ao abrigo do regime caducado da classificação de serviço, não sujeito a percentagens de diferenciação de desempenhos, não me parece razoável e possível fazer relevar essa avaliação, como requer o trabalhador.

No que respeita à segunda questão enunciada, sabemos que os trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, por não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é atribuído um ponto por cada ano não avaliado.

No entanto, reconhecendo que, nos termos do disposto na alínea b), do nº 1 do artigo 57º da referida Lei, o trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho e que, nos termos do nº 3 da mesma norma, os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito, parece-me que o trabalhador poderá requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do disposto no nº 7 do artigo 42º e artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, com as alterações introduzidas pela Lei nº 66-B/2012.”

Em face das questões colocadas pelo Município de ... cumpre tecer as seguintes considerações:

Apraz dizer que somos de concordar com o conteúdo da Informação nº 267/2021, de 29/01/2021, prestada pelo Gabinete de Apoio Jurídico do Município de ... pelas razões que aduziremos.

As questões que nos são colocadas reportam-se a um trabalhador do município, A... que, após o término da sua comissão de serviço enquanto dirigente veio solicitar que, para efeitos de avaliação de desempenho na sua carreira de origem, releve a última atribuição que lhe foi atribuída.

Ora, a última avaliação de desempenho foi feita ao trabalhador em 1996, tendo-lhe sido atribuída a menção qualitativa de “muito bom” não tendo sido objeto de qualquer outra avaliação de desempenho até à presente data.

Pretende, pois, o trabalhador que lhe seja possível proceder ao arrastamento da a menção qualitativa de “muito bom” que lhe foi atribuída aquando da sua avaliação de desempenho em 1996.

Quid iuris?

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Sendo que o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro determina, no seu artigo 29.º serem aplicáveis à administração local os instrumentos necessários à aplicação do SIADAP aprovados por portaria ou despacho do membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Assim, com relevo para apreciação das questões que nos são colocadas pelo Município de ... importa, desde logo, referir que, nos termos do que estabelece o n.º 4 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios realizada nos termos do presente título não produz quaisquer efeitos na respetiva carreira de origem.

Dizendo ainda a mesma disposição legal, no seu n.º 5, que a avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada bienalmente nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º

Com efeito, estabelece o artigo 41.º do citado diploma legal que a avaliação do desempenho dos trabalhadores é de caráter bienal, respeitando a referida avaliação ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

E, o artigo 42º sob a epígrafe “Requisitos funcionais da avaliação” vem dispor o seguinte:

“1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.

2 - No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.

3 - O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.

4 - No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

5 - No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.

6 - No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da presente lei ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º

7 - Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.”(sublinhado nosso)

Determinando ainda o artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação

“1 - A avaliação prevista no n.º 7 do artigo anterior traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a). As habilitações académicas e profissionais;*
- b). A experiência profissional e a valorização curricular;*
- c). O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.*

2 - Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei.

4 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5 - Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública.” (sublinhado nosso)

Com interesse para resposta às questões que nos são colocadas, remetemos para o entendimento veiculado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no seu sítio da Internet que transcrevemos:

“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, releva, 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.***” (sublinhado nosso)

Chamamos também à colação o Orçamento do Estado para 2018 aprovado pela Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro (LOE 2019), que estabelece no seu artigo 18º:

“3- Aos trabalhadores cujo desempenho tenha sido avaliado com base em sistemas de avaliação de desempenho sem diferenciação do mérito, nomeadamente sistemas caducados, para garantir a equidade entre trabalhadores, é atribuído um ponto por cada ano ou a menção qualitativa equivalente sem prejuízo de outro regime legal vigente à data, desde que garantida a diferenciação de desempenhos.

4 - O número de pontos atribuído ao abrigo dos números anteriores é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

5 - No prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, o trabalhador pode requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho aplicável, sendo garantido o princípio da diferenciação dos desempenhos.”

Em face do exposto e regressando ao caso concreto do trabalhador do Município de ... que, após o término da sua comissão de serviço enquanto dirigente veio solicitar que, para efeitos de avaliação de desempenho na sua carreira de origem, lhe relevasse a última avaliação de desempenho que lhe foi feita em 1996, tendo-lhe sido atribuída a menção qualitativa de “muito bom” não tendo sido objeto de qualquer outra avaliação de desempenho até à presente data, cumpre concluir o seguinte:

- a) Tendo em conta que o trabalhador aqui em apreço teve a sua última avaliação feita com base num sistema caducado, sem diferenciação do mérito, ou seja, uma avaliação que não foi feita no âmbito da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), não pode o mesmo ver

deferida a sua pretensão de lhe ser relevada a avaliação que lhe foi feita em 1996.

b) Atendendo ao disposto no artigo 18º do Orçamento do Estado para 2018, aprovado pela Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro (LOE 2019), ao trabalhador em apreço, cujo desempenho, como já vimos, foi avaliado com base num sistema de avaliação caducado, é atribuído um ponto por cada ano.

c) Se o trabalhador não se conformar com a referida atribuição pode, no prazo de cinco dias úteis após lhe serem comunicados o número de pontos que lhe foram atribuídos, requerer a realização de avaliação por ponderação curricular, nos termos previstos na Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).