

<b>Parecer N.º</b>	DAJ 4/19
<b>Data</b>	8 de janeiro de 2019
<b>Autor</b>	Cristina Braga da Cruz

<b>Temáticas abordadas</b>	SIADAP 3 Fixação de objetivos Não contratualização de objectivos entre dirigentes e trabalhadores
----------------------------	---

Através do ofício nº, datado de 30 de novembro de 2018, veio o Município de , solicitar um parecer jurídico sobre as seguintes questões:

*1. Tendo em conta que a não atribuição de objetivos por parte do avaliador não deve prejudicar o avaliado, salvo melhor opinião, julgamos que estes avaliados podem pedir o arrastamento da última avaliação que lhes foi atribuída, ao abrigo do disposto no n.º 6 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007/ de 28 de dezembro.*

*Questão: pode o Conselho Coordenador de Avaliação, nesta situação em concreto, deliberar aplicar os n.ºs 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007/ de 28 de dezembro, ou seja, permitir o arrastamento da última nota de avaliação?*

*2. Tendo em conta que o trabalhador a quem não tenha sido atribuído objetivos não deve ser penalizado e pode não concordar com o arrastamento da nota, salvo melhor opinião, este pode solicitar que a avaliação do biénio para o qual não lhe foram atribuídos objetivos seja efetuada por ponderação curricular, ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.*

*Questão: pode o trabalhador que se sinta prejudicado com a não atribuição de objetivos e que não concorde com o arrastamento da última avaliação que lhe foi atribuída em sede de SIADAP, pedir avaliação por ponderação curricular ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro?*

*3. Na eventualidade de o trabalhador vir pedir a ponderação curricular, salvo melhor opinião, esta será a nota que lhe será atribuída para efeitos de avaliação integrando estes trabalhadores o universo previsto no n.º 1 do art.º 75 da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, ainda que esta possa ser inferior à avaliação por arrastamento da nota.*

*Questão: O trabalhador que não concorde com a última avaliação que lhe foi atribuída em sede de SIADAP e que a pretenda ver alterada mediante ponderação curricular, caso esta última seja inferior, pode optar pela classificação superior?*

*4. Ao trabalhador que se encontre em mobilidade intercarreiras, aquando da sua colocação em regime de mobilidade e tendo em conta as novas funções que via exercer, devem ser atribuídos objetivos adequados às mesmas. Salvo melhor opinião e reunindo este trabalhador as condições para ser avaliado nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, este deve ser avaliado pelos objetivos que lhe foram atribuídos enquanto Técnico Superior, contando este, ainda, para as quotas da categoria profissional de Técnico Superior, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 75 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.*

*Questão: podem ser atribuídos objetivos a um trabalhador em mobilidade intercarreiras adequados à sua nova carreira, contando este trabalhador para efeitos das quotas da respetiva carreira em que se encontra em regime de mobilidade? Esta avaliação que lhe for atribuída no exercício de funções em regime de mobilidade contará na respetiva carreira de origem, caso não consolide a mobilidade?*

Cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

No que diz respeito às questões constantes dos pontos 1 e 2, pretende-se saber se nas situações descritas, nas quais não foram atribuídos objetivos ao trabalhador por parte do avaliador, é admissível aplicar o disposto nos n.ºs 6 e 7 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que prevê que em caso de “avaliação não regular” é permitido o “arrastamento” da última avaliação atribuída ou a ponderação curricular quando não haja avaliação que releve.

Na situação descrita estão em causa trabalhadores que não puderam ser avaliados por factos que são alheios à sua vontade (não lhes terem sido atribuídos objetivos por parte do avaliador), mas que, ainda assim, têm todo o direito, de ver reconhecido o trabalho que realizaram no respetivo ciclo avaliativo.

Julgamos, assim, que a solução para os trabalhadores que se viram impossibilitados de terem uma avaliação regular nos termos previstos para o SIADAP 3, por motivos que lhe foram estranhos, deverá ser a mesma que é dada aos trabalhadores que se subsumem no disposto nos

n.ºs 6 e 7 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Ora, estamos, assim, no nosso entendimento que, perante uma lacuna da lei, deverá, por analogia, ser integrada através de norma existente no sistema jurídico que regule caso análogo. É o que decorre dos n.ºs 1 e 2 do art.º 10 do Código Civil ao preverem, respetivamente, que os casos não previstos na lei são regulados “segundo a norma aplicável aos casos análogos.” e que “*Há analogia sempre que no caso omissis procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.*”.

Como refere Baptista Machado<sup>1</sup> “*O recurso à analogia como primeiro meio de preenchimento das lacunas justifica-se por uma razão de coerência normativa ou de Justiça relativa (princípio da igualdade: casos semelhantes ou conflitos de interesses semelhantes devem ter tratamento semelhante) (...), a que acresce ainda uma razão de certeza do direito: é muito mais fácil obter a uniformidade de julgados pelo recurso à aplicação, com as devidas adaptações, da norma aplicável a casos análogos do que remetendo o julgador para critérios de equidade ou para os princípios gerais do Direito.*”.

E esta solução legislativa facilmente se compreende se atendermos ao facto de que há muitas situações que se encontram no “*espaço ajurídico*”, pois, como justifica este autor, estão no “*domínio das situações da vida não carecidas ou não merecedoras de tutela jurídica*”, que só com o desenvolvimento das relações económicas e sociais se torna “*necessária a regulamentação de um domínio de relações que até ali não se revelaram juridicamente significativas ou merecedoras de tutela jurídica.*”<sup>2</sup>

Há assim, neste entendimento, que adotar uma solução semelhante para a avaliação dos trabalhadores aqui em causa que, por falta de atribuição de objetivos por parte do avaliador, viram impossibilitada a sua avaliação regular, que será, por se verificarem as mesmas razões que presidiram à solução dos casos regulados, a prevista nos n.ºs 6 e 7 do art.º 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

---

<sup>1</sup> In “*Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*”, Almedina. Coimbra 1991, pág. 202

<sup>2</sup> Pág. 201 da obra referida na nota 1

Ou seja, uma de duas das soluções previstas nesta norma: a do seu n.º 6 que faz relevar, para efeitos da carreira, a última avaliação atribuída nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou das suas adaptações, e a do seu n.º 7 que prevê que, em caso de não existir avaliação passível de relevar ou, no caso de existir, o trabalhador pretende a sua alteração, a possibilidade de requerer a ponderação curricular.

Assim, em conclusão, o trabalhador que não possa ser objeto de uma avaliação regular, por não lhe terem sido atribuídos objetivos por parte do avaliador, exigidos no n.º 4 do art.º 46º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, poderá, por aplicação analógica dos n.ºs 6 e 7 do art.º 42º desse diploma, solicitar o “arrastamento” da nota do ciclo avaliativo anterior ou anterior ou, não existindo ou o trabalhador a pretenda alterar, solicitar a ponderação curricular, suprimindo, deste modo, a falta da sua avaliação de desempenho.

Isto é, não havendo possibilidade de se proceder a uma avaliação regular do desempenho do trabalhador, deve-se permitir o “arrastamento” da nota do ciclo avaliativo anterior ou, não existindo ou o trabalhador a querer alterar, solicitar a ponderação curricular.

Já no que concerne à questão colocada no ponto 3, atendendo a que a ponderação curricular é uma das soluções para o caso apresentado, tendo o trabalhador optado pela mesma e não pelo arrastamento da nota do ciclo de avaliação anterior, terá que conformar-se com o resultado resultante da mesma.

Quanto às duas questões colocadas no ponto 4 veja-se o que estabelece o artigo 100º da Lei n.º 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.”*

Assim, a resposta às duas questões colocadas terá que ser afirmativa:

- 1-** Devem ser atribuídos objetivos a um trabalhador em mobilidade intercarreiras adequados à sua nova carreira, contando a sua avaliação para efeitos das quotas da respetiva carreira em que se encontra em regime de mobilidade;
  
- 2-** A avaliação que lhe for atribuída enquanto se encontra neste regime contará na respetiva carreira de origem, caso a mobilidade não se venha a consolidar.