

## PARECER JURÍDICO N.º 45 / CCDR-LVT / 2012

Validade • Válido

JURISTA

MARTA ALMEIDA TEIXEIRA

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- A Câmara Municipal solicitou à CCDR-LVT parecer jurídico sobre avaliação de desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem funções de dirigentes, relativa ao ano de 2011.

A autarquia refere "um trabalhador desta autarquia, com a categoria de Técnico Superior, vem requerer que seja relevada para efeitos da sua carreira de origem a última avaliação de desempenho atribuída – Avaliação de Desempenho de Muito Bom – 4,1 valores – obtida no desempenho de cargo dirigente – SIADAP 2 -, para o ano de 2011.

- Sabendo que a avaliação obtida no exercício de funções de dirigente não releva na respetiva carreira e categoria de origem; que não se verificou o requisito funcional de 6 meses de exercício efetivo de funções em contato com o respetivo avaliador e em situação funcional que permitisse definir objetivos e contratualizar competências para o ano de 2011, não se mostram preenchidos os requisitos pelo art. 42.º, n.º 6 do SIADAP."
- A autarquia pretende saber se poderá ser efetuada avaliação de desempenho com recurso ao disposto no art. 42.º n.º 7 e art. 43.º do SIADAP – ponderação curricular? Ou caso não se entenda assim, qual a solução ao caso em apreço?

*(Gestão dos recursos humanos; Avaliação do desempenho)*

## PARECER

A [Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro](#)<sup>1</sup>, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, aplica-se, com as adaptações constantes no [Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro](#), aos serviços da administração autárquica.

Ora, prevê-se no n.º 4, do art. 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro que, "A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios realizada nos termos do presente título (Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública - SIADAP 2) não produz quaisquer efeitos na respetiva categoria de origem".

Sendo a avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos de dirigentes realizada anualmente, nos termos dos n.ºs 5 a 7, do art. 42.º e do art. 43.º.

Preveem os n.º 5 a 7, do referido art. 42.º que,

*5 - No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses 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.*

*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 anual, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço." (sublinhados nossos)*

Estabelecendo o mencionado art. 43.º que:

*"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;*

<sup>1</sup> Com a redação que lhe foi dada pelas [Leis n.ºs 64-B/2008, de 31 de dezembro e 55-A/2010, de 31 de dezembro](#).

## PARECER JURÍDICO N.º 45 / CCDR-LVT / 2012

*c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente actividade 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 respectiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em acta, 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.” (sublinhados nossos)*

Atento o disposto nestas disposições legais, um trabalhador que ainda não tenha sido objeto de avaliação ao abrigo do SIADAP, poderá requerer a ponderação curricular, prevista no art. 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para efeitos de avaliação de desempenho, se possuir uma relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efetivo, ou seja, o “trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços.” (cfr. alínea f), do artigo 4º, da mesma Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Assim, para uma melhor análise da questão colocada, cumpre ainda referir alguns fatos que constam do parecer técnico n.º 15/12/DRH, de 29.02.2012, que foi junto ao pedido de parecer:

*(...)*

*Quanto à última questão importa referir que o trabalhador requerente, após o terminus da sua comissão de serviço na CCDR – LVT regressou à Câmara Municipal do Barreiro, mapa de pessoal de origem, tendo iniciado funções em 12.08.2011.*

*Ora, naquela data não era possível à Autarquia proceder à definição de objectivos e competências na medida em que não se verificava o requisito funcional de 6 meses de exercício de funções em contacto com o respetivo avaliador e em situação funcional que permitisse efectuar a avaliação naqueles moldes.*

*Ainda, deve, considerar-se que por força destes requisitos gerais, apenas existem condições efectivas para a avaliação quando a ficha onde constam os objectivos e competências contratualizadas tenha sido assinada até pelo menos 6 meses antes do final do período em avaliação (Entendimento corroborado pela DGAEP – Ofício circular 13/GDG/2008 – in [www.dgap.gov.pt](http://www.dgap.gov.pt)).*

*Posto isto, e não tendo havido decisão favorável do CCA para a realização da avaliação nos termos do disposto no art. 42.º n.º 3 do SIADAP só resta ao trabalhador uma de duas opções:*

- 1. Requerer que lhe seja relevada a última avaliação atribuída na carreira de origem ao abrigo do SIADAP ou,*
- 2. Caso não tenha essa avaliação ou pretenda a sua alteração requerer a avaliação por ponderação curricular.*

*Porém, e analisado o percurso profissional do requerente, em matéria de avaliação de desempenho, verifica-se que a última avaliação obtida na carreira e categoria de origem – técnico superior – data de 2003, efectuada ao abrigo do anterior regime de classificação de serviço regulado pelo De. – Reg. – n.º 44-B/83, de 01/06 adaptado à Administração Local pelo Dec. - Reg. n.º 45/88, de 16/12.”*

Ora, atento o teor deste parecer que, esclarece que, o trabalhador em causa nunca foi avaliado ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, tendo iniciado as suas funções na autarquia em 12.08.2011, conclui-se que, pese embora, este detivesse uma relação jurídica de emprego público com pelo menos 6 meses, no ano de 2011, só prestou serviço efetivo na Câmara Municipal durante 4 meses.

Pelo que, em nosso entender, se encontram reunidos os requisitos para que o trabalhador possa requerer a ponderação curricular para efeitos de avaliação de desempenho no ano de 2011, nos termos previstos no n.º 7, do art. 42.º e no art. 43.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

## CONCLUSÃO

1. A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios realizada nos termos do SIADAP 2, não produz quaisquer efeitos na respetiva categoria de origem.
2. De acordo com a informação transmitida da autarquia, o trabalhador da autarquia regressou ao serviço de origem em 12.08.2011, e a última avaliação obtida na carreira e categoria de origem, como técnico superior, data de 2003, pelo que, em nosso entender, se encontram reunidos os requisitos de que depende a aplicação do n.º 7, do art. 42.º e do art. 43.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

## PARECER JURÍDICO N.º 45 / CCDR-LVT / 2012

3. Assim, o trabalhador, para efeitos de avaliação de desempenho do ano de 2011, poderá requerer a ponderação curricular.

## LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro
- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro
- Lei n.º 64-B/2008, de 31 de dezembro
- 55-A/2010, de 31 de dezembro