

## PARECER JURÍDICO N.º 11 / CCDR-LVT / 2013

Validade • **Válido**

JURISTA

ANA AZINHEIRO

ASSUNTO **GESTÃO RECURSOS HUMANOS**

QUESTÃO

A autarquia pretende ser esclarecida relativamente ao seguinte:

No caso de serem entregues objetivos do SIADAP 3 em Março, a partir de quando deve ser considerado o ano civil em avaliação?

No que concerne à contagem de tempo de serviço efetivo no SIADAP 3, questiona ainda se deve contabilizar as faltas que abrangem fins-de-semana?

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

## PARECER

De acordo com o estabelecido no artigo 41º da [Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro](#), na redação da [Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro](#), no subsistema de avaliação SIADAP 3 a avaliação do desempenho dos trabalhadores em funções públicas tem atualmente uma periodicidade bienal.

O processo de avaliação comporta várias fases, sendo a primeira, precisamente, a do planeamento e definição dos objetivos e resultados a atingir, cfr artigo 61º da Lei em referência.

Esta fase de planeamento deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo e visa estabelecer as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SIADAP. Pretende-se, nomeadamente, o alinhamento dos objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.

Concretamente, no que concerne ao prazo da fixação dos objetivos no âmbito do SIADAP 3, a [Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro](#) dispõe que os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo assim, quer o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito, quer o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

Face ao estabelecido no artigo 67º da mesma lei, observa-se pois que os objetivos a atingir, por cada trabalhador, devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação.

Note-se por último, que constituem direitos do trabalhador avaliado a garantia de conhecimento, em tempo útil, dos objetivos fixados em sede de SIADAP e dos meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos contratualizados.

Ora, uma vez que a avaliação de desempenho dos trabalhadores pressupõe uma fixação prévia de parâmetros, objetivos e competências, entendemos que o lapso temporal a considerar para efeitos da referida avaliação será, necessariamente, o lapso temporal subsequente a tal contratualização/fixação de objetivos.

Relativamente à questão de saber se os fins-de-semana, englobados no período de ausência dos trabalhadores, são contabilizados como serviço efetivo para efeitos de SIADAP 3, importa, em primeira linha, recordar a noção legal de serviço efetivo.

Citamos o artigo 4º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:

**“Artigo 4.º****Definições**

Para os efeitos do disposto na presente lei, entende-se por:

...

f) «Serviço efetivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;

...”

Importa outrossim salientar que tal conceito, de serviço efetivo, releva primordialmente com vista à aferição dos requisitos funcionais de

**PARECER JURÍDICO N.º 11 / CCDD-LVT / 2013**

avaliação constantes do artigo 42º do citado diploma legal.

A saber:

**“Artigo 42.º****Requisitos funcionais para avaliação**

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.”

Ainda relativamente às repercussões das ausências, sobre a contabilização do tempo de serviço efetivo, a que reporta o mencionado artigo 42º, a Direção geral da Administração e Emprego Público (DGAEP) publicou, no site respetivo, a seguinte FAQ:

**“3. Face à definição de serviço efetivo constante da alínea f) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, quais são as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo?”**

A consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços, implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito.”

Vemos a título de exemplo, de desconto de ausência no período de serviço efetivo do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, as faltas por doença, dos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção social convergente, as quais nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do [Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março](#), quando ultrapassem 30 dias, seguidos ou interpolados em cada ano civil, descontam na antiguidade para efeitos de carreira.

Outro exemplo de faltas que, quanto a nós, implicam desconto no período de serviço efetivo serão as faltas injustificadas dos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, dado que - nos termos do disposto no artigo 192º da [Lei nº 59/2008, de 11 de setembro](#) (RCTFP) - estas faltas determinam, entre outros efeitos, o desconto do período de ausência na antiguidade dos trabalhadores.

Também nas licenças sem remuneração, tal como referido no artigo 235.º do RCTFP, o período de licença não conta para efeitos de antiguidade, não podendo assim, quanto a nós, ser logicamente contabilizado como tempo de serviço efetivo para efeitos de SIADAP.

Muitos outros exemplos se poderiam dar, cabendo porém à autarquia, nos termos da lei, a aferição, caso a caso, das ausências que devem ser consideradas para o efeito de desconto no período de serviço efetivo, que constitui requisito de avaliação do SIADAP 3.

## PARECER JURÍDICO N.º 11 / CCDR-LVT / 2013

## CONCLUSÃO

1. Os objetivos a atingir, por cada trabalhador, devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação.
2. A avaliação do trabalhador pressupõe uma contratualização prévia de objetivos e, assim sendo, deve abranger o lapso temporal subsequente à referida contratualização.
3. Refere a DGAEP que a consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços, implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente, licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, cabendo à autarquia aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito.
4. Nas ausências que se prolonguem por fins-de semana e que, nos termos da lei, devam ser descontadas no prazo de serviço efetivo a que reporta o artigo 42º da [Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro](#), serão contabilizados os dias de fim-de-semana atenta a natureza substantiva dos prazos em presença.

## LEGISLAÇÃO

- Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro
- Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março
- Lei nº 59/2008, de 11 de setembro