

## PARECER JURÍDICO N.º 24 / CCDR-LVT / 2010

Validade • **Válido**

JURISTA

ANA CRISTINA AZINHEIRO

ASSUNTO **ESTATUTO REMUNERATÓRIO**

QUESTÃO

- *A autarquia não implementou o SIADAP até ao ano de 2009. Porém, em reunião extraordinária de 08.10.2009, a Câmara Municipal deliberou aprovar uma proposta de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, com efeitos a reportar a 1 de Janeiro de 2009. Mais deliberou que deveria ser inscrito no orçamento para 2010 o valor dos retroactivos relativos ao período compreendido entre 1 de Janeiro e 30 de Setembro de 2009.*
- *A autarquia questiona, no momento actual, sobre a validade da referida deliberação dado que:*
  - A) *Face ao estabelecido no nº 1 do artigo 46º da LVCR, se afigura de difícil compreensão a possibilidade legal de se proceder à inscrição da verba necessária ao pagamento de retroactivos da opção gestionária;*
  - B) *Não tendo sido aplicado o SIADAP, entende que não poderiam existir trabalhadores com os 10 pontos acumulados, necessários à alteração de posicionamento remuneratório;*
  - C) *Não se afigura compreensível que a deliberação possa englobar todos os funcionários que exercem funções públicas em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando a lei prevê a aplicação de quotas até ao limite de 25% do total dos trabalhadores.*

*(Alteração do posicionamento remuneratório-Opção gestionária)*

## PARECER

Relativamente à alteração de posição remuneratória dos trabalhadores das autarquias locais, cujo desempenho não haja sido avaliado por não aplicação do SIADAP, cumpre-nos, em primeiro lugar, chamar aqui à colação a interpretação jurídica uniforme tomada em Reunião de Coordenação Jurídica, de 23 de Janeiro de 2008, realizada entre as Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional e a Direcção Geral das Autarquias Locais:

"Na falta de aplicação do SIADAP ao pessoal das autarquias locais, haverá que aplicar, quando a avaliação do desempenho for necessária – para promoção, para progressão ou para renovação da comissão de serviço dos dirigentes - o mecanismo do suprimento da avaliação por ponderação do currículo profissional, nos termos do artigo 18º do [Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio](#).  
Fundamentação:

Os funcionários não podem ser prejudicados pelo facto de lhes não vir a ser atribuída avaliação do desempenho. Neste sentido, pronunciou-se o Supremo Tribunal Administrativo, no Acórdão de 14/06/1995, no qual, a este propósito se escreveu o seguinte: "Não possuindo o candidato (a concurso de acesso) classificação de serviço actualizada por facto que lhe não seja imputável, pode o júri proceder ao seu suprimento oficioso para efeitos de admissão ao concurso (...)"

Não obstante a jurisprudência referida ter por objecto um sistema de avaliação entretanto revogado pelo SIADAP, entende-se manterem-se os princípios e fundamentos que justificaram aquele entendimento, tendo em conta, designadamente, a similitude entre o anterior regime de classificação de serviço e o SIADAP, no que se refere aos casos em que há lugar a suprimento da avaliação."

Actualmente, sobre a matéria que é objecto do presente parecer rege o disposto no artigo 30º do [Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro](#), preceito que, além de constituir uma verdadeira norma transitória, vem descrever, com precisão, os moldes em que deve ser efectuada a avaliação dos trabalhadores nos anos de 2008 e 2009, nas situações em que o SIADAP não tenha sido aplicado.

Efectivamente, o preceito dispõe que a avaliação do desempenho referente ao ano de 2009 se deve efectuar em conformidade com o sistema de avaliação do desempenho aprovado pelo [Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de Junho](#).

Porém, relativamente aos trabalhadores cujo desempenho em 2008 e em 2009 não tenha sido avaliado, por não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é atribuído um ponto por cada ano.

Refere-se, por último, no nº3 do mesmo artigo que a estes trabalhadores é aplicável o disposto nos nºs 9 a 11 do artigo 113º da [Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro](#).

Ora, do nº9 do artigo 113º da LVCR resulta claramente a possibilidade da substituição dos pontos atribuídos por avaliação através de

**PARECER JURÍDICO N.º 24 / CCDR-LVT / 2010**

ponderação curricular, sendo atribuído - após haver ocorrido a ratificação a que alude o nº10 do mesmo preceito -, nos termos do nº6 do artigo 47º, o número de pontos correspondente à menção obtida referido ao ano ou anos relativamente aos quais operou a ponderação curricular (cfr nº11 do artigo 113º da LVCR).

Assim sendo, ainda que o SIADAP não haja sido implementado, verifica-se que, em tese, é possível a alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores que reúnam os pontos/menções necessários a essa alteração, em conformidade com o estabelecido nos arts 5º a 7º do [Decreto Lei nº 209/2009, de 3 de Setembro](#).

Dos preceitos citados resulta ainda que, para além do número de pontos que o trabalhador deva reunir para alterar a sua posição remuneratória, se afigura indispensável a observância de outros requisitos legais, designadamente em matéria de orçamentação das verbas a afectar e de percentagens a respeitar na distribuição de pontos (cfr nº4 do artigo 113º da LVCR).

Efectivamente, a lei prevê que a decisão que fixe o montante máximo, com as desagregações dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria possam ter lugar, sejam previamente fixados.

O nº1 do artigo 5º e o nº 2 do artigo 7º, ambos do DL nº 209/2009, de 3 de Setembro, estabelecem, claramente, que os montantes destinados às alterações do posicionamento remuneratório estejam previamente orçamentados.

Relativamente à orçamentação e gestão das despesas com pessoal, o artigo 5º citado impõe que o orçamento preveja as verbas destinadas a suportar os encargos previstos no n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro; competindo ao órgão executivo decidir sobre o montante máximo dos encargos com alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantenham em exercício de funções. O órgão executivo delibera sobre os encargos a suportar decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço.

**Essa deliberação deve fixar, fundamentadamente, aquando da elaboração do orçamento, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.**

O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, em função:

- a) Da atribuição, competência ou actividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
- b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.

Para os efeitos do disposto supra, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira, ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira, ou titulares de determinada categoria.

A decisão é tornada pública pelo órgão executivo, através de afixação em local adequado das suas instalações e de publicação no respectivo sítio na Internet.

Finalmente, cumpre referir que, de acordo com o estabelecido no nº7 do artigo 47º da LVCR, as alterações de posicionamento remuneratório reportam-se sempre a 1 de Janeiro do ano em que tem lugar.

**CONCLUSÃO**

- A. Os montantes necessários à alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores da autarquia devem estar sempre previamente orçamentados, isto é, devem ser contemplados no orçamento do ano em que essas alterações devam ocorrer, de acordo com as regras estabelecidas nos artigos 5º e 7º do DL nº 209/2009, de 3 de Setembro.
- B. O pagamento de retroactivos deve ter em consideração o limite decorrente do nº7 do artigo 47º da LVCR, de acordo com o qual as alterações de posicionamento remuneratório se reportam sempre a 1 de Janeiro do ano em que têm lugar.
- C. Determina o artigo 30º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de Setembro, relativamente aos trabalhadores cujo desempenho em 2008 e em 2009 não tenha sido avaliado por não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, que haja lugar a atribuição de um ponto por cada ano, podendo ainda ser efectuada a avaliação, mediante requerimento do trabalhador, por ponderação curricular.
- D. Neste contexto, entendemos que têm direito a ver alterada a sua posição remuneratória, os trabalhadores que reúnam os pontos legalmente estipulados no nº6 do artigo 47º da LVCR, já que aos

## PARECER JURÍDICO N.º 24 / CCDR-LVT / 2010

mesmos não poderá ser imputada a falta de implementação do SIADAP ou os moldes em que terá sido tomada a deliberação de gestão a que alude os arts 5º e 7º do DL nº 209/2009, de 3 de Setembro.

## LEGISLAÇÃO

- Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;
- Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;
- Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro.