

PARECER JURÍDICO N.º 37 / CCDR-LVT / 2012

Validade • Parcialmente Válido

JURISTA

ANA CRISTINA AZINHEIRO

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- *A autarquia pretende ser esclarecida sobre qual o universo de trabalhadores que não é contabilizado para efeitos das quotas de desempenho relevante e excelente legalmente previstas.*

(Gestão dos recursos humanos; Avaliação de desempenho; Dirigentes)

PARECER

O artigo 42º da [Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro](#), reporta aos requisitos funcionais de avaliação.

Ora vejamos,

“Artigo 42.º

Requisitos funcionais para avaliação

1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, 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 ano seguinte.

2 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses 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 ano civil 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 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.”

Do preceito resulta que não é realizada avaliação a quem no ano civil anterior tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efetivo, caso em que relevará a última avaliação efetuada nos termos da lei em referência ou das suas adaptações.

Por outro lado, o artigo 38º do [Decreto-Lei n.º 32/2012](#), dispõe o seguinte:

“Artigo 38.º

Incidência das percentagens para diferenciação de desempenhos

As percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, alterado pela Leis n.os 64 -A/2008, de 31 de dezembro, e 55 -A/2010, de 31 de dezembro, não incidem sobre o número de trabalhadores referidos no n.º 6 do artigo 42.º daquela lei.”

A Direção Geral da Administração e Emprego Público no respetivo site – FAQs sobre SIADAP- refere o seguinte nesta matéria:

PARECER JURÍDICO N.º 37 / CCDR-LVT / 2012

“3. Qual o universo dos trabalhadores a considerar para efeitos da aplicação das percentagens de 25% para Desempenho Relevante e de 5% para Desempenho excelente (artigo 75.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro e artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 72-A/2010, de 18 de Junho)?”

O universo de incidência das percentagens de 25% para Desempenho Relevante e de 5% para Desempenho excelente é constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação fixados no n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, nos termos do n.º 7 do mesmo preceito legal. Não são considerados para efeitos de aplicação das percentagens os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída (ver artigo 42.º, n.º 6 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e artigo 41.º do Decreto – Lei n.º 72-A/2010, de 18 de Junho).”

Partilhamos do entendimento da Direção Geral da Administração e Emprego Público.

CONCLUSÃO

1. Não são considerados para efeitos de aplicação das percentagens os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída (cf. artigo 42.º, n.º 6 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 32/2012, de 13 de fevereiro).
2. Quanto aos titulares de cargos dirigentes, sabemos que releva para efeitos da carreira de origem a última avaliação atribuída nos termos da Lei n.º 66-B/2007 ou das suas adaptações e não existindo avaliação que possa relevar ou caso o avaliado pretenda a sua alteração, a avaliação é feita por ponderação curricular.
3. Parece-nos pois que estarão no universo do n.º 6 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, designadamente, os titulares de cargos dirigentes que possam “arrastar” nota anteriormente obtida na carreira de origem e não requeiram a avaliação por ponderação curricular.

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 32/2012, de 13 de fevereiro