



## **INFORMA-SE:**

1. O sistema integrado de avaliação do desempenho dos trabalhadores da administração local (SIADAP) consta da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho (artigo 1.º).

1.1. Da análise do regime estabelecido por estes diplomas não resulta que os trabalhadores que exercem actividade sindical estão excluídos do âmbito de aplicação do SIADAP – veja-se, a propósito, o artigo 15.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, que estabelece os pressupostos da avaliação ordinária, e onde não se prevê qualquer excepção à sua aplicação baseada no exercício da actividade sindical.

1.2. Não obstante, entendeu o legislador que, para efeitos de promoção e progressão (e só para estes efeitos), a classificação que releva é a obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessa actividade, a qual deve ser tida em conta durante o exercício da actividade sindical (artigo 7.º/4 da Lei n.º 10/2004 e artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004).

1.3. Trata-se de uma solução estabelecida pelo legislador ordinário tendo em vista a protecção da liberdade sindical, constitucionalmente garantida (artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa), donde se infere que estes trabalhadores não podem ser prejudicados pelo exercício da actividade sindical.

1.4. E é precisamente pelo facto dos trabalhadores não poderem ser prejudicados pelo exercício da actividade sindical que se defende que os mesmos não devem estar excluídos da aplicação do SIADAP – assim, e para além do argumento literal, acresce um argumento teleológico, fundado nos objectivos deste sistema, o qual não visa apenas produzir efeitos na promoção e progressão dos trabalhadores.

Pois o SIADAP tem também outros objectivos, onde avultam avaliar, responsabilizar e reconhecer o mérito dos trabalhadores em função da produtividade e resultados obtidos, ao nível da concretização de objectivos, da aplicação de competências e da atitude pessoal demonstrada, diferenciar níveis de desempenho, fomentando uma cultura de exigência, motivação e reconhecimento do mérito, e identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional (artigo 4.º da Lei n.º 10/2004).

Ora, não se concebe que um trabalhador, unicamente por desenvolver actividade sindical, não seja avaliado em função da produtividade e resultados obtidos, nem esteja sujeito à cultura de exigência, motivação e reconhecimento do mérito, ou sequer deva ser excluído dos programas de formação que estão ao dispor dos demais trabalhadores, pois estas são condições essenciais ao seu desenvolvimento profissional.

1.5. Em suma, os trabalhadores que exercem actividade sindical estão sujeitos à avaliação do desempenho nos mesmos termos em que o estão os demais trabalhadores, pois não podem ser prejudicados pelo exercício dessa actividade, mas essa avaliação não releva para efeitos de promoção e progressão (actualmente, alteração do posicionamento remuneratório – vide o artigo 117.º/4 da Lei n.º 12-A/2004, de 27 de Fevereiro – LVCR – estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas)

2. Questão diversa consiste em saber como deve relevar a classificação destes trabalhadores para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório (artigos 46.º e seguintes da LVCR).

2.1. Se a última avaliação relevante foi obtida por aplicação do SIADAP, a essa avaliação corresponderão os pontos previstos no artigo 113.º/2/a) da LVCR (Excelente – 3 pontos; Muito Bom – 2 pontos; Bom – 1 ponto; Necessita de Desenvolvimento – 0 pontos; Insuficiente – 1 ponto negativo).

2.2. Se a última avaliação relevante foi obtida por aplicação do anterior sistema de classificação de serviço, a essa avaliação corresponderá invariavelmente 1 ponto por força do disposto no artigo 113.º/7 da LVCR.<sup>1</sup>

2.3. Por último, refira-se que, relativamente aos pontos obtidos na avaliação do desempenho, só relevam os que tiverem sido obtidos no posicionamento remuneratório em que o trabalhador actualmente se encontra (artigo 47.º/1 e 6 da LVCR).

## **CONCLUSÕES:**

1. Os trabalhadores que exercem actividade sindical estão sujeitos a avaliação do desempenho nos mesmos termos em que o estão os demais trabalhadores.

2. Não obstante, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, a avaliação que releva é a obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício da actividade sindical, a qual deve ser tida em conta durante o exercício dessa actividade.

3. Se a última avaliação relevante foi obtida por aplicação do SIADAP, a essa avaliação corresponderão 3 pontos (Excelente), 2 ponto (Muito Bom), 1 ponto (Bom), 0 pontos (Necessita de Desenvolvimento) ou 1 ponto negativo (Insuficiente).

4. Se a última avaliação relevante foi obtida por aplicação do anterior sistema de classificação de serviço, a essa avaliação corresponderá invariavelmente 1 ponto.

---

<sup>1</sup> *Vide*, a este propósito, a solução interpretativa homologada por S. Ex.<sup>a</sup> o Secretário de Estado Adjunto e da Administração Local em 9 de Outubro de 2008, segundo a qual à classificação dos trabalhadores da administração local nos anos de 2004 e 2005 corresponde, invariavelmente, 1 ponto por cada ano para efeitos de aplicação das regras de alteração do posicionamento remuneratório, com fundamento na não aplicação do SIADAP nesse biénio. Ora, por igualdade de razão, se às classificações obtidas em 2004 ou 2005 corresponde um ponto, qualquer classificação obtida ao abrigo do anterior sistema de classificação de serviço que se destine a produzir efeitos a partir de 2006 não pode relevar de um modo diferente.

5. Para efeitos de aplicação da regra de alteração do posicionamento remuneratório só relevam os pontos que tiverem sido obtidos no posicionamento remuneratório em que o trabalhador actualmente se encontra.

**PROPOSTA:**

Propõe-se que se dê conhecimento da presente informação ao Senhor Vereador do Pelouro das Actividades Económicas e da Protecção Civil.

À consideração superior.

O Técnico Superior,

José Constantino