

Despacho:	Despacho:
Despacho: Concordo. Remeta-se a presente Informação à Sr. ^a Directora da DMRH, Dr. ^a Norberta Moreira.	
Cristina Guimarães Chefe da Divisão de Estudos e Assessoria Jurídica 2010.03.11	

N/Ref.^a: (...)

S/Ref.^a: (...)

Porto, 10/03/2010

Autor: Maria Ana Ferraz

Assunto: Avaliação de desempenho não efectuada relativa ao ano de 2007

1 - Enquadramento Factual

Por requerimento apresentado na (...), em (...), a trabalhadora (...), (...) a exercer funções na Divisão de (...) da Direcção Municipal de (...), veio solicitar uma alteração de posição remuneratória, ao abrigo do disposto no artigo 47.^o, n.º6 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que refere haver lugar a “*alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte*”, quando o trabalhador “*tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra*”.

Mais referia a requerente ter sido colocada na categoria de (...), Índice (...), (...) escalão, desde (...), e ser dirigente sindical do (...) desde (...).

Segundo a mesma ser-lhe-ia aplicável o disposto no artigo 17.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004 de 14 de Maio, aplicável à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, nos termos do qual deveria manter a avaliação conseguida antes da sua eleição na qualidade de dirigente sindical, enquanto se mantivesse no cargo.

Ora, tendo a requerente obtido (...) na classificação relativa ao ano de (...), seria, segundo ela, essa a avaliação a manter nos anos seguintes.

Acresce que, ainda segundo a requerente, uma vez que o sistema de avaliação da autarquia apenas previa quatro menções, (...) correspondia à menção mais elevada, sendo a pontuação a atribuir-lhe de (...) pontos nos termos do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008.

Assim, no entender da requerente esta deveria obter a seguinte pontuação, por anos:

“- 2004 – (...) pontos;

- 2005 - (...) pontos;

- 2006 - (...) pontos;

- 2007 - (...) pontos;

- 2008 - (...) pontos;

- Total - (...)”

Mais referia ser esse o entendimento da Direcção Geral da Administração Autárquica que em relação a 2004 e 2005 mandava atribuir (...) pontos por cada ano a quem tivesse obtido a classificação de (...) ao abrigo do Decreto Regulamentar n.º 44/88 de 16 de Dezembro.

Para melhor instruir o seu pedido a requerente juntou cópias dos seguintes documentos:

- Da notificação do Município a comunicar-lhe a transição do seu posicionamento remuneratório nos termos da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro com as subsequentes alterações, a fls. (...) do processo.
- Da declaração do Sindicato (...), datada de (...), a atestar que a requerente é sua dirigente desde (...), a fls. (...) do processo.
- Da certidão passada pela DMRH a atestas a classificação integral de serviço da requerente, relativa ao ano de (...) a fls. (...) do processo.

Esse requerimento foi já objecto de apreciação conforme resulta:

- Da informação do Exmo. Sr. Chefe de Divisão de Formação, de (...), a fls. (...) do processo;
- Do despacho da Exma. Sr.^a Chefe de Divisão de Estudos e Assessoria Jurídica a fls. (...), e informações anexas a fls. (...), do processo.

Dos referidos elementos, para cujo teor aqui se remete, resulta que o entendimento relativamente o modo de avaliação dos trabalhadores que exerçam funções sindicais e o modo de as mesmas relevarem para efeitos de progressão na carreira, não é unívoco, sendo passível de diferentes interpretações.

Não obstante, e uma vez que essa questão já se encontra tratada, não será aqui objecto de apreciação, remetendo-se a esse propósito para os elementos supra referidos.

Assim, em face da informação do Exmo. Sr. Chefe de Divisão de Formação, de (...), a questão que agora urge esclarecer é a da solução concreta relativamente à avaliação/pontuação a aplicar à requerente no que respeita ao ano de 2007. Nesse ano, embora aparentemente tenha *“existido contacto funcional mínimo de 6 meses com o avaliador (de acordo com o (...), todas as ausências da requerente neste ano não chegaram a totalizar 6 meses), o certo é que a requerente não foi efectivamente avaliada.”*

No âmbito desse enquadramento, foi solicitado ao DMJC que esclarecesse qual *“a avaliação e/ou pontuação concreta a atribuir àquele ano”*

2- Enquadramento e Análise Jurídica

2.1. – Em face do solicitado cumpre referir que a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, veio estabelecer o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública. A referida Lei previa no seu artigo 10.º os requisitos para a avaliação referindo que:

“1 - A avaliação do desempenho pode ser ordinária ou extraordinária.

2 - A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efectivo prestado, em contacto funcional com o respectivo avaliador.

3 - A avaliação ordinária reporta-se ao tempo de serviço prestado no ano civil anterior e não avaliado.

4 - Em situações excepcionais, poderá ter lugar avaliação extraordinária ou ser adoptadas formas de suprimimento da avaliação.”

Mais se estabelecia na referida Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, no seu artigo 7.º, sob a epígrafe “*Consideração da avaliação de desempenho*” que:

“ 1 - A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

a) Promoção e progressão nas carreiras e categorias;(…)

4 - No caso de funcionários e agentes que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.”

Essa Lei foi regulamentada, no que se refere ao sistema de avaliação do desempenho dos dirigentes de nível intermédio, funcionários, agentes e demais trabalhadores da administração directa do Estado e dos institutos públicos, pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, passando a sua avaliação a ser efectuada nesses termos.

O referido Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, previa no seu artigo 17.º, sob a epígrafe “*Casos especiais*”, que “*Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.*”

O mesmo diploma legal referia ainda no seu artigo 18.º a respeito do “*Suprimimento da avaliação*” que: “*1 - Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objecto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.*

2 - O suprimimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respectivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão.(…)”

Sucedo que, a Lei 10/2004, de 22 Março, e o respectivo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, não eram aplicáveis à administração local, sendo certo que, a referida Lei

previa, no n.º 3 do seu artigo 2.º, a sua adaptação aos funcionários, agentes e demais trabalhadores da administração local através de decreto regulamentar, desde logo decorrendo do disposto no n.º 2 do artigo 243.º da Constituição, que consagra o princípio de que é aplicável aos funcionários e agentes da administração local o regime dos funcionários e agentes do Estado, com as adaptações necessárias.

Tal veio a suceder com o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, que efectuou a adaptação do sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP) à administração local, dando cumprimento ao disposto no referido n.º3, do artigo 2.º da Lei 10/2004, de 22 de Março, sendo que, este decreto regulamentar entrou em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, conforme o estabelecido no seu artigo 10.º.

Este Decreto Regulamentar veio assim estabelecer nos termos do seu artigo 1.º que:

“1 - A Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, aplica-se com as adaptações constantes do presente decreto regulamentar aos funcionários, agentes e demais trabalhadores dos municípios e respectivos serviços municipalizados, das freguesias e das entidades intermunicipais a que se referem as Leis n.os 10/2003 e 11/2003, ambas de 13 de Maio, bem como ao seu pessoal dirigente de nível intermédio, quando exista.

2 - O disposto no Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, é também aplicável aos trabalhadores das entidades referidas no número anterior, com as adaptações constantes do presente decreto regulamentar.”

Cumpra aqui referir que o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, não veio estabelecer nenhuma adaptação, relativamente à matéria dos funcionários que se encontrassem a exercer actividade sindical.

Acresce que posteriormente a Lei n.º 66-B/2007, de 27 de Dezembro, veio estabelecer o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública, no entanto, e tal como sucedeu com a supra referida Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, esta Lei não se aplicou directamente à administração local, ficando essa aplicação pendente da respectiva regulamentação.

Paralelamente com o Sistema de Avaliação de Desempenho, foi adoptada a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, subsequente alterada pela Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril, e

pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, que veio estabelecer os regimes de vinculação de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, estabelecendo, com a sua entrada em vigor novas regras sobre a alteração de posicionamento remuneratório, e o modo como a avaliação do desempenho, incluindo a atribuída em anos anteriores, tem relevância para efeitos desse posicionamento.

Esta Lei, veio estabelecer no seu artigo 47.º o modo como em regra a avaliação de desempenho influencia a progressão na carreira, estipulando nos seus n.ºs 6 e 7 que:

“ 6 - Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo anterior, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;*
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;*
- c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;*
- d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.*

7 - Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano em que tem lugar.”

Mais refere o referido diploma a relevância das avaliações anteriores para a progressão na carreira estabelecendo no seu artigo 113.º que:

“(…) 7 - O número de pontos a atribuir aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é o de um por cada ano não avaliado.

8 - O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respectiva fundamentação.

9 - Em substituição dos pontos atribuídos nos termos da alínea d) do n.º 2 e dos n.os 5 a 7, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aplicado com as necessárias adaptações, por avaliador designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

10 - As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas pelo dirigente máximo do órgão ou serviço e por ele apresentadas ao respectivo membro do Governo para ratificação, visando a

verificação do equilíbrio da distribuição das menções pelos vários níveis de avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos, bem como o apuramento de eventuais responsabilidades dos titulares dos cargos dirigentes para os efeitos então previstos no n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

11 - Após a ratificação referida no número anterior, é atribuído, nos termos do n.º 6 do artigo 47.º, o número de pontos correspondente à menção obtida referido ao ano ou anos relativamente aos quais se operou a ponderação curricular.

12 - Quando a aplicação em concreto do disposto nos n.os 1 dos artigos 47.º e 75.º imponha a existência de classificações quantitativas e o sistema de avaliação do desempenho aplicado não as forneça, procede-se a ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho referido no n.º 9, dos trabalhadores aos quais aqueles preceitos sejam em concreto aplicáveis, de forma a obter a referida quantificação.”

Acresce que o artigo 117.º da referida Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as subsequentes alterações estabelece que:

“(…) 4 - A partir da data de entrada em vigor da presente lei, as alterações de posicionamento remuneratório processam-se nos termos previstos nos artigos 46.º a 48.º e 113.º da presente lei nas actuais carreiras e, ou, categorias, considerando-se que as referências legais feitas a escalão e mudança de escalão correspondem a posição remuneratória e a alteração de posicionamento remuneratório, respectivamente.

11 - Os regimes que decorrem do presente artigo prevalecem sobre quaisquer leis especiais vigentes à data de entrada em vigor da presente lei. (...)”

Sendo que, no que respeita à entrada em vigor da referida lei, o seu artigo 118.º estabelece que: *“1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a presente lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos termos dos n.os 3 a 7.(...)”*

3- De forma a permitir a aplicação dos regimes prevista no artigo anterior, produzem efeitos com a entrada em vigor da presente lei os artigos 1.º a 5.º, 7.º e 8.º, a alínea a) do n.º 4 do artigo 9.º, o artigo 10.º, os artigos 46.º a 48.º, o artigo 67.º, na parte em que consagra os prémios de desempenho, os artigos 74.º a 76.º e os artigos 113.º e 117.º “

Finalmente, o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, veio proceder à adaptação aos serviços da administração autárquica do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, aprovado pela Lei n.º

66 -B/2007, de 28 de Dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Esse decreto regulamentar prevê expressamente no seu artigo 31.º que “*É revogado o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.*” Sendo que, de acordo com o seu artigo 32.º se prevê que “*O presente decreto regulamentar entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 30.º*”

O referido n.º1 do artigo 30.º, estabelece por sua vez que “*A avaliação do desempenho referente ao ano de 2009 efectua-se de acordo com o sistema de avaliação do desempenho aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.*”

Acresce que, Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro, com as subsequentes alterações veio proceder à revogação dos diplomas que estabeleciam o anterior sistema de avaliação, nos termos do seu artigo 88.º, que estabelece que:

“1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, são revogados:

a) A Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;(...)

c) O Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.

2 - O disposto nos diplomas referidos no número anterior é aplicável aos procedimentos de avaliação dos desempenhos prestados até 31 de Dezembro de 2007 e, nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 86.º, aos desempenhos prestados até 31 de Dezembro de 2009 e 31 de Dezembro de 2008, respectivamente.”

A referida Lei veio ainda dispor no n.º 4 do seu artigo 85.º, sob a epígrafe “*Avaliações anteriores e conversão de resultados*” que: “*No caso de quem não tenha avaliação do desempenho realizada nos anos de 2004 a 2007 inclusive por motivo que não lhe seja imputável, designadamente por não aplicação da legislação aplicável em matéria de avaliação de desempenho face à sua situação funcional, pode ser requerida ponderação curricular, nos termos do artigo 43.º, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.*”

Sendo que o referido artigo 43.º estabelece sob a epígrafe “*Ponderação Curricular*” 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;

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.”

Cumpre aqui referir que, nos termos do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro: “1 - As referências feitas ao membro do Governo ou ao dirigente máximo do serviço ou organismo na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, consideram-se feitas:

a) Nos municípios, ao presidente da câmara municipal;”

É ainda de referir que a composição do Conselho Coordenador da Avaliação obedece ao artigo 21.º do referido decreto regulamentar.

2.2 – Em face do exposto, verifica-se que no que respeita à situação em apreço, e independentemente dos termos em que a avaliação da requerente devesse ter sido efectuada, certo é que a mesma não foi efectuada, tal como consta da informação da DMRH aqui em causa, de (...), sendo assim solicitado esclarecimento quanto à “avaliação e/ou pontuação concreta a atribuir àquele ano”.

No que respeita à pontuação cumpre referir que, não tendo sido efectuada a avaliação da requerente, nos termos legalmente estabelecidos para o efeito, o artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro com as subseqüentes alterações, estabelece no seu n.º 7 que: “O número de pontos a atribuir aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é o de um por cada ano não avaliado.”

Sendo certo que, nos termos dos n.ºs 8 a 12 do mesmo artigo 113.º se determina que:

“8 - O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respectiva fundamentação.

9 - Em substituição dos pontos atribuídos nos termos da alínea d) do n.º 2 e dos n.os 5 a 7, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aplicado com as necessárias adaptações, por avaliador designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

10 - As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas pelo dirigente máximo do órgão ou serviço e por ele apresentadas ao respectivo membro do Governo para ratificação, visando a verificação do equilíbrio da distribuição das menções pelos vários níveis de avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos, bem como o apuramento de eventuais responsabilidades dos titulares dos cargos dirigentes para os efeitos então previstos no n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

11 - Após a ratificação referida no número anterior, é atribuído, nos termos do n.º 6 do artigo 47.º, o número de pontos correspondente à menção obtida referido ao ano ou anos relativamente aos quais se operou a ponderação curricular.

12 - Quando a aplicação em concreto do disposto nos n.os 1 dos artigos 47.º e 75.º imponha a existência de classificações quantitativas e o sistema de avaliação do desempenho aplicado não as forneça, procede-se a ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho referido no n.º 9, dos trabalhadores aos quais aqueles preceitos sejam em concreto aplicáveis, de forma a obter a referida quantificação.”

No mesmo sentido aponta aliás a legislação agora em vigor em matéria de avaliação de desempenho, a Lei n.º 66-B/2007, de 27 de Dezembro, com as alterações da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, adaptada à administração local através do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, que prevê no seu artigo 85.º n.º 4, que: *“No caso de quem não tenha avaliação do desempenho realizada nos anos de 2004 a 2007 inclusive por motivo que não lhe seja imputável, designadamente por não aplicação da legislação aplicável em matéria de avaliação de desempenho face à sua situação funcional, pode ser requerida ponderação*

curricular, nos termos do artigo 43.º, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.”

3 - Conclusões

Em face do exposto, e no que respeita especificamente à questão colocada relativamente à não avaliação da requerente no ano de 2007, parece, salvo melhor opinião, ser de proceder de acordo com o disposto no artigo 113.º, n.ºs 7 a 12 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as subsequentes alterações, por ser esse o regime legalmente aplicável, nos termos supra referidos.

À consideração superior,

A Técnica Superior

(*Maria Ana Ferraz*)