

PARECER JURÍDICO N.º 48 / CCDD-LVT / 2011

Validade • **Válido**

JURISTA

MÁRIO VIEGAS

ASSUNTO **GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS**

QUESTÃO

- *Mediante o ofício (...), os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de (SMAS), solicitaram a esta Comissão esclarecimentos sobre as seguintes questões:*
 - *Um trabalhador, que exercendo em comissão de serviço, funções de chefe de divisão, foi avaliado em sede de SIADAP 2, porém, o mesmo requereu avaliação de desempenho, através de ponderação curricular, agora em sede de SIADAP 3 (acrescentamos nós), tendo a mesma sido realizada.*
 - *Assim, perguntam os SMAS:*
 1. *Ambas as classificações são válidas? Em caso afirmativo, quais os efeitos objectivos das mesmas?*
 2. *Alguma das classificações prevalecerá sobre a outra ou ambas são válidas?*
 3. *Se ambas as classificações forem válidas qual a sua repercussão em termos de quotas, ou seja, contam para as quotas de chefia e também para as quotas de trabalhadores ou só para uma delas?*
- (Gestão dos recursos humanos; Dirigentes e chefias; Avaliação de desempenho de titular de cargo de direcção intermédia)*

PARECER

A)-Da avaliação do trabalhador em causa em sede de SIADAP 2 e 3

Relativamente a este trabalhador¹, dizem os SMAS que, embora já tivesse sido avaliado em sede de SIADAP 2 (subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da Administração Pública, na parte da avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios), não deixou de requerer avaliação de desempenho, através de ponderação curricular, desta feita, em sede de SIADAP 3 (subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública).

De facto, não obstante o trabalhador já ter sido avaliado em sede de SIADAP 2, e neste caso, essa avaliação de desempenho não produz quaisquer efeitos na respectiva carreira de origem, neste sentido, ver n.º 4, do art. 29.º, da [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro](#), estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, o mesmo, a coberto do n.º 5, do citado art. 29.º, efectivamente pode ser objecto de avaliação de desempenho em sede de SIADAP 3, mas desta vez com efeitos na carreira de origem, nos termos dos n.os 5 a 7 do art. 42.º e do art. 43.º desta Lei, mediante ponderação curricular.

Note-se que a avaliação dos trabalhadores dos serviços da Administração Autárquica (é o caso do trabalhador em apreço), quer em sede de SIADAP 2, quer em sede de SIADAP 3, é feita com as especificidades introduzidas pelo [Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro](#) (vide art. 18.º e seguintes).

Posto isto, torna-se obrigatório acentuar que os subsistemas de avaliação de desempenho abordados, são distintos entre si, cuja aplicação de um não prejudica a aplicação do outro, cujos efeitos (de um e outro) repercutem-se de forma distinta, na esfera do trabalhador (vide art. 39.º e 52.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

Saliente-se que nos termos do n.º 2, do art. 75.º, as percentagens previstas para a diferenciação de desempenhos (no n.º 1 desta norma), incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.os 2 a 7 do art. 42.º (é a situação do trabalhador em causa).

Assim, verifica-se que o trabalhador em sede de SIADAP 2, pode vir, se reunir os condicionalismos para o efeito, a integrar as percentagens previstas no n.º 5, do art. 37.º, da Lei n.º 66-B/2007, para a diferenciação de desempenho dos dirigentes intermédios.

Por outra via, o mesmo trabalhador (na hipótese de ter requerido a sua avaliação de desempenho com efeitos na carreira de origem), pode integrar as percentagens previstas no n.º 1, do art. 75.º, daquele diploma legal para a diferenciação de desempenho dos

¹ Chefe de divisão municipal, que corresponde a cargo de direcção intermédia do 2.º grau, vide alínea c), do n.º 1, do art. 3.º, do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril.

PARECER JURÍDICO N.º 48 / CCDD-LVT / 2011

trabalhadores da Administração Pública, em sede de SIADAP 3, se reunir os condicionalismos para o efeito.

Finalmente, assinala-se que as situações acima descritas, não se confundem com o direito de acesso na carreira dos titulares de cargos dirigentes, previsto no n.º 12, do art. 29.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, republicada em anexo à Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, aliás, direito este que actualmente se encontra paralisado por força do n.º 9, do art. 24.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro de 2011 (Lei do Orçamento para o ano de 2011).

CONCLUSÃO

1. Os Subsistemas 2 e 3 do SIADAP, são instrumentos distintos um do outro, também com distintos efeitos sobre a esfera do trabalhador (vide art. 39.º e 52.º, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).
2. Por conseguinte, poderá o trabalhador em causa, em sede de SIADAP 2, vir a integrar as percentagens previstas no n.º 5, do art. 37.º da Lei n.º 66-B/2007, para a diferenciação de desempenho dos dirigentes intermédios, caso reúna os requisitos legais para o efeito.
3. Por outra via, o mesmo trabalhador, pode vir a integrar as percentagens previstas no n.º 1, do art. 75.º, daquele diploma legal, para a diferenciação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, em sede de SIADAP 3, também caso reúna os requisitos legais para o efeito.
4. Saliente-se que nos termos do n.º 2, do art. 75.º do diploma que temos vindo a citar, as percentagens previstas para a diferenciação de desempenhos (no n.º 1 desta norma), incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.os 2 a 7 do art. 42.º (é a situação do trabalhador em causa).

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro

² n.º 1, do art. 29.º (...) O tempo de serviço prestado no exercício de cargos dirigentes conta, para todos os efeitos locais, como prestado no lugar de origem, designadamente para promoção e progressão na carreira e na categoria em que o funcionário se encontra integrado (...).