

PARECER JURÍDICO N.º 15 / CCDCR-LVT / 2013

Validade • Válido

JURISTA

ANA AZINHEIRO

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

A autarquia pretende saber como deve efetuar a avaliação de desempenho de um trabalhador que se encontra a exercer funções sindicais, a tempo inteiro, no STAL desde 1992 e concretamente, se pode proceder à avaliação por ponderação curricular.

(Gestão dos recursos humanos; Avaliação profissional por ponderação curricular; SIADAP)

PARECER

No que concerne ao exercício da atividade sindical, antes da entrada em vigor da [Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro](#) (LVCR) e da [Lei 59/2008, de 11 de fevereiro](#) (RCTFP), o [Decreto-Lei n.º 84/99, de 19, de março](#), ora revogado, previa a possibilidade de, a requerimento da associação sindical interessada e para nela prestar serviço, poder ser concedida uma licença especial. Tal licença caracterizava-se por ser concedida por um ano, sucessiva e tacitamente renovável, e sem vencimento; por não abrir vaga no quadro de origem e ainda por não nem prejudicar a normal progressão e promoção do funcionário.

Idêntica disposição viria aliás a figurar no [Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março](#) (atualmente vigente, na grande amplitude dos seus preceitos, apenas para o pessoal nomeado*), em aditamento introduzido pelo artigo 13º da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, que citamos:

“Artigo 101.º-A**Licença especial para desempenho de funções em associação sindical**

- 1 - A requerimento da associação sindical interessada, e para nela prestar serviço, pode ser concedida licença sem vencimento a trabalhador nomeado que conte mais de três anos de antiguidade no exercício de funções públicas.
- 2 - O requerimento previsto no número anterior é instruído com declaração expressa do trabalhador manifestando o seu acordo.
- 3 - A licença prevista no n.º 1 tem a duração de um ano e é sucessiva e tacitamente renovável.»

Com a entrada em vigor da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro e da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, foi revogado o DL nº 84/99, sendo o exercício de tais funções agora assegurado ao abrigo do instituto da cedência de interesse público prevista no artigo 58º da LVCR.

Ainda relativamente ao exercício da atividade sindical, a Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) publicitou os esclarecimentos – FAQs- que a seguir transcrevemos:

“Podem ser celebrados acordos de cedência de interesse público para o exercício de funções sindicais em três situações distintas (obedecendo cada uma delas a regras próprias):

- a) Podem ser celebrados acordos nos termos previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 58.º da Lei n.º 12-A/2008 (regime regra). O acordo depende da concordância do trabalhador, do órgão ou serviço de origem e do membro do Governo; e o trabalhador é remunerado pela associação sindical.
- b) Podem ser celebrados acordos para o exercício de funções em central sindical, ao abrigo dos n.ºs 15 e 16 do artigo 58.º. Neste caso, o acordo depende da concordância do trabalhador, do órgão ou serviço de origem e do membro do Governo; e pode prever-se que o trabalhador continue a ser remunerado pelo órgão ou serviço de origem (n.º 15 do artigo 58.º da Lei n.º 12-A/2008).
- c) Podem, ainda, ser celebrados acordos para o exercício de funções sindicais nas federações, uniões ou confederações, ao abrigo do n.º 11 do artigo 250.º do Regulamento do RCTFP. Neste caso, o acordo depende, também, da concordância do órgão ou serviço de origem e do membro do Governo (sendo certo que, no caso, se trata de uma concordância obrigatória, ou vinculada, verificados que estejam os requisitos legais, designadamente a natureza diretiva do cargo sindical em questão e a observância dos limites máximos do número de acordos legalmente permitido); e as remunerações do trabalhador são asseguradas pela entidade pública cedente (n.º 11 do artigo 250.º do Regulamento do RCTFP).

PARECER JURÍDICO N.º 15 / CCDR-LVT / 2013

Existem acordos de cedência de interesse público que devem ser obrigatoriamente comunicados à DGAEP.

Tal comunicação à DGAEP abrange, apenas, os acordos de cedência de interesse público celebrados ao abrigo do n.º 11 do artigo 250.º do Regulamento do RCTFP; e não os demais, celebrados ao abrigo do artigo 58.º da Lei n.º 12-A/2008 (cf. n.º 13 do artigo 250.º do Regulamento do RCTFP).

A comunicação referida deve ser efetuada aquando da efetiva celebração do acordo de cedência de interesse público e deve ser acompanhada da indicação do cargo sindical ocupado pelo trabalhador e do número de associados da Federação de Sindicatos cessionária, de forma a tornar possível a aferição dos requisitos legalmente impostos, no que concerne à representatividade exigida para a celebração do acordo de cedência."

Embora a autarquia não especifique qual é a figura jurídica e correspondente base legal, a coberto da qual o trabalhador da autarquia presta, atualmente, funções no Sindicato; o que importará nesta sede analisar, para efeitos de aplicação do SIADAP, é se o trabalhador reúne, ou não, os requisitos funcionais de avaliação.

Ora, é certo que o trabalhador presta as mencionadas funções sindicais a tempo inteiro, fato que inviabiliza a prestação de serviço efetivo (requisito funcional de avaliação) na autarquia/ entidade empregadora pública de origem, desde há vários anos.

Tal como resulta do disposto no artigo 42º da [Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro](#), o fato de não reunir um dos requisitos funcionais de avaliação, impossibilita, por sua vez, a aplicação do regime regra de avaliação de desempenho.

Assim e para que seja possível proceder à avaliação do desempenho de um trabalhador que não reúna os requisitos funcionais de avaliação, será necessário proceder à aplicação de um dos mecanismos excecionais previstos nos nºs 5, 6 e 7 do artigo 42º da Lei nº 66- B/2007, de 28 de dezembro, ou seja, ou do mecanismo do "arrastamento de nota" ou da "avaliação por ponderação curricular".

Vejamos os preceitos mais relevantes:

"Artigo 42.º**Requisitos funcionais para avaliação**

1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, 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 ciclo seguinte.

2 - No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano 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 biénio 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 biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, 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, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º*

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 do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço."*

No caso concreto, encontrando-se o trabalhador a prestar funções a tempo inteiro no Sindicato, desde 1992, e não podendo socorrer-se de uma última avaliação, dado que não dispõe de uma última avaliação atribuída nos termos da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, passível de relevar nos termos definidos no nº 6 do citado artigo 42º; restar-lhe-á obter a avaliação de desempenho por

PARECER JURÍDICO N.º 15 / CCDR-LVT / 2013

ponderação curricular, conforme resulta do abrigo do n.º 7 do artigo 42º e do artigo 43º da mesma Lei.

Citamos o artigo 43º da *Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro*:

“Artigo 43.º**Ponderação curricular**

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 atividade 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 respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em ata, 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.”

E também o artigo 85º da mesma Lei:

“Artigo 85.º**Avaliações anteriores e conversão de resultados**

1 - Nas situações previstas na lei em que seja necessário ter em conta a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço e, em concreto, devam ser tidos em conta os resultados da aplicação de diversos sistemas de avaliação, para conversão de valores quantitativos é usada a escala do SIADAP, devendo ser convertidas proporcionalmente para esta quaisquer outras escalas utilizadas, com aproximação por defeito, quando necessário.

2 - Nas situações previstas no número anterior em que só tenha havido atribuição de menção qualitativa ou atribuição de valores quantitativos não sujeitos a percentagens de diferenciação de desempenhos, é realizada ponderação curricular, nos termos do artigo 43.º, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

3 - No caso previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 42.º releva ainda, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos:

- a) Do SIADAP aprovado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;
- b) Dos sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º da lei referida na alínea anterior que estabeleçam percentagens de diferenciação em observância do princípio de diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15.º do mesmo diploma legal;
- c) Do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

4 - 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.”

PARECER JURÍDICO N.º 15 / CCDR-LVT / 2013

CONCLUSÃO

1 – Não possuindo o trabalhador o tempo de serviço efetivo mencionado no nº2 do 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, nem uma última avaliação que possa relevar nos termos do nº 6 do mesmo artigo, haverá que ser sujeito a avaliação por ponderação curricular.

2 - Nessa ponderação curricular serão levados em consideração, designadamente, o exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, como por exemplo a atividade de dirigente sindical, se for o caso.

LEGISLAÇÃO

- Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro
- Lei 59/2008, de 11 de fevereiro
- Decreto-Lei n.º 84/99, de 19, de março
- Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro