

PARECER JURÍDICO N.º 54 / CCDD-LVT / 2012

Validade • Válido

JURISTA

ANA AZINHEIRO

ASSUNTO GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

- A autarquia questiona sobre se deverá contabilizar a avaliação extraordinária efectuada a um trabalhador no ano de 2007, correspondente ao período de 15.09.2007 a 31.03.2008, para efeitos de alteração da posição remuneratória em 1 de Janeiro de 2010, tendo em consideração que a nomeação na carreira conta com menos de 4 meses em 2007 e o trabalhador esteve durante um ano com nomeação provisória.
- Entendem os serviços da autarquia que a avaliação devia produzir efeitos apenas para consolidação da nomeação provisória em definitiva e não para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório.
- A questão releva porque o trabalhador, por ter obtido um excelente na avaliação correspondente a 2008 e um muito bom na avaliação correspondente a 2009, pretende ainda fazer relevar a avaliação de 2007 para poder ser abrangido pela opção gestionária realizada em 2010, de acordo com o artigo 47º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

(Gestão dos recursos humanos; Avaliação do desempenho)

PARECER

Tendo em consideração o disposto no artigo 86º da [Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro](#), os sistemas de avaliação de desempenho aprovados aos abrigo do nº3 do artigo 21º da [Lei nº 10/2004, de 22 de março](#) manter-se-iam vigentes até à sua revisão para adaptação ao disposto naquela Lei.

Deste modo a questão suscitada pela autarquia, reconduzindo-se ao ano de 2007, recairá ainda no âmbito da legislação que antecedeu a Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Ora passando a analisar a questão concretamente colocada, oferece-nos informar o seguinte:

De acordo com o estabelecido no artigo 1º do [Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de junho](#), diploma que procedeu à adaptação da Lei nº 10/2004, de 22 de Março à Administração Local, aquela lei aplicava-se, com as adaptações constantes daquele 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 existisse. Também o disposto no [Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio](#), era aplicável aos trabalhadores da Administração Local com as adaptações constantes do citado Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de junho.

No cerne da questão colocada está, quanto a nós, o disposto no artigo 7º da Lei 10/2004, de 22 de março que reporta aos efeitos obrigatórios da avaliação do desempenho, a saber:

"Artigo 7º

Consideração da avaliação de desempenho

1. - A Avaliação de desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Promoção e progressão nas carreiras e categorias;
- b) Conversão da nomeação provisória em definitiva;
- c) Renovação de contratos.

..."

No caso em apreço, a avaliação de desempenho do ano de 2007 reporta a uma avaliação extraordinária, que segue a tramitação da avaliação ordinária prevista no artigo 15º da lei mencionada. Vejamos:

"Artigo 15.º

Avaliação ordinária

PARECER JURÍDICO N.º 54 / CCDR-LVT / 2012

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 e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.”

“Artigo 16.º

Avaliação extraordinária

1 - São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de Junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de Junho.

2 - A avaliação extraordinária obedece à tramitação prevista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.”

Assim, não obstante o carácter generalista da redacção do artigo 7º da Lei 10/2004, não podemos, no entanto, deixar de dar razão ao que é sustentado pela autarquia consulente, quanto à impossibilidade de fazer relevar o período de avaliação extraordinária relativo ao trabalho prestado em 2007. Fundamentamos esta posição, designadamente, no princípio da anualidade, pelo qual se rege o SIADAP, contemplado no artigo 5º da Lei nº10/2004, a saber:

Artigo 5.º

Ciclo anual de gestão

O SIADAP integra-se no ciclo anual da gestão de cada serviço e organismo da Administração Pública e integra as seguintes fases:

- a) Estabelecimento do plano de actividades para o ano seguinte, tendo em conta os objectivos estratégicos, as orientações da tutela e as atribuições orgânicas;
- b) Estabelecimento dos objectivos de cada unidade orgânica, a prosseguir no ano seguinte;
- c) Estabelecimento dos objectivos a atingir por cada trabalhador e ou equipa no ano seguinte;
- d) Elaboração do relatório de actividades;
- e) Avaliação dos desempenhos.”

Não se podendo descurar tal princípio temos que atender à relevância da avaliação do desempenho com reflexos anuais, integrada no ciclo de gestão.

A própria Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que sucedeu à citada Lei 10/2004 veio esclarecer tais situações, prevendo, desde logo, o nº 1 do artigo 42º, numa óptica de avaliação conjunta os períodos de trabalho e a integração das avaliações por ciclos anuais:

“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 esse período é objecto de avaliação conjunta com o do ano seguinte”. (n/sublinhado)

Ademais, se se atendesse a uma relevância autonomizada da avaliação de 3 meses do ano de 2007, para efeitos de alteração de posição remuneratória, estaríamos, como sustenta a autarquia, a colocar o trabalhador em situação de vantagem relativamente aos demais, que em 2007 tinham 12 meses de serviço efectivo.

Assim sendo, no que concerne à questão de saber se o trabalhador poderia ser contemplado pela opção gestionária em 2010, entendemos que, não relevando a avaliação de 2007, o mesmo não possuirá as menções necessárias para o efeito.

Para o efeito, realçamos o disposto no artigo 47º nº1 da LVCR, nos termos do qual se exigem duas menções máximas consecutivas, ou três menções imediatamente inferiores às máximas consecutivas ou cinco menções imediatamente inferiores às referidas na alínea b) do nº1 do artigo 47º da LVCR, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivo.

CONCLUSÃO

1. Entendemos que a avaliação extraordinária efectuada a trabalhador no ano de 2007 e que reporta ao período em que o mesmo se encontrava ao abrigo de uma nomeação provisória, não relevava para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório mas apenas para efeitos de conversão da nomeação provisória em definitiva.
2. A alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária deve obedecer aos requisitos enunciados no nº1 do artigo 47º da LVCR, não se nos afigurando suficiente face a tais requisitos, para que a referida alteração possa proceder, as simples menções de Excelente e Muito Bom dos anos de 2008 e 2009.

PARECER JURÍDICO N.º 54 / CCDR-LVT / 2012**LEGISLAÇÃO**

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro
- Lei n.º 10/2004, de 22 de março
- Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho
- Lei n.º 10/2003, de 13 de maio,
- Lei n.º 11/2003, de 13 de maio
- Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio