

## PARECER JURÍDICO N.º 61 / CCDD-LVT / 2010

Validade • Válido

JURISTA

MÁRIO VIEGAS

ASSUNTO ESTATUTO REMUNERATÓRIO

## QUESTÃO

■ A Câmara Municipal veio solicitar a pronúncia sobre as seguintes questões:

- a) Na sequência da elaboração da lista nominativa das transições e manutenções, a que se refere a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, um trabalhador daquela edilidade, nomeado em comissão de serviço, no cargo de "Director de Departamento" (a comissão de serviço foi renovada a 1 de Setembro de 2008), foi posicionado na sua carreira e categoria de origem, técnico superior, na 8.ª posição remuneratória, 39.º nível remuneratório da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Desde o ano de 2007, que a autarquia tem vindo a implementar o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), tendo obtido o referido trabalhador as menções qualitativas de Bom, no ano de 2007, Excelente, no ano de 2008 e, Excelente, no ano de 2009.

Para além disso, a autarquia adoptou a opção gestonária, para o ano de 2009, ao abrigo dos arts. 46.º e 47.º, ambos da Lei 12-A/2008 e, que para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, considerando a aplicação do n.º 7, do art. 113.º, desta Lei, considera que este trabalhador adquiriu, no ano de 2009, 10 pontos nas avaliações do seu desempenho.

Assim, pretende saber qual o posicionamento remuneratório que caberá a este trabalhador, na categoria da carreira de origem.

- b) Mais pretende a edilidade ser esclarecida sobre se a aplicação da opção gestonária nas autarquias locais, fica condicionada pela atribuição da distinção de mérito às suas unidades orgânicas, de modo a determinar-se qual a interpretação a dar ao art. 13.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro.

(Posicionamento remuneratório)

## PARECER

A)- Do posicionamento remuneratório do trabalhador, na categoria da carreira de origem.

No que concerne a esta questão, importa começar por referir que a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, veio estabelecer o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (adiante designado abreviadamente de SIADAP), o qual, se aplica, com as necessárias adaptações, designadamente, no que respeita às competências dos correspondentes órgãos, aos serviços da administração autárquica, como sendo a Câmara Municipal (n.º 1, do art. 2.º).

Contudo, não podemos olvidar que, não obstante a Lei n.º 66-B/2007, ter estabelecido o SIADAP, não deixou de prever no n.º 1, do art. 86.º, e agora passamos a transcrever, que (...) *Mantêm-se em vigor os sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, até à sua revisão para adaptação ao disposto na presente lei, a qual deve ocorrer até 31 de Dezembro de 2009, sob pena de caducidade (...).*

Saliente-se que a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março (criou o SIADAP), dispôs no n.º 3, do art. 2.º, entre outros aspectos, que o regime nela previsto é aplicável a todo o território nacional, sem prejuízo da sua adaptação aos funcionários, agentes e demais trabalhadores da administração local, através de decreto regulamentar.

Nessa senda, o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, mandou aplicar a Lei n.º 10/2004, com as adaptações nele constantes, à administração local, bem assim, o disposto no Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio (regulamenta a Lei n.º 10/2004), também com as adaptações nele constantes.

Posto isto, é oportuno salientar que resulta da exposição da câmara municipal, que o trabalhador, encontra-se presentemente, nomeado em comissão de serviço para o cargo de "Director de Departamento".

## PARECER JURÍDICO N.º v / CCDD-LVT / 2010

Note-se que o Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, visa proceder à adaptação do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, à administração local, na alínea b), do n.º 1, do art. 2.º, dispôs no sentido que um dos cargos dirigentes da câmara municipal, em concreto, de director de departamento municipal (pensamos que é a este cargo que a câmara se reporta), corresponde a cargo de direcção intermédia do 1.º grau.

Ora, em virtude do disposto no n.º 3 do art. 17.º, da Lei n.º 10/2004, conjugado com o n.º 2, do art. 35.º, do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, os resultados da avaliação do desempenho dos dirigentes de nível intermédio relevam para a evolução na carreira de origem de acordo com as regras e critérios de promoção e progressão aplicáveis, sem prejuízo de outros direitos especialmente previstos no Estatuto dos Dirigentes da Administração Pública ou em legislação especial aplicável.

Neste contexto, e no mesmo sentido, dispõe o n.º 5, do art. 27.º, do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Local e Regional do Estado, ao reportar-se ao exercício de cargos dirigentes em regime de substituição (segundo a câmara, o trabalhador chegou também a exercer funções de cargo dirigente em regime de substituição); o n.º 2, do art. 28.º, do mesmo diploma, bem assim, mais recentemente, o n.º 5, do art. 29.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Assim, dado que a câmara municipal explanou que, desde o ano de 2007, tem vindo a aplicar o SIADAP, verifica-se que em virtude do regido no n.º 1, do art. 86.º, da Lei n.º 66-B/2007, tal aplicação teve de ser feita, nos termos da Lei n.º 10/2004.

Aliás, as menções qualitativas (bom e excelente) relativas ao desempenho do trabalhador em causa, referidas pela câmara, coincidem com a classificação qualitativa constante na escala de avaliação vertida no n.º 2<sup>1</sup>, do art. 6.º, da Lei n.º 10/2004.

Com efeito, dado que o trabalhador foi avaliado nos termos da Lei n.º 10/2004 e, Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, tendo obtido, durante o exercício de cargo de direcção intermédia de 1.º grau (Director de Departamento Municipal), as menções qualitativas de *Bom*, no ano de 2007, *Excelente*, no ano de 2008, e *Excelente* no ano de 2009, afigura-se-nos que, ao invés do que a câmara referiu, que o trabalhador adquiriu 10 pontos, nas últimas avaliações de desempenho, de acordo com a regra do n.º 7, do art. 113.º, da Lei n.º 12-A/2008, na verdade, com base nas avaliações respeitantes aos anos de 2007, 2008 e 2009, terá obtido outrossim 7 pontos mas, ao abrigo do estatuído na alínea a), do n.º 2, do art. 113.º, desta Lei.

Para melhor esclarecimento do que acabámos de explicar, passamos a transcrever a norma apontada como a adequada a aplicar à situação do trabalhador e, que reza assim (...) *Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 47.º, e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a relevância das avaliações do desempenho referida no número anterior obedece às seguintes regras:*

- a) *Quando o sistema de avaliação de desempenho aplicado preveja cinco menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de três, dois, um, zero e um negativo, respectivamente do mais para o menos elevado (...).*

Note-se que o sistema de avaliação de desempenho que terá sido aplicado ao trabalhador, prevê cinco menções ou níveis de avaliação (vide a anteriormente aludida escala de avaliação, prevista no n.º 2, do art. 6.º, do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004), por conseguinte, quanto a nós, terá lugar a aplicação da alínea a), do n.º 2, do art. 113.º, da Lei n.º 12-A/2008, a qual se traduz no seguinte:

Ano de 2007 - Bom - 1 ponto;

Ano de 2008 – Excelente - 3 pontos;

Ano de 2009 – Excelente - 3 pontos.

Como se verifica, o trabalhador terá obtido, no total, 7 pontos, com base nas avaliações de desempenho, respeitantes aos anos de 2007, 2008 e 2009.

No entanto, ainda de acordo com a exposição da Câmara Municipal, parece resultar que o desempenho do trabalhador em causa, não

<sup>1</sup> Dispõe assim o n.º 2, do art. 6.º (...) O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 1 a 5 correspondente às seguintes menções qualitativas : Excelente - de 4,5 a 5 valores (...) Bom – de 3 a 3,9 valores (...).

<sup>2</sup> Dispõe o n.º 6, do art. 47.º neste sentido (...) 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 número 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. (...).

## PARECER JURÍDICO N.º v / CCDR-LVT / 2010

terá sido objecto de avaliação, nos anos de 2004, 2005 e 2006, assim, nos termos do n.º 7<sup>3</sup>, do art. 113.º, da Lei n.º 12-A/2008, deverá ser atribuído pelo órgão competente da autarquia, 1 ponto por cada ano não avaliado, no caso “*sub iudice*”, serão 3 pontos a acrescer aos 7 pontos já obtidos, perfazendo o total 10 pontos acumulados (neste sentido, cfr. Circular da Direcção-Geral das Autarquias Locais, de 27 de Fevereiro de 2009).

Logo, parece-nos que o trabalhador reunirá os requisitos vertidos no n.º 6, do art. 47.º<sup>4</sup>, da citada Lei, dos quais depende a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, em virtude de ter acumulado 10 pontos.

Todavia, sem conceder, refere a câmara municipal que, para o ano de 2009, adoptou a alteração do posicionamento remuneratório - opção gestonária, neste sentido, veja-se o art. 7.º, da [Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro](#).

Ora, em virtude do trabalhador ter obtido duas menções máximas consecutivas (no ano de 2008, obteve *Excelente*, no ano de 2009, obteve *Excelente*), o mesmo, na hipótese de preenchimento dos requisitos impostos pelo art. 7.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, conjugado com a alínea a), do n.º 1, do art. 47.º, da Lei n.º 12-A/2008, também poderá, em alternativa da aplicação da regra do n.º 6, do art. 47.º, ver alterado o seu posicionamento remuneratório<sup>5</sup>, mais concretamente, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

B)-Da questão sobre se a aplicação da opção gestonária nas autarquias locais fica condicionada pela distinção de mérito das correspondentes unidades orgânicas.

Relativamente à segunda questão colocada pela câmara municipal, temos a dizer que, a alteração do posicionamento remuneratório, opção gestonária, consiste numa figura jurídica, prevista no capítulo II, do título IV, art. 46.º, da Lei n.º 12-A/2008 (como já dissemos atrás, define e regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas), capítulo esse que se reporta ao regime de carreiras do pessoal investido em relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado.

Como é consabido, uma vez tomada decisão pelos órgãos competentes (dirigente máximo do órgão ou serviço), nos termos do disposto nos n.os 1 e 2, do art. 46.º daquela Lei, verificar-se-ão alterações a nível do posicionamento remuneratório na categoria da respectiva carreira dos trabalhadores que venham a preencher cada um dos universos ali definidos, de acordo com o pautado no art. 47.º.

Em virtude do n.º 2, do art. 3.º, da Lei n.º 12-A/2008, estatuir que este regime também é aplicável, com as necessárias adaptações, designadamente aos serviços das administrações autárquicas (é o caso da Câmara Municipal), veio o Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, proceder à adaptação preconizada.

Assim, entre outros aspectos, o Decreto-Lei n.º 209/2009, atendendo às especificidades próprias das autarquias locais, confirmou, no que toca às mesmas, a aplicabilidade da alteração do posicionamento remuneratório, opção gestonária (prevista no art. 46.º, da Lei n.º 12-A/2008), por via do disposto no art. 7.º.

Com efeito, uma vez tomada deliberação pelo presidente da câmara municipal, sobre os encargos a suportar decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores dos órgãos ou serviços, e uma vez cumpridos os demais requisitos legais para o efeito, verificar-se-á a alteração de posicionamento remuneratório dos trabalhadores das autarquias locais, integrados nos universos definidos para esse fim.

Quanto à atribuição de distinção de mérito e seus efeitos (arts. 12.º e 13.º, do [Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro](#)), desde logo, salientamos que se trata de uma matéria regulamentada em sede de SIADAP 2, o qual visou a adaptação, à administração local, do SIADAP, aprovado pelo Lei n.º 66-B/2007 (voltamos a lembrar que é o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública).

Ora, um dos subsistemas do SIADAP 2, é o subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, alínea a), do n.º 1, do art. 6.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, embora só abrangendo as unidades que dependam directamente dos membros do órgão executivo respectivo.

Neste contexto, o n.º 2, do art. 11.º, do diploma citado, estatui no sentido de que em cada município pode ainda ser atribuída às unidades orgânicas avaliadas com *Desempenho Bom* uma distinção de mérito reconhecendo *Desempenho Excelente*, o qual significa

<sup>3</sup> Esta disciplina é aplicável às autarquias locais, dado que o Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro (procede à adaptação à administração autárquica do disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro), não excluiu ou introduziu qualquer especificidade quanto a esta matéria.

<sup>4</sup> Esta regra geral, também é aplicável às autarquias locais, pois o Decreto-Lei n.º 209/2009, não introduziu qualquer especificidade no que toca à aplicabilidade da mesma.

<sup>5</sup> Independentemente do dirigente optar ou não optar pelo vencimento ou retribuição base da sua função, cargo ou categoria de origem (n.º 3, do art. 31.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro).

## PARECER JURÍDICO N.º v / CCDD-LVT / 2010

superação global dos objectivos.

Na hipótese de atribuição da referida distinção de mérito a uma ou mais unidades orgânicas, no estrito cumprimento do art. 12.º, verifica-se que um dos efeitos dessa atribuição, é a possibilidade de determinação de mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores que integram a unidade orgânica distinguida ou a atribuição de prémios, nos termos do art. 13.º.

Com efeito, a eventual mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores da unidade orgânica contemplada com atribuição da distinção de mérito, sustenta-se no procedimento de avaliação das unidades orgânicas dos municípios e, não no procedimento de avaliação de desempenho dos trabalhadores das autarquias locais; este último procedimento sim, é que poderá permitir que um trabalhador (dependentemente das menções qualitativas obtidas) possa ver o seu posicionamento remuneratório alterado, mediante a aplicabilidade da opção gestonária, prevista no art. 46.º, da Lei n.º 12-A/2008, adaptada à realidade municipal, pelo art. 7.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro.

Quer dizer, a figura da alteração do posicionamento remuneratório, opção gestonária, tem aplicabilidade autónoma e independente, da aplicabilidade da alteração de posicionamento remuneratório, resultante da atribuição da distinção de mérito, em sede de procedimento de avaliação das unidades orgânicas das autarquias locais (são instrumentos legais distintos, cuja aplicação ocorre, independentemente da aplicação de um e outro).

Registe-se que no âmbito do SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da Administração Pública (directa e indirecta do Estado), prevê normativo idêntico, ou seja, que em cada ministério pode ainda ser atribuída aos serviços com avaliação de *Desempenho Bom* uma distinção de mérito reconhecendo *Desempenho Excelente* (n.º 2, do art. 18.º).

A atribuição da distinção de mérito aos serviços dos ministérios, determina por um ano, entre outros efeitos, o aumento para 10% das percentagens máximas previstas no n.º 1, do artigo 75.º para os trabalhadores que não estejam a exercer funções correspondentes a dirigentes intermédios (alínea a), do art. 27.º).

Como se verifica, a distinção de mérito aos serviços dos ministérios, corresponde a um mecanismo legal, previsto em sede de avaliação do desempenho de serviços, distinto da alteração de posicionamento remuneratório, opção gestonária, prevista no art. 46.º, da Lei n.º 12-A/2008, a qual se aplica sem adaptações à Administração Pública Directa e Indirecta do Estado.

## CONCLUSÃO

1. Em virtude da Câmara Municipal ter informado que a partir do ano de 2007, adoptou o SIADAP, tendo atribuído, nessa decorrência, ao trabalhador em apreço, as menções qualitativas de *Bom*, no ano de 2007, *Excelente*, no ano de 2008, e *Excelente*, no ano de 2009, tal aplicação, necessariamente teria de ser feita, nos termos da Lei n.º 10/2004, regulamentada pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.
2. Aliás, as menções qualitativas relativas ao desempenho do trabalhador em causa, coincidem com a classificação qualitativa constante na escala de avaliação prevista no n.º 2, do art. 6.º, do decreto Regulamentar n.º 19-A/2004.
3. Deste modo, afigura-se-nos que o trabalhador, ao contrário do que a Câmara Municipal refere, que o mesmo adquiriu 10 pontos, nas últimas avaliações de desempenho, com base no n.º 7, do art. 113.º, da Lei n.º 12-A/2008, na verdade, terá obtido outrossim 7 pontos, desta feita, ao abrigo do estatuído na alínea a), do n.º 2, do art. 113.º, daquela Lei.
4. No entanto, dado que o trabalhador não terá sido avaliado, nos anos de 2004, 2005 e 2006, nos termos do disposto no n.º 7, do art. 113.º, da Lei n.º 12-A/2008, deverá ser atribuído pelo órgão competente da autarquia, 1 ponto por cada um desses anos não avaliados, no caso "*sub iudice*", serão 3 pontos, embora a acrescer ao 7 pontos já obtidos, perfazendo o total 10 pontos acumulados.
5. Logo, o trabalhador reunirá os requisitos vertidos no n.º 6, do art. 47.º, da citada Lei, dos quais depende a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, em virtude, como já explanámos, de ter acumulado 10 pontos.
6. Todavia, uma vez que a câmara municipal informou que adoptou para o ano de 2009, a alteração do posicionamento remuneratório, opção gestonária, não podemos olvidar que o trabalhador obteve duas menções máximas consecutivas (no ano de 2008, obteve *Excelente*, no ano de 2009, obteve *Excelente*).
7. Assim, caso o mesmo venha a preencher os requisitos impostos pelo art. 7.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, conjugado com a alínea a), do n.º 1, do art. 47.º, da Lei n.º 12-A/2008, o trabalhador, em alternativa à

## PARECER JURÍDICO N.º v / CCDD-LVT / 2010

aplicação da regra contida no n.º 6, do art. 47.º, poderá à mesma, ver alterado o seu posicionamento remuneratório, mais concretamente, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

8. No que respeita às figuras da opção gestonária e da distinção de mérito, urge referir que, entre outros aspectos, o Decreto-Lei n.º 209/2009, atendendo às especificidades próprias das autarquias locais, confirmou, no que toca às mesmas, a aplicabilidade do primeiro instrumento legal referido e, previsto no art. 46.º, da Lei n.º 12-A/2008, por via do disposto no art. 7.º.
9. Com efeito, uma vez tomada deliberação pelo presidente da câmara municipal, sobre os encargos a suportar decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores, e cumpridos os demais requisitos legais para o efeito, verificar-se-á alteração de posicionamento remuneratório dos trabalhadores das autarquias locais, inseridos nos universos legalmente definidos para esse fim.
10. Quanto à distinção de mérito e seus efeitos, trata-se de uma matéria regulamentada em sede de SIADAP 2, o qual procedeu à adaptação, à administração local, do SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que poderá ser atribuída às unidades orgânicas das autarquias locais, produzindo o efeito de determinação de mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores que integram a unidade orgânica distinguida ou a atribuição de prémios, nos termos do art. 13.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro.
11. Como se constata, a figura da alteração do posicionamento remuneratório, opção gestonária, sustenta-se no procedimento de avaliação de desempenho dos trabalhadores, enquanto a alteração de posicionamento remuneratório, resultante da atribuição de distinção de mérito, sustenta-se em sede de procedimento de avaliação das unidades orgânicas das autarquias locais.
12. Dito de outro modo, os instrumentos legais referidos, têm aplicabilidade autónoma e independente um do outro.

## 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
- Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio
- Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de abril
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro
- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro
- Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro