

Título: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROGRESSÃO NA CARREIRA. NÃO APLICAÇÃO DO SIADAP

Data: 05-08-2024

Parecer N.º: DAJ-Proc. N.º 58/2024

Informação N.º: I10338-2024-USJAAL/DAJ

Sobre o assunto mencionado em título, solicitou a Freguesia de ... a esta CCDR Alentejo, I. P., a emissão de parecer jurídico, pelo que, na sequência do que foi superiormente determinado, cumpre a esta Divisão de Apoio Jurídico e à Administração Local (DAJAL), proceder em conformidade.

Para melhor compreensão das questões colocadas, transcreve-se o pedido de parecer, na parte que se considera relevante:

Encarregou-me o Presidente da Junta de Freguesia de ... de vos consultar para que nos auxiliem no esclarecimento da seguinte situação:

Desde que passou a ser obrigatória a avaliação de desempenho dos funcionários das freguesias, nesta Junta o mesmo só foi aplicado no ano de 2011, pelo que o atual executivo que foi eleito e iniciou funções em Outubro de 2021 vinha propor que no 1º período de avaliação que lhe diz respeito, pudesse atribuir a menção de desempenho relevante a todos os seus colaboradores, no sentido de amenizar um pouco a injustiça a que foram votados pela ausência de avaliação.

Outra hipótese de tentativa de correção que gostaríamos de vos pôr é a possibilidade de progressão por opção gestonária dada a situação que se verificou de ausência de avaliação alheia aos funcionários, únicos prejudicados pela situação.

Fazendo notar que o apoio técnico e jurídico prestado por esta CCDR Alentejo, I. P., tem carácter meramente opinativo, passa-se a informar o seguinte:

1. O regime da classificação de serviço dos funcionários e agentes da administração direta e indireta do Estado foi aprovado pelo Decreto Regulamentar nº 44-B/83, de 1 de junho (1), vindo a ser aplicado posteriormente à administração local autárquica aquando publicação do Decreto Regulamentar nº 45/88, de 16 de dezembro, com a particularidade de nas freguesias não ser atribuída classificação de serviço, devendo a sua falta ser suprida por ponderação do currículo profissional (cfr. artigo 2º deste diploma).

2. O denominado Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), foi criado pela Lei nº 10/2004, de 22 de março, tendo sido revogado o Decreto Regulamentar nº 44-B/83, de 1 de junho (2).

O SIADAP foi regulamentado pelo Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio, vindo a ser aplicado no âmbito da administração local autárquica (incluindo as freguesias), por via e com as adaptações do Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de junho, diploma este que revogou o acima referido Decreto regulamentar nº 45/88.

3. Em 2007, o novo regime do SIADAP foi aprovado pela Lei nº 66-B/2007, 28 de dezembro (3), sendo aplicado à administração autárquica com as adaptações do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro (tendo este revogado o acima referido Decreto Regulamentar nº 6/2006, de 20 de junho).

Sendo este o regime atualmente em vigor, note-se que o mesmo foi revisto pelo Decreto-Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro, embora a versão que dele resulta entre em vigor apenas em 2025, salvo nalguns aspetos, conforme indicado no artigo 6º do diploma, já aplicáveis ao período de avaliação de 2023/2024, em curso.

4. Passemos agora à apreciação das questões colocadas.

4.1. Sobre a atribuição da menção de desempenho relevante a todos os trabalhadores que desde 2011 não são objeto de avaliação SIADAP.

4.1.1. Atento o teor do pedido formulado, tudo nos leva a crer que não foi iniciado e desenvolvido o procedimento de aplicação do SIADAP 3 no ciclo avaliativo de 2021-2022, nem no atual, correspondente aos anos de 2023-2024.

Sendo assim, e em nossa opinião, não é possível proceder à avaliação final e atribuição de qualquer menção qualitativa a qualquer trabalhador, relativamente ao ciclo de 2021-2022, nem o será no início de 2025, relativamente ao ciclo em curso.

4.1.2. De acordo com o artigo 42º do SIADAP, na redação atualmente em vigor, quando os trabalhadores, ainda que reúnam os requisitos para ser avaliados, o não tenham sido por razões a eles alheias, beneficiam da atribuição da última avaliação detida, salvo se, por opção sua, preferirem ser objeto de ponderação curricular substitutiva da avaliação em falta, a realizar, no caso das freguesias, pela comissão de avaliação prevista no nº 5 do artigo 23º do Decreto Regulamentar nº 18/2009 - cfr. nºs 5 a 7 do citado artigo 42º (4).

Na realização da avaliação curricular, devem observar-se as regras do atual artigo 43º do SIADAP (adaptadas às freguesias), em conjugação com o disposto no Despacho Normativo nº 4-A/2010, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 26, de 8 de fevereiro de 2010.

4.2. Sobre a possibilidade de alteração da posição remuneratória por opção gestionária, em relação a todos os trabalhadores

4.2.1. É na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, (5) que encontramos prevista a possibilidade de os trabalhadores em funções públicas poderem ver a sua posição remuneratória alterada por via da opção gestionária. Encontra-se regulada no artigo 158º, que de seguida se transcreve:

Artigo 158º

Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

1 - O dirigente máximo do serviço, de acordo com as verbas orçamentais previstas, estabelece as verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço.

2 - A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.

3 - O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o dirigente máximo, em função:

a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;

b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

5 - A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e divulgação em página eletrónica.

4.2.2. Como se diz no Guia Prático sobre Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária e atribuição de prémios de desempenho, elaborado pela CCDR Norte, I.P. (6), em novembro de 2022, a págs. 5/6, " para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, os trabalhadores têm de reunir o número de menções qualitativas legalmente exigidas, sendo ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho. As alterações gestionárias de posicionamento remuneratório são, pois, um efeito da avaliação de desempenho e, como tal, só podem ter lugar em decorrência da atribuição da avaliação."

5. Do exposto, e atendendo às questões colocadas, apresentam-se as seguintes conclusões:

a) Não tendo os trabalhadores sido avaliados desde 2011, a solução que se entende resultar da aplicação do SIADAP 3 para suprir essa falta, consiste na atribuição da última avaliação obtida por cada trabalhador, se existir, ou, em alternativa, e por escolha deste, pode haver lugar a ponderação curricular, sendo esta a forma a utilizar em caso de inexistência daquela última avaliação - cfr. artigos 42º e 43º da Lei nº 66-B/2007, na versão atualmente em vigor.

b) Quanto à alteração do posicionamento remuneratório de cada trabalhador por opção gestionária, nos termos dos artigos 158º e 156º da LTFP, entende-se que a mesma está dependente da aplicação do sistema de avaliação SIADAP 3, não sendo admissível a sua utilização de forma autónoma.

(1) Retificado pela Declaração publicada no Diário da República nº 148/1983, 2º Suplemento, Série I, de 1983-06-30, e alterado a seguir pelo Decreto Regulamentar nº 40/85, de 1 de julho.

(2) Através da Lei nº 15/2006, de 26 de abril, foram fixados os termos de aplicação deste SIADAP criado pela Lei nº 10/2004, e determinada a sua revisão no decurso de 2006.

(3) Que se encontra hoje em vigor, com as alterações introduzidas pelas Leis nºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro (retificado pela Declaração de Retificação nº 15/2024/1, de 5 de março).

(4) Neste sentido, veja-se a posição da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no seu sítio da Internet, Perguntas frequentes FAQ - SIADAP Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, X - Ausência de avaliação, no endereço <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000:1>. Qual é a avaliação a atribuir aos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação do SIADAP?

No caso dos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42º do SIADAP, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída desde que se trate de avaliação realizada ao abrigo do SIADAP ou de avaliação enquadrável no nº 3 do artigo 85º desta mesma lei.

Caso o trabalhador não detenha avaliação anterior passível de ser feita relevar ou, detendo-a, pretenda a sua alteração, deve solicitar avaliação por ponderação curricular.

(5) Com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação nº 37-A/2014, de 19 de agosto, pelas Leis nºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, e 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei nº 6/2019, de 14 de janeiro, pelas Leis nºs 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março, pelos Decretos-Leis nºs 51/2022, de 26 de julho, 84-F/2022, de 16 de dezembro, 53/2023, de 5 de julho, 13/2024, de 10 de janeiro, e ainda pelo Decreto-Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro, neste caso, com efeitos a partir de 1/01/2025.

(6) Datado de novembro de 2022, disponível no endereço https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/uploadedfiles/Guia%20pr%C3%A1tico_Altera%C3%A7%C3%B5es%20de%20posicionamento%20remunerat%C3%B3rio%20por%20op%C3%A7%C3%A3o%20gestion%C3%A1ria%20e%20atribui%C3%A7%C3%A3o%20de%20pr%C3%A9

mios%20de%20desempenho.pdf

Relator: António Carrilho Velez