

ASSUNTO:	Membro do Gabinete de Apoio à Presidência. Trabalhador. Avaliação do desempenho.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_7208/2021
Data:	11-06-2021

Pelo Exº Senhor Presidente de Câmara Municipal foi solicitado parecer acerca da possibilidade de um técnico superior do mapa de pessoal do Município – que desempenhou *"funções no Gabinete de Apoio ao Presidente, nos períodos de 01/09/2006 a 31/10/2009"* fazer relevar *"a última avaliação de desempenho (ano de 2006) antes do exercício de funções no GAP, relativamente ao ano de 2007, 2008 e 2009, ao abrigo do nº 6 do art.º 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro"*, considerando que:

- Relativamente ao *"período de 01/01/2006 a 31/08/2006 (8 meses)"*, ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de março, foi-lhe *"atribuída a avaliação final quantitativa de 5, a que correspondia a menção de Excelente; da referida ficha de avaliação consta que foi validada em reunião C.C.A e homologada pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal em 03/06/2008"*;

- *"Por força do nº 8 do artigo 113º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, foi em 26/11/2010 notificado do número de pontos acumulados pelas avaliações de desempenho dos anos 2004 a 2007 e respetiva fundamentação (...)"*;

- Na mesma data, o trabalhador foi notificado que *"relativamente ao ano de 2007 (...) lhe tinha sido atribuído 1 ponto nos termos do nº 7 do artigo 113º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, em virtude de não ter sido avaliado"*;

- *"Em 15/04/2011, em cumprimento do disposto no artigo 30º do Dec-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, foi o trabalhador notificado da atribuição de 1 (um) ponto relativamente aos anos 2008 e 2009 em virtude de não ter sido avaliado, tendo-lhe sido comunicado o direito de, nos termos do nº 3 do artigo 30.º, requerer avaliação curricular em substituição dos pontos atribuídos"*;

- Em 06/12/2018 foi novamente notificado nos termos do artigo 18º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, do número de pontos contabilizados desde o último posicionamento remuneratório (21/10/2004 – reclassificação profissional) até 31/12/2016, bem como da respetiva fundamentação e ainda da possibilidade de, relativamente aos anos não avaliados, requerer avaliação por ponderação curricular em substituição dos pontos atribuídos – nº 5 do referido artigo 18º. Do processo individual do trabalhador (...) não consta qualquer pedido de ponderação curricular.

O trabalhador em questão veio, em 12/12/2018, através de requerimento escrito, requerer que nos anos de 2007, 2008 e 2009, em virtude de não ter sido avaliado, lhe fosse relevada a avaliação de 2006 (ano imediatamente anterior ao exercício de funções no GAP), tendo-lhe sido oficiado pelos serviços em 11/03/2019, que os pontos seriam mantidos, isto é, seria atribuído 1 (um) ponto por cada ano (2007, 2008 e 2009).

Veio o trabalhador posteriormente, em 25/03/2019, através de novo requerimento, invocar que não concorda com o conteúdo do anterior ofício, alegando "(...) qualquer ato que tenha contrariado ou contrarie o benefício das normas do art.º 42º, em virtude do qual relevaria a última avaliação do desempenho efetiva antes do início da comissão de serviço no GAP, violaria o direito fundamental ao exercício da atividade política e liberdade de exercer (...)".

Cumpre, pois, informar:

## **I – Do Estatuto dos Membros dos Gabinetes de Apoio**

O art.º 42.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro<sup>1</sup> determina que o presidente da câmara municipal pode constituir um gabinete de apoio à presidência e um gabinete de apoio à vereação, com a composição que este normativo estabelece.

O art.º 43.º do mesmo diploma, sob a epígrafe "Estatuto dos membros dos gabinetes de apoio pessoal", consigna o seguinte:

---

<sup>1</sup> Alterada pela Lei n.º 25/2015, de 30 de março, pela Lei n.º 69/2015, de 16 de julho, pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto.

"1 – (...)

2 – (...)

3 – (...)

4 – (...)

5 - Aos membros dos gabinetes de apoio referidos nos números anteriores **é aplicável**, com as devidas adaptações, **o disposto no diploma que estabelece o regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do Governo no que respeita a** designação, funções, regime de exclusividade, incompatibilidades, impedimentos, deveres e **garantias**.<sup>2</sup>

Ora, o diploma que estabelece a natureza, a composição, a orgânica e o regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do Governo é o DL n.º 11/2012, de 20 de janeiro, cujo art.º 10.º estatui:

"Artigo 10.º

*Garantias dos membros dos gabinetes*

**1 - Os membros dos gabinetes não podem ser prejudicados, por causa do exercício transitório das suas funções, na estabilidade do seu emprego, na sua carreira profissional e no regime de segurança social de que beneficiem, bem como nos seus direitos, regalias e subsídios e outros benefícios sociais de que gozem na sua posição profissional de origem, ficando assegurado o regresso à situação jurídico-funcional que exerciam à data da sua designação.**

2 - O tempo de serviço prestado no gabinete considera-se, para todos os efeitos, nomeadamente antiguidade e promoção, como prestado na categoria e na carreira que ocupava no momento da designação, mantendo o designado todos os direitos, subsídios, regalias sociais, remuneratórias e quaisquer outras correspondentes a essa categoria e carreira, não podendo, pelo não exercício de actividade, ser prejudicado nas alterações de posicionamento remuneratório a que, entretanto, tenha adquirido direito, nem nos procedimentos concursais a que se submeta.

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

---

<sup>2</sup> Negritos nossos.

**6 - Durante o exercício de funções nos gabinetes os respectivos membros não estão sujeitos a avaliação do desempenho, não podendo contudo ser prejudicados na carreira, na antiguidade, na remuneração ou em quaisquer outros efeitos associados àquela avaliação.**

7 - (...).<sup>3</sup>

Assim, este normativo consagra um conjunto de “Garantias” de que os membros dos gabinetes de apoio (GAP) beneficiam enquanto exercem estas funções, a fim de impedir que sejam prejudicados no respetivo emprego e, designadamente, na sua avaliação do desempenho<sup>4</sup>.

## **II – Da possibilidade de relevação de avaliação do desempenho anterior**

Conforme se refere na informação desta Divisão de Apoio Jurídico – com referência INF\_DSAJAL\_TL\_8024/2018, de 13 de setembro (em que estava em causa a relevação de avaliação de desempenho anterior, para efeitos da respetiva carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes, mas cujo histórico interessa à economia do presente parecer)<sup>5</sup>:

*“Nos termos do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, na redação da Lei n.º 66-B/2012, de 31.12<sup>6</sup> [com início de vigência em 1 de janeiro de 2013 e atualmente em vigor]:*

### **«Artigo 42.º**

<sup>3</sup> Negritos nossos.

<sup>4</sup> No Acórdão relativo ao processo 044832, de 25/05/99, do Supremo Tribunal Administrativo (STA), considerou-se que os membros dos Gabinetes de Apoio Pessoal não são considerados trabalhadores (atualmente nos termos da LTFP), porque “*não possuem as características de profissionalidade que os qualificam; por outro lado, desempenham cargos de confiança política, de natureza não permanente.*”

<sup>5</sup> Mantivemos as notas de rodapé, que correspondem aos números 5 a 11.

<sup>6</sup> No período anterior a 1 de janeiro de 2013, dispunha o artigo 42.º [na redação original]:

#### **«Artigo 42.º**

#### **Requisitos funcionais para avaliação**

(...)

5- No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos seis meses 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.

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 anual, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço».

## **Requisitos funcionais para 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».

Assim, deve relevar, para efeitos da respetiva carreira de origem dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes, a última avaliação atribuída nos termos desta Lei. Contudo, se os Trabalhadores pretenderem a alteração da referida avaliação, devem solicitar, nos termos do n.º 7 do artigo 42.º e artigo 43.º do referido diploma legal, a realização de avaliação por ponderação curricular.

Por outro lado, para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 42.º, os trabalhadores só podem “prevaler-se” de uma avaliação anterior atribuída nos termos dessa Lei, não podendo fazer relevar a avaliação atribuída em 2009 a anos anteriores a este, pelo que importa proceder ao enquadramento legal da avaliação dos trabalhadores de 2004 a 2008.

Ora, a Lei n.º 10/2004, de 22.03, criou o “sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública” (SIADAP), dispondo no n.º 3 do seu artigo 2.º 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. O SIADAP foi adaptado à administração local através do Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20.06<sup>7</sup>, que dispôs no n.º 2 do seu artigo 1.º que «[o] disposto no Decreto

---

<sup>7</sup> Posteriormente revogado, como adiante se verá, pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4.09.

*Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, é também aplicável aos trabalhadores das entidades referidas no número anterior, com as adaptações constantes do presente decreto regulamentar».*

*Posteriormente, a Lei n.º 15/2006, de 26.04, fixou os termos de aplicação do sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública, criado pela Lei n.º 10/2004, de 22.03, e determinou a sua revisão no decurso de 2006<sup>8</sup>. Conforme se pode ler no artigo 6.º dessa lei: «A revisão do SIADAP efetua-se no decurso de 2006, tendo em consideração a experiência decorrente da sua aplicação e a necessária articulação com a revisão do sistema de carreiras e remunerações e com a concepção do sistema de avaliação de serviços, de forma a ser plenamente aplicável à avaliação do desempenho referente aos anos de 2007 e seguintes».*

*Pela Lei n.º 66-B/2007, de 28.12<sup>9</sup>, foram revogadas as Leis n.º 10/2004 e n.º 15/2006, e o Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004 (porém, por força do artigo 86.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, mantiveram-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 22.03, até à sua revisão para adaptação ao disposto nessa Lei). Nos termos do n.º 4 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28.12:*

## **«Artigo 85.º**

### **Avaliações anteriores e conversão de resultados**

(...)

*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».*

*Por outro lado, prescreveu o n.º 1 do artigo 119.º da Lei n.º 67-A/2007, de 31.12, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2008, que «[a] partir de 1 de Janeiro de 2008, a progressão nas categorias opera-se segundo as regras para alteração do posicionamento remuneratório previstas em lei que, na sequência da*

---

<sup>8</sup> Dispunha o n.º 1 do artigo 4.º da referida Lei que «[s]em prejuízo do disposto no artigo 6.º, a avaliação do desempenho referente aos anos de 2006 e seguintes efectua-se nos termos da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, ou dos sistemas de avaliação de desempenho específicos adaptados 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, bem como dos sistemas específicos anteriores enquanto não vierem a ser adaptados».

<sup>9</sup> Entretanto alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31.12, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31.12, e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31.12.

*Resolução do Conselho de Ministros n.º 109/2005, de 30 de Junho, defina e regule os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, produzindo efeitos a partir daquela data».*

*Assim, deve atender-se ao disposto no artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27.02<sup>10</sup>, que definiu e regulou os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (LVCR), com relevância na parte que se transcreve:*

**«Artigo 113.º**

**Relevância das avaliações na alteração do posicionamento remuneratório e nos prémios de desempenho**

*1- Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 6 do artigo 47.º e no n.º 1 do artigo 75.º, as avaliações dos desempenhos ocorridos nos anos de 2004 a 2007, ambos inclusive, relevam nos termos dos números seguintes (...).*

*(...)*

*7- O número de pontos a atribuir aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é o de um por cada ano não avaliado.*

*8- O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respectiva fundamentação.*

*9- Em substituição dos pontos atribuídos nos termos da alínea d) do n.º 2 e dos n.ºs 5 a 7, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aplicado com as necessárias adaptações, por avaliador designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.*

*10- As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas pelo dirigente máximo do órgão ou serviço e por ele apresentadas ao respectivo membro do Governo para ratificação, visando a verificação do equilíbrio da distribuição das menções pelos vários níveis de avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos, bem como o apuramento de eventuais responsabilidades dos titulares dos cargos dirigentes para os efeitos então previstos no n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.*

---

<sup>10</sup> Adaptada à administração local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03.09, com sucessivas alterações, e entretanto revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20.06, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º.

11- Após a ratificação referida no número anterior, é atribuído, nos termos do n.º 6 do artigo 47.º, o número de pontos correspondente à menção obtida referido ao ano ou anos relativamente aos quais se operou a ponderação curricular».

Acresce que a referida Lei n.º 66-B/2007, de 28.12, foi adaptada à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4.09<sup>11</sup>, dispondo este último no seu artigo 30.º:

## **«Artigo 30.º**

### **Avaliação do desempenho em 2008 e 2009**

(...)

2- Aos trabalhadores cujo desempenho em 2008 e 2009 não tenha sido avaliado por não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho é atribuído um ponto por cada ano.

3- Aos trabalhadores referidos no número anterior é aplicável o disposto nos n.ºs 9 a 11 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro».

No sentido da relevância da avaliação na alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores da administração local desde o ano de 2004, transcreve-se o entendimento conjunto divulgado pelas Direcção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) e DGAEP<sup>12</sup>:

«Tendo em vista a melhor compreensão do regime legal relativo à relevância das avaliações de desempenho na alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores da administração local previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 (LVCR), sem prejuízo e em complemento das orientações jurídicas anteriores, vêm a DGAEP e a DGAL informar o seguinte:

1. A relevância do trabalho prestado, desde o ano de 2004, pelos trabalhadores da administração local que não foram objecto de avaliação encontra-se salvaguardada, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, pelo n.º 7 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02.

A estes trabalhadores que não foram objecto de avaliação do desempenho desde 2004, deverá o órgão competente da autarquia atribuir um ponto por cada ano não avaliado.

<sup>11</sup> Cfr. o artigo 29.º, que dispõe: «[s]ão aplicáveis à administração local os instrumentos necessários à aplicação do SIADAP aprovados por portaria ou despacho do membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro».

<sup>12</sup> Cfr. neste sentido o parecer da CCDRC Ref.º n.º DSAJAL 86/10, Responsável José Manuel Martins de Lima, disponível em: [http://www.ccdrc.pt/index.php?option=com\\_pareceres&view=details&id=2048&Itemid=1](http://www.ccdrc.pt/index.php?option=com_pareceres&view=details&id=2048&Itemid=1).

2. Aos trabalhadores a quem tenha sido atribuída avaliação nos anos 2004 e 2005, de acordo com o regime previsto no Decreto-Regulamentar n.º 45/88, de 16/12, nos termos da Lei n.º 15/2006, de 26/04, o órgão competente da autarquia deverá atribuir dois pontos aos trabalhadores com as menções ou níveis de avaliação máximos mais elevados (Muito Bom), até ao limite de 25 % do total dos trabalhadores, conforme alínea b) do n.º 4 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02.

Aos restantes 75% dos trabalhadores dever-lhes-á ser atribuído um, zero ou um ponto negativo de acordo com as regras gerais previstas no art.º 113.º».

(...)”

Por outro lado, resulta de parecer disponibilizado na respetiva página institucional<sup>13</sup> pela Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (com referência PARECER JURÍDICO N.º 29 / CCDR-LVT / 2012 2 CCDR-LVT / Divisão de Apoio Jurídico) o seguinte:

“Quanto aos membros dos gabinetes de apoio pessoal nas câmaras municipais que sejam titulares de uma relação jurídica de emprego público, enquanto se mantiverem nessas funções não são alvo de avaliação (normal) do desempenho por não reunirem os requisitos funcionais a que se refere o artigo 42º, podendo (...) beneficiar do disposto na alínea b) do número anterior<sup>14</sup>., uma vez que para além de reunirem elementos relativos às habilitações académicas e profissionais, à experiência profissional e à valorização curricular, exercem funções consideradas de relevante interesse público, face ao disposto no nº 6 do artigo 74º da Lei nº 169/99, de 18 de Setembro, conjugado com a alínea e) do artigo 7º do Despacho Normativo (MFAP) nº 4-A/2010 publicado no Diário da República, 2ª série, nº 26, de 8 de Fevereiro.

6. Porém, o artigo 85º da Lei nº 66-B/2007 no seu nº 3, permite que para efeitos de relevância na respetiva carreira possa ser considerada uma avaliação anterior atribuída nos termos:

- a) Do SIADAP ou das suas adaptações;
- b) Do SIADAP aprovado pela Lei nº 10/2004, de 22 de Março;

<sup>13</sup> In <http://www.ccdr-lvt.pt/pt/29-2012/7785.htm>

<sup>14</sup> Pensamos que se refere à parte final desta alínea b) que agora realçamos, pois no número anterior deste parecer referia-se à avaliação de desempenho do pessoal dirigente nos seguintes termos:

“4. No que se refere ao dirigente intermédio, pode dizer-se que tem dois tipos de avaliação:

- a) Avaliação do seu desempenho no âmbito do cargo de que é titular que, face ao disposto no artigo 29º, nº 4 do diploma, não releva no lugar de origem, sem prejuízo do disposto no artigo 39º;
- b) E, caso assim o entenda, de forma a que possa ter avaliação com relevância no lugar de origem conforme o nº 5 do citado artigo 29º, **mediante ponderação curricular nos termos dos artigos 42º, nºs 5 a 7 e 43º.**”

c) *Dos sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º da referida lei que estabeleçam percentagens de diferenciação;*

d) *Do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.”*

### **III – Do caso presente**

Tendo em consideração o exposto, afigura-se-nos que na situação em análise deveria, de facto, ter ocorrido o “*arrastamento da nota*”<sup>15</sup>, isto é, deveria ter sido relevada a última avaliação que o trabalhador obteve no âmbito da Lei n.º 10/2004<sup>16</sup> (vd. alínea a) do n.º 3 do art.º 85.º e números 5 e 6 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007) **ou**, se o trabalhador pretendesse alterá-la, poderia ter sido avaliado por ponderação curricular (vd. n.º 7 do art.º 42.º e art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Despacho normativo n.º 4-A/2010, publicado no Diário da República n.º 26, Série II, de 8 de fevereiro).

Acresce referir que nos parece decorrer dos dados facultados que a entidade consulente não só não deu efetivo e integral cumprimento ao disposto no art.º 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, como também não deveria ter aplicado o art.º 30.º do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro numa situação em que o trabalhador tinha direito a ver relevada uma avaliação anterior.

Por outro lado, após a notificação dos pontos que lhe foram atribuídos - para efeitos do disposto nos números 4 e 5 do art.º 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (que aprovou o Orçamento de Estado para 2018/OE 2018) – o trabalhador solicitou, em 12.12.2018 que “*nos anos de 2007, 2008 e 2009, em virtude de não ter sido avaliado, lhe fosse relevada a avaliação do ano de 2006*”, tendo o Município mantido 1 ponto por cada ano não avaliado, situação que aquele voltou a contestar em 25.03.2019.

Sucedem que o n.º 13 do art.º 18.º do OE 2018 determina que “*[o]s atos praticados em violação do disposto no presente artigo são nulos e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade civil, financeira e disciplinar.*”

Por último, como vimos, os membros do GAP desempenham “*cargos de confiança política, de natureza não permanente*”, sendo que o art.º 10.º do DL n.º 11/2012, de 20 de janeiro (para o qual remete o art.º 43.º do

---

<sup>15</sup> Cfr. “*Avaliação de Desempenho, SIADAP*”, de Alexandra Vasconcelos Batalha, Deolinda Paula Ribeiro e Wander Brás de Carvalho, quadro constante da pág. 100.

<sup>16</sup> Aplicável às autarquias locais por força do Decreto Regulamentar n.º 6/2006 de 20 de junho.

Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) institui um conjunto de “Garantias” de que os membros dos gabinetes beneficiam enquanto exercem estas funções, a fim de impedir que sejam prejudicados no respetivo emprego e o n.º 6 desse normativo determina que “[d]urante o exercício de funções nos gabinetes os respectivos membros não estão sujeitos a avaliação do desempenho, não podendo contudo ser prejudicados na carreira, na antiguidade, na remuneração ou em quaisquer outros efeitos associados àquela avaliação.”

Encontramo-nos, assim, perante direitos fundamentais de participação na vida pública e de acesso a cargos públicos, bentos, respetivamente, nos artigos 48.º e 50.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

Ora, o art.º 161.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA)<sup>17</sup> determina que “[s]ão nulos os atos para os quais a lei comine expressamente essa forma de invalidade”, sendo designadamente, nulos os “atos que ofendam o conteúdo essencial de um direito fundamental”<sup>18</sup>.

Nesta conformidade, parece-nos que assiste razão ao trabalhador, pelo que o Município consulente deverá ponderar a declaração da nulidade dos atos praticados.

De facto, no nosso ordenamento jurídico, a nulidade é uma sanção excecional, sendo que o ato nulo não produz quaisquer efeitos jurídicos, é invocável a todo o tempo por qualquer interessado podendo, também a todo o tempo, ser conhecida por qualquer autoridade e declarada pelos tribunais administrativos ou pelos órgãos administrativos competentes para a sua anulação, (cfr. artigo 162.º do CPA).

## **Em conclusão**

1. O art.º 10.º do DL n.º 11/2012, de 20 de janeiro (para o qual remete o art.º 43.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) institui um conjunto de “Garantias” de que os membros dos gabinetes de apoio beneficiam enquanto exercem estas funções.

---

<sup>17</sup> Aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 7 de janeiro e alterado pela Lei n.º 72/2020, de 1 de novembro.

<sup>18</sup> Como refere Luiz S. Cabral da Moncada - in “Código do Procedimento Administrativo anotado”, Coimbra Editora, pág. 572 e 573 - mesmo que esteja em causa a preterição de uma formalidade procedimental, tal preterição gera nulidade se ofender o “conteúdo essencial de um direito fundamental.”

2. O n.º 6 desse normativo determina que *"[d]urante o exercício de funções nos gabinetes os respectivos membros não estão sujeitos a avaliação do desempenho, não podendo contudo ser prejudicados na carreira, na antiguidade, na remuneração ou em quaisquer outros efeitos associados àquela avaliação."*
3. Assim, embora o trabalhador - que exerceu funções de membro do GAP no período que decorreu entre 1 de setembro de 2006 e 31 de outubro de 2009 - não pudesse ser regularmente avaliado, deveria ter ocorrido o suprimento dessa ausência de avaliação através do *"arrastamento"*, para esses anos, da última avaliação de desempenho (relativa ao período compreendido entre 01/01/2006 e 31/08/2006), dada ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de março (vd. os números 6 e 7 do art.º 42.º e n.º 3 do art.º 85.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro).
4. A ponderação curricular só ocorreria se o trabalhador não tivesse avaliação que relevasse ou, tendo-a, pretendesse a sua alteração (caso em que poderia requerer avaliação mediante ponderação curricular, nos termos das disposições conjugadas do n.º 7 do art.º 42.º e do art.º 43.º da Lei n.º 66-B/2007).
5. No caso presente, após a notificação dos pontos que lhe foram atribuídos - para efeitos do disposto nos números 4 e 5 do art.º 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (que aprovou o Orçamento de Estado para 2018/OE 2018) – o trabalhador solicitou, em 12.12.2018 que *"nos anos de 2007, 2008 e 2009, em virtude de não ter sido avaliado, lhe fosse relevada a avaliação do ano de 2006"*, tendo o Município mantido 1 ponto por cada ano não avaliado, situação que aquele voltou a contestar em 25.03.2019.
6. Sucede que o n.º 13 do art.º 18.º do OE 2018 determina que *"[o]s atos praticados em violação do disposto no presente artigo são nulos e fazem incorrer os seus autores em responsabilidade civil, financeira e disciplinar."*
7. Por outro lado, como vimos, os membros do GAP desempenham *"cargos de confiança política, de natureza não permanente"* e o respetivo Estatuto estabelece um conjunto de *"Garantias"* destinadas a impedir que sejam prejudicados no respetivo emprego e, designadamente, em matéria de avaliação do desempenho.
8. Encontramo-nos, assim, perante direitos fundamentais de participação na vida pública e de acesso a cargos públicos, consagrados, respetivamente, nos artigos 48.º e 50.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

9. Ora, o art.º 161.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) determina que “[s]ão nulos os atos para os quais a lei comine expressamente essa forma de invalidade”, sendo designadamente, nulos os “atos que ofendam o conteúdo essencial de um direito fundamental..
10. Nesta conformidade, parece-nos que o facto de não ter sido garantido ao trabalhador o “arrastamento” da última avaliação de desempenho desrespeita o quadro normativo vigente na matéria, pelo que o Município consulente deverá ponderar a declaração da nulidade dos atos praticados.