

ASSUNTO:	SIADAP – Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.
Parecer n.º:	INF_USJAAL_SO_5971/2024
Data:	31.05.2024

Pelo Exma. Senhora Diretora-Delegada dos Serviços Municipalizados de Eletricidade, Água e Saneamento foi solicitado parecer jurídico relativamente às seguintes questões:

“A recente alteração efetuada ao sistema de avaliação de desempenho, introduziu o artº 42-A que determina regras próprias no ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador, em que o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental. Mais determina que, decorrendo um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular.

Se até se consegue perceber o preceito relativamente ao ingresso na Administração Pública, não se consegue entender como se irá aplicar na prática, este normativo legal, já que uma integração em diferente carreira ou categoria, (recorrendo-se à figura da mobilidade), não implica um período experimental, como será avaliado então o trabalhador?

No caso de ingresso de um Técnico Superior, não é possível no primeiro ano contratualizar os parâmetros de avaliação, pois mesmo que o trabalhador ingresse em 1 de janeiro, nunca irá ter um período de seis meses entre o período experimental e o final do ciclo avaliativo.

Nesse caso e de acordo com o vertido nesta norma, a avaliação do trabalhador será a de Regular. Nestes casos não nos parece correto aplicar o nº 1 do preceito, pois se a nota vai estar previamente definida por lei, consideramos que não é lógico contratualizar uma ficha de avaliação. Então, o que parece decorrer da lei é que o trabalhador terá a avaliação de Regular por força do estipulado no nº 2 do artº 42-A. Estará este nosso raciocínio correto?

Por último, relativamente ao SIADAP I e II, o Dec-Regulamentar 18/2008, adaptou à Administração Local a metodologia destes subsistemas de avaliação de desempenho. Consideramos que o legislador deverá proceder a uma alteração ao decreto regulamentar de modo que o mesmo se venha a aplicar à Local com

as novas regras vertidas com esta alteração legal. Estará igualmente este nosso raciocínio correto? Ou seja, não nos parece que possamos aplicar diretamente o novo sistema avaliativo sem uma adaptação, porquanto o decreto-regulamentar não foi expressamente revogado ou, será que o podemos fazer considerando que ocorreu uma revogação tácita?"

Cumpre, pois, informar:

I

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) encontra-se regulamentado através da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro ¹, sendo que o mesmo é aplicável, com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, aos serviços da administração autárquica.

Recentemente, a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi alterada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, sendo que, de entre as novidades introduzidas por este diploma, se destaca:

- O alinhamento dos ciclos avaliativos, através da anualização, que permite a declinação em cascata dos objetivos entre os três subsistemas - avaliação do serviço (SIADAP 1), avaliação dos dirigentes (SIADAP 2) e avaliação dos demais trabalhadores (SIADAP 3).
- A reformulação das menções de avaliação introduzindo-se uma nova menção qualitativa de «bom» que passa a permitir a atribuição de 1,5 pontos ao resultado da avaliação de desempenho, agora anualizada.
- O alargamento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, que passam a abranger 60 % dos trabalhadores.

Paralelamente, promoveu-se por via de alteração à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) ², aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a redução do número de pontos para alteração de posicionamento remuneratório obrigatório, de 10 para 8 pontos (cf. artigo 156.º n.º 7 da LTFP).

¹ A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

² Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho, e pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

De forma inovadora, prevê-se agora igualmente no artigo 42.º-A, aditado à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, os requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em carreira diferente, nos seguintes termos:

“1 - No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

2 - Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP).”

De acordo com o n.º 1 do artigo 45.º da LTFP, o período experimental corresponde *“ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar”*, podendo assumir duas modalidades (cf. n.º 2 do mesmo preceito legal):

- Período experimental do vínculo, correspondendo ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público; ou
- Período experimental de função, correspondendo ao tempo inicial de desempenho da nova função em diferente posto de trabalho caso o/a trabalhador/a já seja detentor/a de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Assim, em resposta à primeira questão colocada, considerando o teor do mencionado n.º 1 do artigo 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é de concluir que o mesmo será aplicável quando o trabalhador seja admitido mediante a constituição de um vínculo de emprego público (caso em que será sujeito a um período experimental do vínculo) ou quando o trabalhador, sendo titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, vá desempenhar nova função em diferente posto de trabalho, e, nessa sequência, se encontre legalmente sujeito a período experimental de função.

Nas situações de mobilidade, mencionadas pela entidade consulente, a avaliação do desempenho rege-se pelo disposto no artigo 100.º da LTFP, segundo o qual *“a classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir”*.

Como referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar ³, em anotação ao referenciado artigo 100.º da LTFP: *“Decorre deste preceito, em primeiro lugar, que durante o período temporal em que o trabalhador se encontra em mobilidade deve ser objecto de avaliação do desempenho, nos termos legais (...) Assim, o trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias será avaliado pelo serviço ou unidade orgânica onde se encontre a prestar trabalho (que na mobilidade geográfica será sempre o de destino) e em função da qualidade do trabalho executado em tais categorias ou carreiras e não pelo que seria exigido à luz da categoria ou carreira de origem”.*

Significa isto, que o trabalhador que inicie mobilidade intercarreiras ou categorias deverá, nessa sequência, ver contratualizados os parâmetros avaliativos em função da concreta função/atividade que se encontre a realizar na carreira/categoria de destino.

No que concerne à relevância da avaliação de desempenho obtida na pendência da mobilidade, esta dependerá da eventual consolidação da mobilidade. Assim:

- Caso não tenha havido consolidação, a avaliação releva sempre na categoria ou carreira de origem.
- Em caso de consolidação a menção obtida na avaliação do desempenho reporta-se à carreira de destino, desde que:
 - Não tenha havido interrupção das funções na carreira de destino;
 - O trabalhador reúna o tempo de exercício de funções em mobilidade suficiente para preencher o requisito mínimo de contacto funcional para a avaliação;
 - Não tenha existido alteração de posicionamento remuneratório na carreira de origem, que altere, simultaneamente, o posicionamento remuneratório na carreira de destino ⁴.

II

No que se reporta à segunda questão colocada pela entidade consulente, relativa à interpretação a dar ao n.º 2 do artigo 42.º-A, aditado à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, dispõe o normativo mencionado que:

“1 - (...).

2 - Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a

³ In “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, 1.º Volume | Artigos 1.º a 240.º, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

⁴ Nesse sentido pode ser consultado o documento técnico da DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, onde se encontra sistematizado o entendimento desta entidade quanto a avaliação do desempenho em situação de mobilidade, acessível em https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/flyers/Flyer_LTFP_art100_20_jul_2021.pdf

avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP)”.

Esta norma estabelece, pois, que, no ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em carreira diferente, será atribuída a avaliação de desempenho regular ao trabalhador, que se encontre sujeito à realização de período experimental, sempre que entre a data de conclusão deste período e o final do ciclo avaliativo decorra um período inferior a seis meses, mas no pressuposto de que o trabalhador possua mais de seis meses de serviço efetivo ⁵.

Assim, pode concluir-se que o n.º 2 do artigo 42.º-A, aditado à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece uma avaliação de desempenho atribuída de forma administrativa, pelo que, nessa medida, não carece de contratualização dos parâmetros de avaliação entre avaliador e avaliado, constituindo uma exceção à regra prevista no n.º 1 do mesmo artigo.

III

Por fim, no que concerne à questão colocada relativa à aplicação do regime previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, aos serviços da administração autárquica, com base no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, informa-se que, na Reunião de Coordenação Jurídica, ocorrida em 04 de abril de 2024, foi discutida a aplicação à administração local do SIADAP na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, tendo todas as entidades participantes manifestado concordância no sentido da necessidade de alertar o membro do governo responsável pelas autarquias locais para a necessidade de revisão do diploma de adaptação do SIADAP aos serviços da administração autárquica (Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro) por força do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

IV

Em conclusão:

1. O n.º 1 do artigo 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, será aplicável quando o trabalhador seja admitido mediante a constituição de um vínculo de emprego público (caso em que será sujeito a um período experimental do vínculo) ou quando o trabalhador, sendo titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, vá desempenhar nova função em

⁵ Dado que, no caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte (cf. artigo 42.º n.º 1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

diferente posto de trabalho, e, nessa sequência, se encontre legalmente sujeito a período experimental de função.

2. Nas situações de mobilidade, a avaliação do desempenho rege-se pelo disposto no artigo 100.º da LTFP, pelo que o trabalhador que inicie mobilidade intercarreiras ou categorias deverá, nessa sequência, ver contratualizados os parâmetros avaliativos em função da concreta função/atividade que se encontre a realizar na carreira/categoria de destino.
3. O n.º 2 do artigo 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece que, no ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em carreira diferente, será atribuída a avaliação de desempenho regular ao trabalhador, que se encontre sujeito à realização de período experimental, sempre que entre a data de conclusão deste período e o final do ciclo avaliativo decorra um período inferior a seis meses, mas no pressuposto de que o trabalhador possua mais de seis meses de serviço efetivo.
4. O n.º 2 do artigo 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro estabelece uma avaliação de desempenho atribuída de forma administrativa, pelo que, nessa medida, não carece de contratualização dos parâmetros de avaliação entre avaliador e avaliado, constituindo uma exceção à regra prevista no n.º 1 do mesmo artigo.
5. A aplicação à administração local do SIADAP, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, torna necessária a revisão do diploma de adaptação do SIADAP aos serviços da administração autárquica (Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro) por força do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

O Técnico Superior

Sérgio Oliveira