

ASSUNTO:	Siadap. Mobilidade
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_FP_288/2024
Data:	09-01-2024

Solicita o Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal de (...), o seguinte esclarecimento jurídico:

*O trabalhador X foi integrado (mobilidade) na carreira de Técnico Superior em 01.07.2021.*

*A última avaliação de desempenho nos termos do SIADAP foi realizada no biénio 2019/2020 na carreira de Assistente Operacional.*

*Na carreira de técnico superior (desde 01.07.2021) o trabalhador X não teve contratualização de objetivos/competências, não estando assim, reunidas as condições para uma avaliação regular nos termos do SIADAP.*

*Existindo na mesma situação trabalhadores em situação de mobilidade intercategorias (Assistente Técnico – Coordenador Técnico e Assistente Operacional – Encarregado).*

*Os serviços jurídicos do Município entendem que:*

*Na falta de avaliação regular cabe ao trabalhador, para efeitos de suprimento da falta de avaliação optar pela ponderação curricular ou relevar a avaliação do biénio anterior.*

*No n.º 6 do artigo 42.º da Lei 66-A/2007, de 11 de dezembro estipula-se que “...releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da presente lei...”*

*Pese embora o trabalhador X se encontrar integrado numa carreira diferente daquela em que foi avaliado, entendemos que o que releva é a última avaliação nos termos do SIADAP, independentemente da carreira em que se encontre integrado.*

*Este entendimento é, ainda, reforçado analisando as regras de avaliação de desempenho aplicadas em situação de mobilidade, uma vez que caso o trabalhador não consolide é avaliado na carreira de destino e a respetiva nota releva na carreira de origem.*

Cumpre, pois, informar.

#### **I – Enquadramento jurídico**

O n.º 1 do art.º 93º da LTFP<sup>1</sup>, esclarece que a mobilidade reveste a forma de mobilidade na categoria, intercategorias ou intercarreiras.

Em anotação a esta norma Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>2</sup> referem:

*“No presente artigo enunciam-se as duas modalidades que a mobilidade pode assumir, podendo consistir numa mobilidade na categoria ou intercarreiras ou categorias.*

*Na primeira das modalidades - mobilidade na categoria -, o trabalhador continua a exercer as funções próprias da sua categoria noutra ou no mesmo órgão ou serviço, mantendo ou não a atividade aí exercida, o que significa que continua a executar o conteúdo funcional da sua categoria, embora o faça noutra local de trabalho, pertencente ou não ao mesmo serviço, ou no exercício de uma atividade diferente aquela que vinha aí exercendo (v.g. o técnico superior jurista que está no departamento de obras e passa a exercer a sua atividade, no mesmo ou noutra órgão, no departamento de contraordenações). (...)*

*Na mobilidade intercarreiras, o trabalhador passa a exercer funções diferentes das que correspondem ao conteúdo funcional da categoria e carreira em que está provido, pelo que se está perante uma mobilidade funcional vertical, em que o trabalhador é chamado a exercer funções que não integram nem são afins ou funcionalmente ligadas às da sua carreira e categoria, antes se tratando de funções próprias de uma carreira diferente, que faz apelo a um grau de complexidade funcional igual ou diferente.*

*Na mobilidade intercategorias também se está perante uma mobilidade funcional vertical, embora já não se possa dizer que o trabalhador passa a executar funções que integram o conteúdo funcional de outra carreira. Na verdade, na mobilidade intercategorias o trabalhador mantém-se a exercer as funções que são próprias da carreira em que está provido, passando apenas a executar as funções que são específicas de uma determinada categoria dessa mesma carreira, sejam elas de uma categoria superior ou inferior.*

*Só pode, como tal, haver mobilidade intercategorias quando a respetiva carreira seja pluricategorial e, portanto, a cada categoria corresponda um conteúdo funcional diferente, o que, aliás, é pressuposto de uma carreira pluricategorial (...)*

Por sua vez, o art.º 100º, que dispõe sobre a **“Avaliação do desempenho e tempo de serviço em situação de mobilidade”**, refere:

*“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.”*

<sup>1</sup> Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

<sup>2</sup> in “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, 1º volume pág.349 e seguintes

A respeito desta disposição, pode ler-se nas anotações dos mesmos autores:

*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 (v. arts. 89.º a 91.º e respectivas anotações).*

*Assim, o trabalhador em mobilidade **intercarreiras** ou categorias será avaliado pelo serviço ou unidade orgânica onde se encontre a prestar trabalho (...) 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.*

*Por sua vez, o trabalhador em mobilidade na categoria será avaliado pelo serviço ou unidade orgânica de destino (quando a mobilidade seja geográfica) ou de origem (quando a mobilidade se opere no interior do serviço) (...)*

*Em segundo lugar, resulta igualmente desta norma que a **menção obtida na avaliação de desempenho e o tempo de exercício de funções em mobilidade serão considerados** como tendo sido obtidos e prestados:*

*- na categoria, ou carreira ou actividade de origem, se o trabalhador a ela voltou no final do período de mobilidade;*

*- na categoria, carreira ou actividade em que esteve na situação de mobilidade, se no final desta, e sem que tenha havido quebra ou interrupção de funções, foi nomeado definitivamente ou contratado por tempo indeterminado para tal categoria ou carreira.*

*Deste modo, no final da mobilidade, se esta se consolidar, as avaliações de desempenho alcançadas **relevarão como tendo sido prestadas na actividade, categoria ou carreira em que ocorreu a consolidação**, relevando na situação jurídico-funcional de origem quando não se verifique essa consolidação ou sempre que, sem quebra ou interrupção de funções, não se tenha sido provido por tempo indeterminado no posto de trabalho cujas funções se desempenharam em regime de mobilidade. (...)<sup>3</sup>.*

Relativamente à alteração do posicionamento remuneratório regem os art.ºs 156.º a 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Assim, dispõe o n.º 1 artigo 156º:

*“1 – Os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ver alterado o seu posicionamento remuneratório **na categoria** para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, nos termos do presente artigo.*

*(...).*

---

<sup>3</sup> Negritos nossos

Acerca desta disposição comentam *Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar*<sup>4</sup>

*(...)*

*Uma primeira nota para realçar que as menções em causa **têm todas de ser obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório**, o que significa que se o trabalhador mudar de posição remuneratória (seja na mesma categoria, seja por promoção à categoria superior, no caso das carreiras pluricategoriais, seja por mudança de carreira) deixará de beneficiar das menções que anteriormente lhe haviam sido atribuídas, as quais se tornam irrelevantes para o efeito de futuras alterações de posicionamento remuneratório, voltando a estar obrigado a perfazer as menções referidas no n.º 2 do presente artigo na nova posição remuneratória.(...)*”.

Por último, salientamos o que é referido pela DGAEP acerca do tratamento a dar em relação aos pontos em excesso nas FAQs<sup>5</sup> relativas às “*carreiras e remunerações*”

*“ 1. Que avaliações de desempenho relevam para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório?*

*Relevam as avaliações do desempenho obtidas durante o mesmo posicionamento remuneratório*

*Contudo, a partir do ano de 2023, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os 10 pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso são contabilizados para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório na mesma categoria e carreira.*

*O exposto aplica-se já aos pontos resultantes do ciclo avaliativo 2021-2022.”*

Resulta daqui que se o trabalhador alterar de categoria ou de carreira, perde os pontos que até aí tiver acumulado.

## **II – Aplicação ao caso concreto**

É referido que o “*trabalhador X foi integrado em mobilidade na carreira de técnico superior em 01.07.2021*” logo, mobilidade intercarreiras.

Nada é referido sobre se houve, ou não, consolidação dessa mobilidade.

---

<sup>4</sup> Ob.cit pag. 470

<sup>5</sup> Acessível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=45000000>

Assim, e como resulta do atrás exposto:

1. A menção obtida na avaliação de desempenho e o tempo de exercício de funções em mobilidade serão considerados como tendo sido obtidos e prestados:

- a) - Na carreira de origem, se o trabalhador a ela voltou no final do período de mobilidade;
- b) - Na carreira em que esteve na situação de mobilidade, se no final desta, e sem que tenha havido quebra ou interrupção de funções, foi nomeado definitivamente ou contratado por tempo indeterminado para tal categoria ou carreira.

Atendendo a que o trabalhador no biénio 2021/2022, não teve “*contratualização de objetivos/competências*”, há que atender, também ao referido nas alíneas a) e b) do ponto anterior, ou seja:

- **Se não consolidou**, a avaliação do biénio 2021/2022, poderá ser feita através da relevância da avaliação anterior na carreira de Assistente operacional, ou, se assim não o quiser, ou se pretender a sua alteração, o trabalhador poderá requerer a avaliação por ponderação curricular (Cfr. n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º do Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)

- **Se consolidou** na carreira de técnico superior, a avaliação do biénio 2021/2022 só poderá ser feita por ponderação curricular pois, só relevam para a avaliação as funções exercidas na nova carreira.