TÁBVA
MUNICÍPIO

ATA Nº 2

----- Aos 6 dias, do mês de dezembro de 2021, pelas 14 horas, reuniu-se o Conselho Coordenador da Avaliação, constituído nos termos do nº 7, do artº 21º, do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, e alterado pelo Despacho Nº 91/RH/2021, de 18 de novembro de 2021, que a partir deste ato para a ser composto pela Senhora Vereadora a Tempo Inteiro, Dra. Susana Margarida Macedo Mendes, Presidente do CCA, pelo Senhor Vice-Presidente da Câmara, Dr. António Manuel Fonseca Oliveira, que substituirá o Presidente do CCA nas suas faltas e impedimentos, pelo Senhor Vereador a Tempo Inteiro, Eng.º David Miguel Sousa Fernandes Correia Pinto, pela Senhora Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, Dra. Sofia Alexandra Andrade Pinto Lopes Félix, pela Senhora Chefe da Divisão de Obras Particulares e Gestão Urbanística, Eng.ª Maria Luísa Nunes Marques, e pelo Senhor Chefe da Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Ambiente, Eng.º José Luís Ferreira Lima. ----------

------ Iniciada a reunião, passou-se de imediato ao desenvolvimento dos assuntos constantes na Ordem de Trabalhos: ----------

1. **Integração das carreiras especiais e não revistas, na distribuição das percentagens máximas para a diferenciação de desempenho no âmbito da Avaliação de Desempenho do biénio 2019/2020:** ---------

   Os trabalhadores integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, revisão ou integração, designadamente as carreiras de Especialista de Informática e de Fiscal, integrarão para efeitos de fixação e distribuição de percentagens de diferenciação de desempenho, respetivamente, as carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico. ----------

2. **Fixação e distribuição das percentagens máximas para a diferenciação de desempenhos no âmbito da Avaliação de Desempenho do biénio 2019/2020:** ----------

   Nos termos do nº 1, do artº 75º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, considerando o universo de 256 trabalhadores passíveis de lhes ser aplicada avaliação, por aplicação de quota de 25%, foi determinado que o número máximo de trabalhadores que podem alcançar a menção de Desempenho Relevante é de 64, podendo 13 destes concorrer para o reconhecimento de Desempenho de Excelente, que correspondem a 5% do total dos trabalhadores. ----------

   Ainda de acordo com o nº 2, do mesmo artigo, as percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número de trabalhadores, com aproximação por excesso, a ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras. ----------

TÁBVA
MUNICÍPIO

Carreira	Nº de Trabalhadores	Unidade	Nº	%	Relevante	
					25%	5%
Técnico Superior	42	DAF	8	19,0%	2	2
		DOPGU	3	7,1%	1	
		DOSUA	2	4,8%	1	
		DEDS	23	54,8%	6	
		Outros*	6	14,3%	2	
		Total	**42**	**100,0%**	**12**	
Assistente Técnico	35	DAF	11	31,4%	3	2
		DOPGU	4	11,4%	1	
		DOSUA	1	2,9%	0	
		DEDS	15	42,9%	3	
		Outros*	4	11,4%	1	
		Total	**35**	**100,0%**	8	
Assistente Operacional	179	DAF	5	2,8%	1	9
		DOPGU	0	0,0%	0	
		DOSUA	69	38,5%	17	
		DEDS	105	58,7%	26	
		Outros*	0	0,0%	0	
		Total	**179**	**100,0%**	44	
Total de Trabalhadores	256	DAF	24	9,4%	6	13
		DOPGU	7	2,7%	2	
		DOSUA	72	28,1%	18	
		DEDS	143	55,9%	35	
		Outros*	10	3,9%	3	
		Total	**256**	**100,0%**	64	

Do preceituado no nº 3, do artº 6º, da Portaria nº 759/2009, de 16 de julho, o pessoal não docente em exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Tábua, com vinculo ao Município de Tábua, integram as quotas deste, sendo da competência da Secção Autónoma prevista no nº 4, do artº 3º, da referida Portaria, validar as avaliações de Desempenho de Relevante e Inadequado, bem como proceder ao reconhecimento do Desempenho de Excelente. ----------

3. **Análise das propostas de avaliação referentes ao biénio 2019/2020 para harmonização (SIADAP 3): -**

Considerando:

TÁBVA
MUNICÍPIO

- A situação pandémica SARS-COV-2 a decorrer no nosso País desde março de 2020, e que provocou alterações ao normal funcionamento dos serviços, originando o não cumprimento do período mínimo de um ano de contacto funcional com os objetivos e competências traçadas;
- A não realização da monitorização e reformulação de objetivos a vários trabalhadores;
- A dificuldade de os avaliadores procederem a uma justa e efetiva avaliação dos seus trabalhadores.

Este CCA entende que não foram reunidas as condições mínimas para aplicação do SIADAP – Ciclo 2019/2020 por fatores não imputáveis aos seus trabalhadores, e de vários pareceres emitidos pelas Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve, Centro e Norte, que se anexam à presente ata, o CCA deliberou, por unanimidade, propor ao Senhor Presidente da Câmara, que se proceda ao relevar da última avaliação para os trabalhadores que tenham sido avaliados em ciclos anteriores, e se proceda à avaliação por ponderação aos restantes trabalhadores.

--------- Nada mais havendo a tratar e para constar, foi elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos presentes. ----------

Paços do Município de Tábua, 6 de dezembro de 2021

O Conselho Coordenador da Avaliação,

Susana Margarida Macedo Mendes
(Vereadora dos Recursos Humanos)

António Manuel Fonseca Oliveira
(Vice-Presidente da Câmara)

David Miguel Sousa Fernandes Correia Pinto
Vereador a Tempo Inteiro

(Sofia Alexandra Andrade Pinto Lopes Félix)
(Chefe da DAF

(José Luís Ferreira Lima)
Chefe da DOSUA

(Maria Luísa Nunes Marques)
Chefe da DOPGU

TÁBVA
MUNICÍPIO

Município de Tábua
ENTRADA
11/3/2019
1197

Ministério do Planeamento
Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro

Exmº Senhor
Presidente da Câmara Municipal do Município de Tábua
Lg Gen Humberto Delgado, S/n
3420-308 Tábua

Sua referência	Sua comunicação de	Nossa referência	Data
		DSAJAL 486/19 Proc: CSJ_2019_0042_061614 ID 111202	07 MAR. 2019

ASSUNTO: SIADAP - Não aplicação no ciclo de avaliação para o biénio 2017/2018

Em referência ao vosso ofício n.º 239, de 28-01-2019, junto remeto a V. Ex.ª o nosso parecer n.º 52, de 01-03-2019, elaborado pela Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local da CCDR Centro, relativo à questão que ali nos é formulada.

Com os melhores cumprimentos,

A Diretora de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local

(Maria José Leal Castanheira Neves)
Por Delegação de Competências nos Termos do
Despacho n.º 12479/2014, da Presidente da CCDRC,
Publicado no D.R.II Série, nº196, de 10 de outubro de 2014

Anexo: o mencionado
/hn

Ministério do Planeamento
Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro

Ana Cristina Vasques Braga da Cruz

Parecer
N.º: DAJ 52/19

Para: Chefe de Divisão

C/C:

Parecer

Concordo

Coimbra, 07 de Março de 2019

(Elisabete Frutuoso)

Despacho

Concordo.

Coimbra, 7 de março de 2019

(M. J. Castanheira Neves)

Por Delegação de Competências nos Termos do Despacho n.º 12479/2014, da Presidente da CCDRC, Publicado no D.R. II Série nº 196, de 10 de Outubro de 2014

ASSUNTO/RESUMO: **N/Ref.ª CSJ_2019_0042_061614**

SIADAP - Não aplicação no ciclo de avaliação para o biénio 2017/2018

Ministério do Planeamento
Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro

Através do ofício nº 239, datado de 28 de janeiro de 2019, veio o Município de Tábua, solicitar um parecer jurídico sobre a seguinte questão:

No seguimento de não aplicação do SIADAP no ciclo avaliativo referente ao biénio de 2017/2018, e não se vislumbrando qualquer tipo de norma legal na LOE2019, que permita a atribuição de um ponto por cada ano não avaliado, como se verificou no art.º 18º, da LOE2018, solicita-se respeitosamente a V. Exas. parecer relativamente à possibilidade legal de suprimir essa falha de modo a que os trabalhadores não saiam prejudicados na sua carreira.

Cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

Pretende o Município de Tábua saber como suprimir a falta da não aplicação do SIADAP no ciclo avaliativo referente ao biénio de 2017/2018, de modo a que os trabalhadores não saiam prejudicados na sua carreira.

Na situação descrita estão em causa trabalhadores que, não tendo sido avaliados no âmbito do SIADAP, no biénio de 2017/2018, ainda assim, têm todo o direito, de ver reconhecido o trabalho que realizaram no respetivo ciclo avaliativo.

Julgamos, assim, que a solução para os trabalhadores que se viram impossibilitados de terem uma avaliação regular nos termos previstos para o SIADAP 3, por motivos que lhe foram estranhos, deverá ser a mesma que é dada aos trabalhadores que se subsumem no disposto nos nºs 6 e 7 do art.º 42 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Com efeito, no nosso entendimento, perante uma lacuna da lei, deverá, por analogia, ser integrada através de norma existente no sistema jurídico que regule caso análogo.

É o que decorre dos nºs 1 e 2 do art.º 10 do Código Civil ao preverem, respetivamente, que os casos não previstos na lei são regulados *"segundo a norma aplicável aos casos análogos."* e que *"Há analogia sempre que no caso omisso procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei."*.

Como refere Baptista Machado[1] "*O recurso à analogia como primeiro meio de preenchimento das lacunas justifica-se por uma razão de coerência normativa ou de Justiça relativa (princípio da igualdade: casos semelhantes ou conflitos de interesses semelhantes devem ter tratamento semelhante) (...), a que acresce ainda uma razão de certeza do direito: é muito mais fácil obter a uniformidade de julgados pelo recurso à aplicação, com as devidas adaptações, da norma aplicável a casos análogos do que remetendo o julgador para critérios de equidade ou para os princípios gerais do Direito.*".

E esta solução legislativa facilmente se compreende se atendermos ao facto de que há muitas situações que se encontram no "*espaço ajurídico*", pois, como justifica este autor, estão no "*domínio das situações da vida não carecidas ou não merecedoras de tutela jurídica*", que só com o desenvolvimento das relações económicas e sociais se torna "*necessária a regulamentação de um domínio de relações que até ali não se revelaram juridicamente significativas ou merecedoras de tutela jurídica.*".[2]

Assim, os trabalhadores aqui em apreço poderão solicitar o "arrastamento" da nota do ciclo avaliativo anterior, nos termos do que estabelece o nº 6 do artigo 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro ou, socorrendo-se do previsto no nº 7 do mesmo artigo e diploma legal, requerer ponderação curricular.

Em conclusão, os trabalhadores que não foram objeto de uma avaliação regular, no ciclo avaliativo de 2017/2018 poderão, por aplicação analógica dos nºs 6 e 7 do art.º 42º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, solicitar o "arrastamento" da nota do ciclo avaliativo anterior ou requerer ponderação curricular, suprindo, deste modo, a falta da sua avaliação de desempenho.

A Divisão de Apoio Jurídico

(Cristina Braga da Cruz)

[1] In "*Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*", Almedina. Coimbra 1991, pág. 202
[2] Pág. 201 da obra referida na nota 1

CCDRn
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO NORTE

ASSUNTO:	SIADAP3_serviço efetivo; contratualização e reformulação de objetivos.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TL_3704/2020
Data:	21-04-2020

Solicita o Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal consulente o seguinte esclarecimento jurídico:

«Considerando que:

a) Constituem requisitos funcionais para avaliação, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo, cumulativamente (n.º 2 e 5 do artigo 42º do SIADAP);

b) Para apuramento do ano efetivo de serviço devem ser retiradas as ausências significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP (faq's DGAEP);

c) De acordo com o artigo 42º do SIADAP, no caso de trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída nos termos do referido diploma (n.º 6 do referido artigo). Caso o trabalhador não tenha avaliação anterior passível de ser feita relevar, ou detendo-a, pretenda a sua alteração, deve solicitar a avaliação por ponderação curricular.

d) A lei refere apenas a possibilidade de reformulação de objetivos e de resultados a atingir, em casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade, no âmbito do SIADAP 3 (artigo 8.º, alínea d)).

No caso de um trabalhador que contratualizou os objetivos para este biénio em dezembro de 2019, mas que se encontra no regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, tendo em conta o momento de crise pandémica COVID-19, considera-se que terá o serviço efetivo de 1 ano, ou é atribuída avaliação nos termos acima referenciados?

Ou, por outro lado, poderá considerar-se a reformulação dos objetivos por parte do trabalhador enquanto durar este regime excecional, considerando-se, no entanto o mesmo como serviço efetivo?

No caso de um trabalhador que contratualizou os objetivos para este biénio em dezembro de 2019, mas que se encontra no regime excecional e temporário de teletrabalho, tendo em conta o momento de crise pandémica COVID-19, poderá conforme Ofício Circular n.º 13/GDG/08, ver os seus objetivos reformulados?».

Neste sentido, cumpre-nos informar:

I – Enquadramento Jurídico

A Lei n.º 66-B/2007, de 28.12 (doravante Lei do SIADAP)[1], aplica-se, com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4.09, aos serviços da administração autárquica. Estabelece o artigo 42.º da referida Lei que os requisitos de tempo de serviço para efeitos de avaliação são, cumulativamente, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo, devendo o serviço efetivo ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.

Sobre as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo, esclarece a DGAEP no seu conjunto de perguntas frequentes[2]:

> *«3. Quais são as ausências que devem ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo, nos termos da alínea f) do artigo 4.º do SIADAP?*
> *A consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços, implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito».*

Por outro lado, no âmbito das medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19, dispôs o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.03[3]:

---

[1] Alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31.12, n.º 55-A/2010, de 31.12, e n.º 66-B/2012, de 31.12.

[2] Acessível em: https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000.

[3] Que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, alterado pelo Decreto-Lei n.º 10-E/2020, de 24.03, pela Lei n.º 4-A/2020, de 6.04, pelo Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6.04, pela Lei n.º 5/2020, de 10.04, e pelo Decreto-Lei n.º 14-F/2020, de 13.04.

«Artigo 22.º

Faltas do trabalhador

1- Fora dos períodos de interrupções letivas fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, 18 de junho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado:

a) Por autoridade de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual;

b) Pelo Governo.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador comunica a ausência nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual»;

E o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26.03:

«Artigo 2.º

Regime excecional de faltas justificadas

1- Durante a vigência do presente decreto-lei, e sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por assistência a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como a neto que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, nos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, de 18 de junho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, quando aplicável;

b) As motivadas por assistência a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente que se encontre a cargo do trabalhador e que frequente equipamentos sociais cuja atividade seja suspensa por determinação da autoridade de saúde, no âmbito do exercício das suas competências, ou pelo Governo, desde que não seja possível continuidade de apoio através de resposta social alternativa;

c) As motivadas pela prestação de socorro ou transporte, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, por bombeiros voluntários com contrato de trabalho com empregador do setor privado ou social, comprovadamente chamados pelo respetivo corpo de bombeiros.

2- As faltas justificadas ao abrigo do número anterior não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador comunica a ausência ao empregador nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

4- As faltas previstas no presente artigo não contam para o limite anual previsto nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho.

5- Para prestar assistência nas situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, o trabalhador pode proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação, por escrito com antecedência de dois dias relativamente ao início do período de férias.

6- Durante o período de férias previsto no número anterior é devida retribuição do período correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, não se aplicando o n.º 3 do artigo 264.º do Código do Trabalho, podendo neste caso o subsídio de férias ser pago na sua totalidade até ao quarto mês seguinte ao do início do gozo de férias.

7- O disposto no n.º 5 não é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual.

8- Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1, o comandante do respetivo corpo de bombeiros emite documento escrito, devidamente assinado, comprovando os dias em que o bombeiro voluntário prestou serviço, sendo o respetivo salário encargo da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.

9- O disposto nos números anteriores não afasta a aplicação de disposição mais favorável prevista no Código do Trabalho, em legislação específica ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

10- Os estabelecimentos a que se refere o n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, asseguram o acolhimento dos beneficiários indicados na mesma disposição durante o período de interrupção letiva».

Em consonância, afigura-se-nos que as faltas do(s) trabalhador(es) para assistência a filho, neto ou familiar[4], nos termos dos diplomas supracitados, devem ser descontadas para efeitos do apuramento do

[4] Veja-se no "mini site COVID 19" da DGAEP (acessível em: https://www.dgaep.gov.pt/coronavirus/docs/FAQ_CORONAVIRUS_16_mar_2020.pdf):
«17) Na situação prevista nas perguntas anteriores, o trabalhador mantém o direito a auferir a remuneração e o subsídio de refeição?

ano de serviço efetivo[5], uma vez que não se encontra(m) em exercício efetivo de funções. Ao contrário, correspondendo o exercício de funções em regime de teletrabalho a serviço efetivo, deve ser considerado para os referidos efeitos.

Ora, sendo o biénio em referência o de 2019/2020[6], os trabalhadores – que se encontrem em regime de faltas para assistência a filho, neto ou familiar, ou em regime de teletrabalho – reúnem, em princípio[7], os requisitos de tempo de serviço para efeitos de avaliação, ou seja, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo[8], presumindo-se que este tempo tenha sido prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador[9].

Porém, os objetivos destes trabalhadores não foram contratualizados *«no início do período da avaliação»* como estipula a alínea *a)* do artigo 67.º da Lei do SIADAP[10]. Assim, afigurando-se, salvo melhor opinião, que no cômputo do ano de serviço efetivo exigível (para que seja legalmente possível a avaliação) não pode relevar o período anterior à fixação dos objetivos e porque também deve ser desconsiderado o tempo em que trabalhadores estão em regime de faltas para assistência a filho, neto ou familiar[11], o período relevante, em que os objetivos a atingir foram objeto de contratualização prévia, não abrange, no caso, o tempo mínimo de avaliação legalmente estabelecido. Dada a excecionalidade do contexto atual que não deve prejudicar os direitos dos trabalhadores em funções públicas[12], afigura-se-nos que, para estes trabalhadores, se deve aplicar, por analogia, o disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei do SIADAP, ou seja, estes trabalhadores podem fazer relevar para efeitos da respetiva carreira, a última

---

Podem verificar-se três situações:
(...)
• Caso o trabalhador se encontre em situação de faltas para assistência a filho, neto ou familiar, auferirá os subsídios que já se encontram legalmente previstos para as respetivas eventualidades, não havendo lugar ao pagamento de subsídio de refeição (nestes casos o trabalhador não se encontra em exercício de funções);
(...)».

[5] Dispõe a alínea *f)* do artigo 4.º da Lei do SIADAP: *«[p]ara os efeitos do disposto na presente lei, entende-se por: (...) «Serviço efectivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços».*

[6] A partir de 1 de janeiro de 2013, por força da alteração dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31.12 (Lei do Orçamento do Estado para 2013), a avaliação do desempenho dos trabalhadores passou a ter caráter bienal, respeitando ao desempenho dos dois anos civis anteriores (cfr. artigo 41.º da Lei do SIADAP). Note-se que o n.º 6 do artigo 49.º da referida Lei do Orçamento do Estado para 2013 dispôs que *«[a]s alterações introduzidas não prejudicam os sistemas SIADAP adaptados, com exceção dos que disponham de ciclos avaliativos anuais, os quais passam a bienais».*

[7] No pressuposto de que não tenham tido outras ausências que devam ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo.

[8] Cfr. o n.º 2 do artigo 42.º da Lei do SIADAP.

[9] Cfr. o n.º 3 do artigo 42.º da Lei do SIADAP.

[10] A consulente refere terem sido contratualizados apenas em dezembro de 2019.

[11] Previsto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.03, na redação atual, e no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26.03.

[12] Neste sentido, v. o Despacho n.º 3614-D/2020, publicado no *Diário da República* n.º 58, Série II, de 23.03.

avaliação atribuída e, se não tiverem avaliação que releve ou se pretenderem a sua alteração, solicitar a ponderação curricular prevista no artigo 43.° da Lei do SIADAP e no Despacho normativo n.° 4-A/2010, publicado no *Diário da República* n.° 26, Série II, de 8.02.

Contudo, salienta-se que a entidade consulente deve providenciar pela aplicação efetiva do SIADAP[13], sendo o processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir da iniciativa e responsabilidade do Presidente da Câmara Municipal (cfr. o n.° 1 do artigo 62.° da Lei n.° 66-B/2007, de 28.12, na redação atual, e a alínea *a)* do n.° 1 do artigo 3.° do Decreto Regulamentar n.° 18/2009, de 4.09).

Com efeito, realça-se, a não fixação atempada dos objetivos, para além de desrespeitadora do regime legal, pode traduzir-se, como no caso, em penalização do trabalhador por motivos que lhe não são imputáveis, não sendo líquido que a solução de recurso que se aponta não resulte em seu prejuízo.

Por último, sobre a possibilidade de reformulação dos objetivos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, deve atender-se ao disposto no artigo 74.° da Lei do SIADAP:

«Artigo 74.°

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade;

b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado».

Em conformidade, por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado, pode haver revisão/reformulação de objetivos nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o

[13] *V.g.* cumprindo o disposto na alínea *a)* do artigo 67.° da Lei do SIADAP.

previsto desenrolar da atividade, o que se admite verificar-se na presente situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (v. ainda o disposto no Ofício Circular 13/GDG/08).

II – Conclusão

1. Como esclarece a DGAEP[14], *«[a] consideração do serviço efetivo como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços, implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP, cabendo a cada serviço aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito».* Assim, afigura-se-nos que, para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo:

- Devem ser descontadas as ausências do(s) trabalhador(es) para assistência a filho, neto ou familiar (cfr. o artigo 22.º previsto no Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13.03, na redação atual, e o artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26.03);
- Deve ser considerado o tempo de exercício efetivo de funções em regime de teletrabalho.

2. Sendo o biénio em referência o de 2019/2020, independentemente da situação em que se encontrem, o(s) trabalhador(es) em referência reúnem, em princípio, os requisitos de tempo de serviço para efeitos de avaliação[15].

3. Porém, sendo requisito essencial à avaliação a fixação prévia dos objetivos a atingir, em relação aos trabalhadores ora em regime de faltas para assistência a filho, neto ou familiar, não se preenche o período mínimo de avaliação legalmente estabelecido[16], uma vez que foram objeto de contratualização

[14] No conjunto de perguntas frequentes acessível em https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932ff084b9abab44&ID=58000000.
[15] No pressuposto de que não tenham tido outras ausências que devam ser descontadas para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo.
[16] Cumulativamente, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação (cfr. o artigo 42.º da referida Lei do SIADAP).

apenas em dezembro de 2019, afigurando-se-nos, que, dada a excecionalidade do contexto atual, deve, para estes trabalhadores, ser aplicado, por analogia, o disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 42.º da Lei do SIADAP.

4. Por último, admite-se que a presente situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 seja enquadrada no âmbito de aplicação do artigo 74.º da Lei do SIADAP, podendo, assim, por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado, haver revisão/reformulação de objetivos dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Título: SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP). AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO. SUPRIMENTO.

Data: 26-04-2019 **Parecer N.º:** 6/2019

Informação N.º: I04462-2019

Solicitou o Município de a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional a emissão de parecer jurídico sobre o assunto acima mencionado, pelo que, na sequência do que nos foi superiormente determinado, cumpre à Divisão de Apoio Jurídico agir em conformidade.

De acordo com o pedido formulado, está em causa saber como proceder em relação ao suprimento da avaliação do desempenho dos trabalhadores no biénio 2017-2018, em que não houve lugar a essa avaliação por motivos imputados ao Município.

Informando:

1. A Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)(1), de onde destacamos, com interesse para a matéria, os seguintes preceitos:

Artigo 41.º
Periodicidade
1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de caráter bienal, sem prejuízo do disposto na presente lei para a avaliação a efetuar em modelos adaptados do SIADAP.
2 - A avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Artigo 42.º
Requisitos funcionais para avaliação
1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.
2 - No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.
3 - O serviço efectivo deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto directo pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do Conselho Coordenador da Avaliação, a realização de avaliação.
4 - No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa 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.

Artigo 43.º
Ponderação curricular
1 - A avaliação prevista no n.º 7 do artigo anterior traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:
a) As habilitações académicas e profissionais;
b) A experiência profissional e a valorização curricular;
c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente actividade de dirigente sindical.
2 - Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.
3 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei.
4 - A ponderação curricular e a respectiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em acta, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.
5 - Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública.(2)

2. Do Decreto Regulamentar nº 18/2009, e com interesse para a questão, referenciamos o seguinte preceito:

Artigo 29.º
Regulamentação
São 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 Administra-ção Pública nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

3. O Orçamento do Estado para 2019 foi aprovado pela Lei nº Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019), havendo a realçar o disposto no seu artigo 16º, na parte que interessa:

Artigo 16.º
Valorizações remuneratórias
1 - Para os titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, em 2019 são permitidas as valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes dos atos previstos nos números seguintes.
2 - São permitidas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, relevando, para o efeito, os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, e sendo o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito por via de situações ocorridas em 2018 ou que ocorram em 2019 processado com o faseamento previsto para 2019 no n.º 8 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado de 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.
3 - São permitidas alterações gestionárias de posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, dentro da dotação inicial aprovada para este mecanismo, com aplicação do faseamento previsto no número anterior.
4 - É permitida a atribuição de prémios de desempenho ou outras prestações pecuniárias de natureza afim, de 50 % do valor regulamentado dentro da dotação inicial aprovada para o pagamento de prémios de desempenho, abrangendo preferencialmente os trabalhadores que não tenham tido alteração obrigatória de posicionamento remuneratório desde 1 de janeiro de 2018.
5 - São também permitidas, em todas as carreiras que o prevejam, valorizações e acréscimos remuneratórios resultantes de promoções, nomeações ou graduações em categoria ou posto superiores aos detidos, incluindo nos casos em que dependam da abertura de procedimentos concursais para categorias superiores de carreiras

pluricategoriais, gerais ou especiais, ou, no caso das carreiras não revistas e subsistentes, incluindo carreiras e corpos especiais, para as respetivas categorias de acesso, assim como de procedimentos internos de seleção para mudança de nível ou escalão, que tenham despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa e pela área das finanças e Administração Pública, com exceção dos órgãos e serviços das administrações regional e local, em que a emissão daquele despacho compete ao presidente do respetivo órgão executivo das regiões autónomas e das autarquias locais.
(...)

4. Com interesse para a nossa questão, dá-se conta do entendimento veiculado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no seu sítio da Internet (3), que transcrevemos:
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 42.º 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 n.º 3 do artigo 85.º 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.

2. O trabalhador não avaliado pode fazer relevar uma avaliação anterior atribuída em sede de avaliação por ponderação curricular realizada ao abrigo dos artigos 42.º, n.º 7, e 43.º do SIADAP?
Sim, dado que esta avaliação consubstancia uma forma de avaliação alternativa à avaliação regular baseada nos parâmetros Resultados e Competências, e respeita a escala qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas na mesma lei (artigo 43.º, n.º 3 do SIADAP).

3. Um trabalhador não avaliado, em vários ciclos avaliativos consecutivos, pode optar por fazer rele-var, para cada um desses ciclos avaliativos, uma mesma última avaliação anterior?
Sim. A lei não impõe qualquer limitação ao número de vezes que a última avaliação atribuída ao trabalhador pode relevar para os ciclos avaliativos subsequentes não avaliados, pelo que o trabalhador poderá sempre optar por essa mesma avaliação enquanto a mesma mantiver a qualidade de última avaliação, o que significa que o trabalhador a pode manter até que seja de novo avaliado, quer em sede de avaliação com base em Objetivos/Resultados quer em sede de avaliação por ponderação curricular.

5. Do que vem de se referir, cremos que se extrai, sem hesitações, a possibilidade de os trabalhadores não avaliados, por falta de requisitos para tal, ou por outras razões, nomeadamente, pela não aplicação do SIADAP pela entidade empregadora, fazerem relevar a ultima avaliação obtida, seja com base em objetivos e/ou competências, ou com base em ponderação curricular.

6. Tem a doutrina também admitido a possibilidade de, em situações de não aplicação efetiva do SIADAP por motivos relativos à entidade empregadora, os trabalhadores poderem optar, não obstante serem detentores de uma última avaliação válida, pela realização de uma ponderação curricular substitutiva.

7. A jeito de conclusão, e respondendo ao solicitado, somos a entender que a questão deve ser resolvida no âmbito da Lei nº 66-B/2007, podendo os trabalhadores optar por fazerem relevar a última avaliação do desempenho obtida ou a ponderação curricular substitutiva, se a requererem, como forma de ultrapassar a ausência de avaliação do desempenho no biénio 2017-2018, imputável ao Município.

(1) Alterada pelas Leis nºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro. Na administração local autárquica, há que contar ainda com o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que pro-cede à adaptação à Administração Autárquica do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração

Pública (SIADAP).
(2) Trata-se do Despacho normativo n.º 4-A/2010, assinado em 4 de fevereiro de 2010, pelo então Ministro de Estado e das Finanças, e publicado no Diário da República, 2.ª série, nº 26, de 8 de fevereiro de 2010.
(3) Com o endereço www.dgaep.gov.pt, Perguntas frequentes, FAQ's - SIADAP Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, X - Ausência de avaliação.
(4) Como é o caso de Paulo Veiga e Moura, in A Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Coimbra Editora, a pags. 197.

Relator: António Carrilho Velez