

Título: REGIME JURIDICO DO SIADAP. ELEITOS LOCAIS, MEMBROS DO SECRETARIADO EXECUTIVO INTERMUNICIPAL E MEMBROS DOS GABINETES DE APOIO - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO POR OPÇÃO GESTIONÁRIA.

Data: 03-11-2023

Parecer N.º: DAJ-Proc. nº 90/2023

Informação N.º: I11494-2023-DSAL/DAJ

Através do seu ofício com a referência nº 12063/2023, entendeu a Exma. Senhora Vereadora com o Pelouro dos Assuntos Jurídicos da Câmara Municipal de ..., submeter, à apreciação desta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, pedido de parecer jurídico sobre as seguintes questões:

(...)

1 - Considerando que a avaliação de desempenho dos trabalhadores que estejam a desempenhar funções de eleitos locais deverá ser feita através do recurso à ponderação curricular prevista da Lei de SIADAP, como deverão ser supridas as ausências de avaliação de desempenho desses trabalhadores?

- Através de uma única avaliação, ou reconstituindo todos os biénios em falta, e em que momento deverá a mesma ser feita?

- E quando algum dos eleitos nunca foi avaliado em sede de SIADAP?

2 - De que forma deverão ser supridas as ausências de avaliação de desempenho dos trabalhadores que sejam membros do secretariado executivo intermunicipal?

- Através do recurso à ponderação curricular prevista da Lei de SIADAP?

- Através de uma única avaliação, ou reconstituindo todos os biénios em falta, e em que momento deverá a mesma ser feita?

- E quando algum dos membros do secretariado executivo intermunicipal nunca foi avaliado em sede de SIADAP?

3 - De que forma deverão ser supridas as ausências de avaliação de desempenho dos trabalhadores que sejam membros dos gabinetes de apoio pessoal dos eleitos locais?

- Através do recurso à ponderação curricular prevista da Lei de SIADAP?

- Através de uma única avaliação, ou reconstituindo todos os biénios em falta, e em que momento deverá a mesma ser feita?

- E quando algum dos membros dos gabinetes de apoio pessoal dos eleitos locais nunca foi avaliado em sede de SIADAP?

4 - Poderão os trabalhadores que estejam a desempenhar funções de eleitos locais, os que sejam membros do secretariado executivo intermunicipal, bem como os que sejam membros dos gabinetes de apoio pessoal dos eleitos locais, ser elegíveis para beneficiar da alteração do posicionamento remuneratório (opção gestionária) prevista no nº 2 do Artigo 156º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho?

Em ordem a alicerçar aquelas suas dúvidas, o pedido de parecer - que aqui se dá por integralmente reproduzido - expõe o seguinte discurso argumentativo que, por motivos de brevidade e na parte que interessa, se transcreve:

(...)

I - Eleitos Locais

Na senda do consignado no Artigo 50º da Constituição da República Portuguesa, está legalmente consagrado no nº 3 do Artigo 22º da Lei nº 29/87, de 30 de junho (Estatuto dos Eleitos Locais) um princípio/garantia dos eleitos locais, nos termos do qual estes, por virtude do desempenho dos seus mandatos, não podem ser prejudicados na respetiva colocação ou emprego permanente ou no que respeita a promoções, concursos, regalias, gratificações, benefícios sociais ou qualquer outro direito adquirido de caráter não pecuniário.

A avaliação de desempenho dos trabalhadores que estejam a desempenhar funções de eleitos locais foi objeto de discussão e análise em Reunião de Coordenação Jurídica entre a Direção Geral das Autarquias Locais e outras entidades, em 16 de março de 2009, desta tendo resultado uma solução interpretativa uniforme que, tendo sido superiormente homologada por despacho de 29 de setembro de 2009, e que seguidamente se transcreve:

"Pergunta

Como se aplica o novo regime jurídico do SIADAP (Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro), aos trabalhadores do Estado que estejam a desempenhar funções de eleitos locais em regime de permanência?

Solução Interpretativa

Deve-se recorrer à ponderação curricular prevista no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Fundamentação

Assenta no normativo supra mencionado, fundado em razões de interesse público."

II - Membros do secretariado executivo intermunicipal

Preveem os nºs 9 e 10 do artigo 97 do Anexo I à Lei nº 75/2013 de 12 de setembro, que:

"(...)

9 - Durante o exercício do respetivo mandato não podem os membros do secretariado executivo intermunicipal ser prejudicados no que respeita a promoções, gratificações, benefícios sociais ou qualquer outro direito adquirido de caráter não pecuniário.

10 - O tempo de serviço prestado como membro do secretariado executivo intermunicipal é contado como se tivesse sido prestado à entidade empregadora.

(...)" (sublinhado nosso)

III - Membros dos gabinetes de apoio pessoal

A avaliação de desempenho dos membros que integram os gabinetes de apoio pessoal dos eleitos locais foi objeto de discussão e análise em Reunião de Coordenação Jurídica entre a Direção Geral das Autarquias Locais e outras entidades em 14 de julho de 2006, tendo-se concluído, por maioria, "que os funcionários providos em regime de comissão de serviço nos gabinetes de apoio pessoal dos eleitos locais não estão sujeitos ao SIADAP durante o exercício dessas funções, uma vez que o exercício de funções nesses gabinetes é feito na qualidade de agentes políticos e não de funcionários - vide nº 5 do artº 43º do Anexo I à Lei nº 75/2023, de 12 de setembro.

(...)

Perante o descrito, cumpre emitir o solicitado parecer o qual, sendo prestado no âmbito das atribuições de apoio

técnico às autarquias locais integradas na circunscrição territorial desta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, se confina ao esclarecimento do quadro legal concretamente aplicável, conforme previsão da alínea p) do nº 1 do artigo 4º do Anexo ao Decreto-Lei nº 36/2023, de 26 de maio e alínea f) do ponto 5º da Portaria nº 528/2007, de 30 de abril.

Através da Lei nº 66-B/2007, de 18 de dezembro foi aprovado o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (adiante, abreviadamente, designado como SIADAP), adaptado à Administração Local através do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, o qual visou (...) contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências (cfr. nº 2 do artigo 1º do referido Decreto-Lei).

Assentando numa lógica de gestão por objetivos, o SIADAP exige a definição de objetivos individuais articulados com os objetivos organizacionais das entidades e respetivas unidades orgânicas, tendo em vista garantir a coerência entre os resultados globais, essenciais para assegurar o cumprimento dos objetivos de cada entidade pública. Sistema, de gestão coerente e integrada, que envolve três subsistemas: (i) subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da Administração Pública (SIADAP 1); (ii) subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da Administração Pública (SIADAP 2); e, (iii) subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3).

Reconduzindo a presente análise ao subsistema do SIADAP 3, atentas as questões colocadas, determina o artigo 41º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, que a avaliação do desempenho dos trabalhadores assume caráter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores. Processo que o legislador, nos termos do disposto no artigo 42º daquele diploma, faz depender da necessidade de verificação de determinados requisitos funcionais que se reconduzem à existência de uma relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde tenha sido prestado (1) (cfr. nº 2 daquele artigo). Serviço efetivo que - devendo ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido esse contacto, o Conselho Coordenador da Avaliação venha a determinar a realização da avaliação - corresponderá ao (...) trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços [cfr. nº 3 do artigo 42º e alínea f) do artigo 4º, ambos da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro] cujo apuramento determina a necessidade de serem retiradas as ausências significativas ao serviço, como sejam as licenças sem vencimento, as licenças de maternidade e o exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP (2).

Verificados aqueles requisitos funcionais, deve o desempenho do trabalhador ser objeto de avaliação (3) cuja competência recai sobre o seu imediato superior hierárquico ou, na sua ausência ou impedimento, no superior hierárquico de nível seguinte (cfr. nº 1 do artigo 56º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro). Já se, durante o período avaliativo, houver uma sucessão de avaliadores, aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, fica obrigado à recolha, junto dos demais, dos (...) contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação (cfr. nº 4 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Contudo, e porque em situações excecionais pode o trabalhador não deter os requisitos funcionais exigidos para uma avaliação através dos objetivos e competências previamente contratualizados, veio o legislador estabelecer, em sua substituição, a relevância, para efeitos da respetiva carreira, da última avaliação que lhe tenha sido atribuída, desde que a mesma tenha sido realizada ao abrigo do atual SIADAP ou, não o sendo, seja enquadrável nos casos previstos no nº 3 do artigo 85º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (cfr. nºs 5 e 6 do artigo 42º do referido diploma).

Na eventualidade do trabalhador não deter uma avaliação anterior que seja passível de relevar ou, tendo-a, pretender a sua alteração, pode recorrer a uma segunda modalidade de avaliação substitutiva requerendo para tal que lhe seja realizada, pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço, uma avaliação por ponderação curricular, conforme regime previsto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro. Avaliação que se traduz na ponderação do

currículo do trabalhador, o qual deve ser acompanhado da documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar uma proposta de avaliação, sendo obrigatoriamente valorados, sem embargo de outros que venham a ser definidos: As habilitações académicas e profissionais; A experiência profissional e a valorização curricular; O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (cfr. nºs 1 a 3 do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Para tal, e conforme previsão do nº 4 daquele artigo 43º, deve o Conselho Coordenador da Avaliação previamente fixar e publicitar os critérios que serão adotados para avaliação dos elementos de ponderação curricular, tendo por referencial o Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 4 de fevereiro, o qual procurou assegurar (...) uma ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no nº 1 do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 27 de Dezembro, e garantindo-se, assim, maior justiça e transparência em todos os processos de avaliação (4) .

Não obstante a sua vocação universal, porquanto se aplicar às unidades orgânicas, dirigentes e trabalhadores da Administração Central, Regional e Local, o regime consagrado na Lei nº 66-B/2007, de 27 de dezembro não será aplicável às entidades empresariais, aos gabinetes de apoio e a outras situações concretas.

Nos termos do disposto no artigo 6º da Constituição da República Portuguesa O Estado é unitário e respeita na sua organização e funcionamento o regime autonómico insular e os princípios da subsidiariedade, da autonomia das autarquias locais e da descentralização democrática da administração pública (cfr. nº 1). Poder local que se manifesta, nos termos do disposto no nº 2 do artigo 235º da nossa Constituição, através de (...) pessoas coletivas territoriais dotadas de órgãos representativos, que visam a prossecução de interesses próprios das populações respectivas (autarquias locais), as quais compreendem, no território continental, as freguesias, municípios e regiões administrativas e, nas regiões autónomas dos Açores e da Madeira, as freguesias e os municípios (cfr. nºs 1 e 2 do artigo 236º).

Autarquias que são administradas por órgãos representativos escolhidos, pelas respetivas populações, através de eleições livres, o que se reflete numa legitimidade democrática própria que, conjugada com o princípio da autonomia do poder local (5) , se traduz na necessidade de ser garantida a independência dos eleitos locais no exercício do respetivo mandato, nomeadamente no que respeita à organização hierárquica existente nas suas profissões de origem.

Neste âmbito, e com a epígrafe "Estatuto dos titulares de cargos políticos", determina o nº 2 do artigo 117º da Constituição da República Portuguesa que a lei dispõe sobre os deveres, responsabilidades e incompatibilidades dos titulares de cargos políticos, as consequências do respetivo incumprimento, bem como sobre os respetivos direitos, regalias e imunidades.

Regime, do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, que se encontra atualmente consagrado na Lei nº 52/2019, de 31 de julho e do qual resulta o enquadramento, entre outros, dos membros dos órgãos executivos do poder local como titulares de cargos políticos [cfr. alínea i) do nº 1 do artigo 2º], cujo mandato é passível de ser exercido em regime de permanência, meio tempo ou não permanência, conforme previsto no Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei nº 29/87, de 30 de junho (cfr. nº 1 do artigo 7º da Lei nº 52/2019, de 31 de julho).Estatuto que, no nº 1 do seu artigo 3º, estabelece a possibilidade de presidentes e vereadores de câmaras municipais, mesmo quando em regime permanência, poderem exercer outras atividades, públicas ou privadas, sem embargo de um dever comunicação quando as mesmas se assumam como continuadas.

Sem embargo, e conforme decorre do próprio Estatuto do Eleito Local, tal não afasta os regimes de incompatibilidades e impedimentos previstos noutras leis para o exercício de cargos ou atividades profissionais (cfr. nº 2 do artigo 3º) pelo que, e se bem compreendemos o enquadramento das questões colocadas, quando os titulares daqueles mandatos sejam trabalhadores em funções públicas importa convocar o disposto nos artigos 19º e seguintes da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (adiante, abreviadamente, designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, dos quais resulta que o regime de exclusividade daqueles trabalhadores não é passível de ser afastado quando os mesmos venham a exercer funções de eleito local em

regime de permanência ou meio tempo, ficando portanto impedidos acumular as duas atividades (cfr. artigo 2º n.ºs 1 e 3 e artigos 7º e 8º todos do Estatuto do Eleito Local conjugados com o nº 2 do artigo 21º da LTFP).

Deste modo, e conforme previsão do nº 2 do artigo 22º do Estatuto do Eleito Local, o exercício de mandato autárquico em regime de permanência ou de meio tempo por parte de trabalhadores em funções públicas é feito em comissão extraordinária de serviço público, o que determina a suspensão do seu vínculo laboral originário na proporção necessária.

Exercício de funções que, nos termos do preceituado no artigo 22º n.ºs 3 e 4 do Estatuto do Eleito Local, não pode significar o prejuízo do eleito local quanto a (...) promoções, concursos, regalias, gratificações, benefícios sociais ou qualquer outro direito adquirido de caráter não pecuniário (...) sendo esse tempo de serviço (...) contado como se tivesse sido prestado à entidade empregadora, salvo, no que respeita a remunerações, aquele que seja prestado por presidentes de câmara municipal e vereadores em regime de permanência ou de meio tempo.

Deste modo, atendendo à natureza do mandato autárquico mas também que durante o período temporal em que o mesmo é exercido - quando em regime de permanência ou de meio tempo - o trabalhador em funções públicas suspende a sua relação jurídica de emprego público originária (exercendo as funções autárquicas em regime de comissão extraordinária de serviço público), resulta a inaplicabilidade do regime jurídico do SIADAP durante aquele tempo por, em nosso entendimento, falta de verificação dos requisitos funcionais previstos no artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Ainda assim, e atento o princípio de não poderem ser prejudicados nos seus vínculos e carreiras de origem pelo exercício de funções autárquicas, estes trabalhadores em funções públicas terão direito, à posteriori e com referência ao período daquele exercício, ao suprimento da avaliação mediante ponderação do currículo profissional a realizar conforme previsão do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro (6), para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório.

Ponderação e respetiva valoração que, não dependendo da existência de anteriores avaliações de desempenho, pode ser feita uma única vez, incidindo sobre cada um dos ciclos avaliativos em falta, atenta a periodicidade prevista no artigo 41º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Abordando, agora, o suprimento da ausência de avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas que estejam a exercer funções enquanto membros do secretariado executivo intermunicipal, a situação é, em nosso entendimento, similar à analisada anteriormente.

Atento o regime previsto no Estatuto das Entidades Intermunicipais, aprovado em anexo à Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, parece resultar que o secretariado executivo intermunicipal é um órgão permanente, com funções executivas, das associações públicas de autarquias locais constituídas sob a forma de comunidades intermunicipais para a prossecução conjunta das respetivas atribuições.

Quanto aos membros daquele órgão decorre do referido estatuto que os mesmos exercem as suas funções em regime de exclusividade, não podendo ser prejudicados (...) na respetiva colocação ou emprego permanente por virtude do desempenho dos seus mandatos (...) bem como no que respeita a promoções, gratificações, benefícios sociais ou qualquer outro direito adquirido de caráter não pecuniário (...) sendo aquele tempo de serviço (...) contado como se tivesse sido prestado à entidade empregadora (cfr. n.ºs 6, 8, 9 e 10 do artigo 97º daquele Estatuto).

Assim, e atentas as razões de salvaguarda dos direitos adquiridos, tem-se como adequado o recurso à ponderação curricular substitutiva prevista no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, conforme procedimento já abordado a propósito dos trabalhadores em funções públicas que se encontrem a exercer mandato como eleitos locais, em regime de permanência ou de meio tempo.

Quanto aos trabalhadores com vínculo de emprego público que se encontrem a desempenhar funções como

membros de gabinete de apoio pessoal dos eleitos locais, importa aqui convocar o Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em Anexo à Lei nº 75/2013, de 12 de setembro.

De acordo com o disposto nos nºs 1 e 2 do artigo 42º daquele Regime pode o presidente da câmara municipal constituir gabinetes de apoio pessoal e de apoio aos vereadores que exerçam funções a tempo inteiro ou a meio tempo, cuja composição variará em função do número de eleitores.

Gabinetes, cujos membros são designados e exonerados pelo presidente da câmara municipal, sob proposta dos vereadores quando respeite ao de apoio à vereação (7) , sendo-lhes aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no Decreto-Lei nº 11/2012, de 20 de janeiro - relativo à natureza, composição, orgânica e regime jurídico a que estão sujeitos os gabinetes dos membros do Governo - no que respeita à designação, funções, regime de exclusividade, incompatibilidades, impedimentos, deveres e garantias.

Compulsado aquele diploma, e atenta a questão concreta, releva o disposto no seu artigo 10º o qual estabelece que os membros dos gabinetes, durante o exercício transitório daquelas funções, não estão sujeitos a avaliação de desempenho, não podendo, contudo, ser prejudicados na respetiva carreira, antiguidade, remuneração ou outros efeitos associados àquela avaliação (cfr. nº 6 do referenciado artigo).

Daqui se conclui que os trabalhadores em funções públicas que se encontrem providos como membros de gabinetes de apoio pessoal dos eleitos locais terão direito, após cessação da respetiva comissão de serviço, ao suprimimento da avaliação através de ponderação curricular relativamente ao período que não foi objeto de avaliação (cfr. artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro), em termos similares aos atrás descritos para os eleitos locais e membros dos secretariados executivos intermunicipais.

Sobre a admissibilidade destes trabalhadores beneficiarem de alteração do posicionamento remuneratório, por opção gestonária, importa aqui convocar o regime previsto nos artigos 156º a 158º da LTFP.

Nos termos do disposto nos nºs 2 a 5 do artigo 156º da LTFP, são elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária os trabalhadores com vínculo de emprego público que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho relativo às funções exercidas durante a posição remuneratória em que se encontram: uma menção máxima; duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou três menções consecutivas imediatamente inferiores às anteriores, desde que consubstanciem desempenho positivo. Trabalhadores que, atento o nº 3 da mesma disposição, são depois ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na sua última avaliação de desempenho.

Ordenação que determina a alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores, mas até ao limite do orçamento previsto para as mesmas (cfr. nºs 4 e 5 do artigo 156º, conjugados com os artigos 31º e 158º todos da LTFP) o que, em termos práticos, resulta na necessidade de existirem verbas previstas e disponíveis no orçamento do ano em causa, donde decorre, ainda que resultem preenchidos todos os requisitos de mérito para o efeito, a inexistência de uma garantia dos trabalhadores na alteração do respetivo posicionamento remuneratório.

Deste modo, e porque as alterações de posicionamento remuneratório são um efeito da avaliação de desempenho e, como tal, decorrem da atribuição de avaliação referente aos ciclos avaliativos anteriores, a elegibilidade dos trabalhadores para uma alteração daquele posicionamento por opção gestonária depende de, naquele momento, os mesmos integrarem os universos definidos e serem detentores das menções qualitativas legalmente exigidas. Aferição à qual acresce a necessidade de existência de previsão orçamental e disponibilidade financeira, no respetivo exercício orçamental, que o permita.

Concluindo:

1. Nos termos do disposto no artigo 41º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação do desempenho dos trabalhadores assume carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores;

2. Nas situações em que o trabalhador não seja detentor dos requisitos exigidos para avaliação de desempenho através de objetivos e competências previamente contratualizados podem, em sua substituição, assumir relevância a última avaliação que lhe tenha sido atribuída, desde que a mesma tenha sido realizada ao abrigo do atual SIADAP ou, não o sendo, seja enquadrável nos casos previstos no nº 3 do artigo 85º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro ou uma avaliação por ponderação curricular, conforme regime previsto no artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro;

3. No caso dos trabalhadores em funções públicas que exerçam funções enquanto eleitos locais, em regime de permanência ou meio tempo, e de modo a não serem prejudicados nos seus vínculos e carreiras de origem pelo exercício daquelas funções podem, posteriormente e com referência ao período daquele exercício, recorrer ao suprimimento da avaliação mediante ponderação do currículo profissional a realizar conforme previsão do artigo 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório;

4. Ponderação e respetiva valoração que, não dependendo da existência de anteriores avaliações de desempenho, pode ser feita uma única vez, incidindo sobre cada um dos ciclos avaliativos em falta, atenta a periodicidade prevista no artigo 41º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro;

5. Entendimento que se estende aos trabalhadores em funções públicas que estejam a exercer funções enquanto membros do secretariado executivo intermunicipal ou se encontrem providos como membros de gabinetes de apoio pessoal dos eleitos locais;

6. As alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária dependem de, no momento em que a mesma seja decidida, os trabalhadores integrarem os universos definidos e serem detentores das menções qualitativas legalmente exigidas. Na falta daqueles pressupostos legais, a que acrescem a necessidade de previsão orçamental e disponibilidade financeira para o efeito, os trabalhadores não se têm como elegíveis para o efeito.

(1) Já quando, a relação jurídica de emprego público tenha sido constituída no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo e há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período será avaliado conjuntamente com o do biénio seguinte (cfr. nº 1 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro).

(2) Conforme sustentado pela DGAEP na sua FAQ II.3 relativa ao SIADAP, disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000>.

(3) Que, atenta a regra para a alteração do posicionamento remuneratório prevista no artigo 156º da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, configura um direito do trabalhador e que o constitui no direito de exigir à entidade empregadora pública que aprecie o seu desempenho e que classifique oportuna e tempestivamente a qualidade do trabalho prestado.

(4) Cfr. preâmbulo do referido Despacho Normativo.

(5) Que, nos termos do disposto no artigo 3º da Carta Europeia de Autonomia Local do Conselho da Europa - aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República nº 28/90; ratificada pelo Decreto do Presidente da República nº 58/90 - se entende como (...) o direito e a capacidade efetiva de as autarquias locais regulamentarem e gerirem, nos termos da lei, sob sua responsabilidade e no interesse das respectivas populações, uma parte importante dos assuntos públicos.

(6) Cfr. Entendimento que decorre da Solução Interpretativa Uniforme alcançada na Reunião de Coordenação Jurídica realizada em 16 de março de 2019 e homologada por Despacho de 29 de setembro do mesmo ano.

(7) Exercício de funções que cessa ainda com a cessação do mandato do presidente da câmara municipal.

Relator: Nuno Sousa