
INFORMAÇÃO/PARECER 522

SERVIÇO DIRP-AF

PROC. Nº:

DATA

23 de Março de 2018

ASSUNTO: OS EFEITOS DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO OBTIDAS DURANTE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR EM RC/RV - DESCONGELAMENTO DE CARREIRAS

REFERÊNCIA(S):

OBJETIVO

A presente informação destina-se clarificar quais os efeitos das avaliações de desempenho obtidas durante a prestação de serviço militar efetivo nos regimes de contrato (RC) e de voluntariado (RV), quando, após terem cessado a prestação de serviço, ingressam, através de procedimento concursal em órgão ou serviço da Administração Pública ingressam numa nova carreira (ex: Técnico Superior/Assistente Técnico/Assistente Operacional), mediante a celebração de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, beneficiando do direito previsto na alínea f) do artigo 54.º da Lei do Serviço Militar¹ e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 30.º do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar (RIPSM) nos regimes de RC e RV².

ENQUADRAMENTO

1. Na sequência do processo de descongelamento da carreiras, vários ex-militares têm vindo a exigir que as avaliações que tiveram ao longo do tempo que prestaram serviço efetivo nas fileiras sejam tidas em conta e que esse período de tempo seja contado para efeitos de progressão na nova carreira.

¹ Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, alterada pela Lei Orgânica n.º1/2008, de 6 de maio

² Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de dezembro, alterado pelo Decretos-Leis n.º 118/2004, de 21 de maio, 320/2007, de 27 de setembro, 13/2015, de 26 de janeiro, bem como pelas Leis do Orçamento do Estado n.ºs 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-B/2011, de 30 de dezembro

2. Neste sentido, esta Direção-geral tem vindo a rececionar diversos pedidos de militares que aqui prestaram serviço, para emissão de declarações onde conste as avaliações que tiveram ao longo do tempo que aqui prestaram serviço e que lhes seja contado esse tempo para progressão na nova carreira.

ANÁLISE

3. Refere o artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

“2 - São elegíveis para beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório os trabalhadores do órgão ou serviço, onde quer que se encontrem em exercício de funções, que, na falta de lei especial em contrário, tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento em que se encontram: (...)

(...)

7 - Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos de avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra (...).”

4. De acordo com o normativo acima previsto, já previsto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 47.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (diploma que antecedeu a LTFP), é nosso entendimento, tal como é da Direção-Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP)³, que com uma mudança de posição remuneratória, seja por alteração do posicionamento remuneratório propriamente dito, seja por ingresso numa carreira de Administração Pública ou mudança de carreira, inicia-se um novo período de

³ Ver FAQs relevantes – processo de descongelamento de carreiras LTFP – página eletrónica da DGAEP

aferição das avaliações relevantes para efeitos de uma futura alteração do posicionamento remuneratório.

5. Neste sentido, no que respeita à questão da relevância das avaliações dos antigos militares em RC/RV contarem para as futuras alterações de posição remuneratória nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional ou numa outra carreira especial, chama-se a atenção para o facto de quando um militar em RC/RV cessa o vínculo com as Forças Armadas e ingressa numa nova carreira (a título permanente) da Administração Pública, está a começar um novo período de aferição avaliação, conforme resulta do acima exposto. Importa não esquecer que, não obstante a integração de funções que, por vezes, sucede à luz do disposto no n.º 8 do artigo 30.º do RIPSM, a carreira dos militares, incluindo dos militares em RC, titulares de uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado, sujeito a regras especiais fixadas no Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR)^{4 5} é uma carreira distinta da carreira de técnico superior ou das restantes carreiras gerais e especiais, reguladas pela LTFP ou por outros diplomas autónomos, pelo que não se afigura juridicamente correto afirmar que os militares que desempenharam funções integráveis numa daquelas carreiras estão efetivamente integrados nelas. Acresce que no caso dos militares dos quadros permanentes (QP), que deixem de o ser por terem sido abatido aos quadros, nos termos do artigo 171.º do EMFAR, e ingressam numa outra carreira da Administração Pública, seja do regime geral ou das carreiras especiais, iniciam também um novo período de avaliação, não relevando as avaliações anteriores obtidas durante a sua carreira militar.
6. Acresce que aos militares das Forças Armadas não são, regra geral⁶, aplicáveis as regras de avaliação de desempenho constante do Lei n.º 66-B/2007, de 28 de

⁴ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio

⁵ Ver artigo 267.º do EMFAR

⁶ Os militares que prestam serviço em serviços da administração direta e indireta do Estado, bem como nas outras entidades referidas no n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º da Lei n.º 66-B/2007, além de serem avaliados nos termos do Regulamento de avaliação do mérito dos militares das Forças Armadas, ou dos regulamentos existentes para cada ramo, que o antecederam, são ainda ser avaliados de acordo com as regras do SIADAP, conforme resulta do n.º 4 do mesmo artigo.

dezembro⁷, diploma que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP). Aliás, as normas referentes à avaliação de desempenho dos artigos 89.º a 91.º da LTFP, não se encontram entre aquelas que contém princípios aplicáveis a todos os vínculos de emprego público, conforme vem previsto n n.º 2 do artigo 2.º deste mesmo diploma. Com efeito, a avaliação dos militares é feita à luz do disposto nas Portarias n.º 1380/2002, de 23 de outubro (Marinha), Portaria n.º 1246/2002, de 7 de setembro (Exército), e Portaria n.º 976/2004, de 3 de agosto (Força Aérea), as quais cessaram as suas vigências a 1 de janeiro de 2018, data a partir da qual foram substituídos pela entrada em vigor um novo Regulamento de avaliação do mérito dos militares das Forças Armadas anexo à Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro, conforme consta do seu artigo 4.º.

7. Aliás, da leitura das normas do SIADAP quando comparadas as regras constantes dos três regulamentos de avaliação dos militares, bem como do regulamento único que entrou em vigor a 1 de janeiro, verifica-se que são sistemas de avaliação distintos pensados para carreiras distintas, não havendo sequer norma que permita efetuar uma transposição dos resultados obtidos numa carreira sujeita a um sistema de avaliação para outra carreira com um outro sistema de avaliação, pelo que não se sabe como seria possível transpor as avaliações obtidas durante a prestação do serviço militar para as carreiras abrangidas pelo SIADAP.
8. Este entendimento não colide nem com o disposto no artigo 30.º do RIPSM, na medida que o que aí está em causa é estabelecer em que medida o tempo de serviço efetivo é relevante para efeitos de candidatura a um lugar vago em órgão ou serviço público e subsequente ingresso numa nova carreira, nem com a norma do artigo 11.º da LTFP onde se consagra o princípio da continuidade do exercício de funções públicas, onde o que está em causa são os feitos de decorrem da antiguidade das funções públicas, independentemente do tipo de vínculo de

⁷ Alterada pelas Leis do Orçamento do Estado n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro. O seu título IV é relativo ao Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3)

emprego público e do órgão, serviço ou pessoa coletiva pública onde prestou desempenhou funções. Assim sendo, um militar em RC vê o tempo em que desempenhou serviço contar para efeitos de antiguidade nas funções públicas quando transita para uma outra carreira da administração pública ou/e muda de serviço ou órgão o que tem efeitos, por exemplo, em termos de férias, conforme resulta do n.º 4 do artigo 126.º da LTFP. Quanto às avaliações obtidas enquanto militar apenas têm relevo para esta carreira, pelo que quando muda carreira, com um sistema de avaliação completamente diferente, essa avaliação deixa de relevar.

9. Aliás, conforme ficou acima demonstrado, mesmo ao nível das avaliações de um trabalhador com um vínculo em funções públicas por tempo indeterminado obtidas numa determinada carreira, as mesmas avaliações não produzem efeitos na nova carreira para o qual transita. Assim sendo, mesmo tendo sido feita uma avaliação à luz do SIADAP e dos diplomas que antecederam a mesma não deve ter efeito quando se ingressa numa nova carreira, pois os efeitos da avaliação numa carreira se esgotam na mesma.
10. Ora, no caso em análise, mesmo que um militar em RC/RV tenha sido também avaliado ao abrigo das regras do SIADAP⁸, as avaliações daí resultantes não estendem os seus efeitos na nova carreira da Administração Pública em que este venha a ingressar, após o termo da sua prestação de serviço.
11. Importa ainda referir que o supra referido entendimento mereceu também a concordância da própria Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), conforme e-mail de 28 de fevereiro do presente ano.

CONCLUSÃO E PROPOSTA

Face ao acima exposto, ainda que se entenda que os trabalhadores em causa têm direito às declarações com as avaliações obtidas ao longo do tempo em que

⁸ Ver comentário 6

prestaram serviço efetivo, considera-se que as mesmas não devem relevar para efeitos de progressão nas novas carreiras, podendo todavia ser utilizadas para outros fins com consagração legal⁹.

ESCLARECIMENTO DA DGAEP

“

Exmos. Senhores

Em resposta ao solicitado, esclarece-se que a DGAEP acompanha a conclusão dessa Direção-Geral, no sentido de que “quando um militar em RC/RV cessa o vínculo com as Forças Armadas e ingressa numa nova carreira (a título permanente) da Administração Pública, está a começar um novo período de aferição avaliação”.

De facto, apesar de o militar em RC/RV - pese embora seja detentor de um vínculo de emprego público por tempo determinado - poder beneficiar, enquanto tal, de direitos próprios dos militares dos quadros, como é o caso do direito a promoções (cf. artigos 58.º, 263.º e 267.º do Estatuto dos Militares das forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29/5), tal configura uma situação específica (diferente aliás da alteração obrigatória de posicionamento remuneratório) que lhe permite, enquanto militar, ser promovido nas mesmas condições gerais dos militares dos quadros, não pondo, assim, em causa aquela conclusão.

Com os melhores cumprimentos,



descongelamentos2018@dgaep.gov.pt

”

⁹ A título de exemplo, a declaração pode ser usada em sede de avaliação curricular aplicada no âmbito de um procedimento concursal, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e no artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril