

PARECER

Na presente Informação encontram-se devidamente tratadas todas as questões que foram submetidas a apreciação desta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, pela Junta de Freguesia do Lumiar.

Em total concordância com o teor do presente parecer que subscrevo, submete-se à consideração superior a sua transmissão à autarquia consulente para os efeitos tidos por convenientes.

A Diretora de Serviços



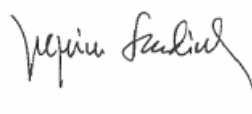
Margarida Cucharra

08-06-2022

DESPACHO

Concordo com o parecer emitido

O Vice-Presidente



Joaquim Sardinha

08-06-2022

--	--

Informação Número	Pasta Número	Data
I09788-202205-	100.20.001.00088.2022	27/05/2022
DSAIAL/DAI ASSUNTO: Junta de Freguesia do Lumiar. Questões relacionadas com a aplicação do regime do SIADAP 3.		

Em referência ao assunto em epígrafe, o Sr. Presidente da Junta de Freguesia do Lumiar solicitou a emissão de parecer jurídico a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional sobre questões relacionadas com a aplicação do SIADP 3 aos trabalhadores da Autarquia.

I - Apresentação.

- Nos termos do pedido de parecer, o atual executivo da Junta de Freguesia ao iniciar as suas funções, decorrentes do ato eleitoral de 26 de setembro de 2021, determinou a realização de diligências necessárias à aferição da situação da avaliação de desempenho dos seus trabalhadores.
- Das aludidas diligências sobre aplicação do regime do SIADAP 3, constatou-se que os trabalhadores da Autarquia, desde 2012 até ao biénio de 2019/2020, não foram avaliados ao abrigo do regime estabelecido no artigo 42.º do SIADAP, tendo, no entanto, por aplicação do n.º 6 do citado normativo, a avaliação dos mesmos sido efetuada através do arrastamento da classificação obtida no ciclo avaliativo de 2012.
- Ante a descrita situação e atendendo a distintas realidades dos trabalhadores, é solicitada a emissão de parecer sobre as questões que transcrevemos :

«a) Os trabalhadores em situação de mobilidade (intercarreiras/intercategorias), entretanto consolidada, poderiam ter visto arrastada a sua avaliação como forma de suprimimento avaliação do desempenho, quando a mesma havia sido realizada na carreira e categoria de origem? Em caso de inadmissibilidade, como proceder.

b) Será admissível a realização da avaliação por ponderação curricular relativa aos biénios anteriores, quando tal havia sido requerido pelo interessado, e, entretanto, alguns dos trabalhadores requerentes já beneficiariam da alteração de posição remuneratória?

c) Será admissível, à luz do artigo 13.º, n.º 2 da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, a atribuição de um “ponto automático” por cada ano de desempenho de funções em cenário de precaridade nos termos e para os efeitos do referido diploma legal? Em caso de inadmissibilidade, como proceder relativamente aos trabalhadores a quem tal prática tenha sido comunicada?

d) Como proceder relativamente à comunicação de pontos, “excedentes” a trabalhadores que beneficiaram de alteração de posição remuneratória operada em 2019, por força do disposto no artigo 18.º, n.ºs 1 e 6 da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (sendo que esses pontos não foram

acumulados até ao biénio de avaliação de 2015/2016), tendo em consideração o disposto no artigo 156.º, n.º 7 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação?»

4. Como ponto prévio, diremos que, reportando-se as questões submetidas à nossa apreciação a três situações distintas «trabalhadores em regime “dito normal”; trabalhadores objeto de mobilidade intercarreiras/intercategorias e trabalhadores abrangidos pelo regime de regularização de vínculos precários», que todas elas têm como denominador comum, a ausência de avaliação do desempenho nas respetivas carreiras/categorias ao longo dos ciclos avaliativos, desde 2012, tendo-se, para colmatar essa falta, procedido ao arrastamento da última avaliação do desempenho do trabalhador para os ciclos seguintes.
5. Assim, será analisado o regime do SIADAP separadamente em relação a cada um dos mencionados grupos de trabalhadores e, por último, verificamos a possibilidade da acumulação dos pontos sobranes em resultado da alteração do posicionamento remuneratório operada em 2019.

II - Apreciação.

A) Regime da avaliação dos trabalhadores - SIADAP 3.

1. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública «SIADAP», cuja adaptação aos serviços da Administração Autárquica se materializou com a publicação do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.
2. Nos termos da alínea f) do artigo 4.º do SIADAP, entende-se por **«serviço efetivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços**, sendo de destacar que de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, esta definição tem aplicação aos serviços da Administração Autárquica.
3. Estando em causa a ausência da aplicação do artigo 42.º do SIADAP aos trabalhadores da Junta de Freguesia do Lumiar, desde 2012, importa referir que a partir de 2013 a avaliação do desempenho dos trabalhadores passou a ser de carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores. «cf. artigo 41.º do SIADAP».
4. Nesta conformidade, não houve avaliação do desempenho nos biénios: 2013/2014; 2015/2016; 2017/2018 e 2019/2020.
5. Atento o disposto nos n.ºs 2 e 5 do artigo 42.º do SIADAP, são requisitos de tempo de serviço para efeitos de avaliação do desempenho: um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo.
6. Por sua vez, se durante o serviço efetivo, o trabalhador não tiver tido contacto direto com o avaliador, poderá, ainda assim, desde que o Conselho Coordenador de Avaliação profira decisão favorável, ser avaliado «cf. n.º 3 do artigo 42.º do SIADAP».
7. Para efeitos do apuramento do ano de serviço efetivo, como trabalho realmente prestado pelos trabalhadores nos serviços, para a decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, implica que se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente licenças sem

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.

8. Em face do exposto, **os trabalhadores das autarquias locais com vínculo de emprego público há, pelo menos, um ano e com o respetivo serviço efetivo**, como definido na alínea f) do artigo 4.º do SIADAP, **devem ser avaliados abrigo do regime do SIADAP 3**, com as especificidades constantes no Decreto Regulamentar n.º 18/2009.
9. Todavia, no que respeita à entidade consulente, tal não terá sucedido, tendo o órgão executivo optado pela aplicação do n.º 6 do artigo 42.º que resulta em relevar, para efeitos do desenvolvimento remuneratório na respetiva carreira/categoria, a última avaliação obtida nos termos da presente lei ou das suas adaptações.
10. Tal decisão, quanto a nós, não se mostra regular, na medida em que alegadamente os trabalhadores reuniam as condições legais necessárias à avaliação pelo SIADAP 3, com objetivos e competências previamente estabelecidas.

B) Avaliação de trabalhadores objeto de mobilidade intercarreiras/intercategorias entre órgãos ou serviços e respetiva consolidação.

1. A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas «LTFP». No âmbito da LTFP, o regime da mobilidade encontra consagração nos artigos 92.º a 100.º e 153.º.
2. Sempre que circunstâncias de interesse público o justifiquem, os trabalhadores com vínculo de emprego público podem ser sujeitos a mobilidade dentro do mesmo órgão ou serviço ou entre órgãos ou serviços diferentes «cf. artigo 92.º da LTFP».
3. A mobilidade pode revestir as modalidades de mobilidade na categoria, intercarreiras e intercategorias. Na mobilidade intercarreiras e intercategorias, o trabalhador passa a exercer funções diferentes das que correspondem ao conteúdo funcional da categoria e ou carreira em que está provido, exigindo-se que possua as habilitações adequadas, ou legalmente exigidas, para o seu exercício, não podendo modificar, substancialmente, a sua posição. «cf. artigo 93.º da LTFP».
4. De acordo com o preceituado no artigo 100.º da LTFP, «*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.***» (sombreado e sublinhado nossos).
5. De acordo com este normativo, o período de mobilidade intercarreiras ou intercategorias do trabalhador está sujeito a avaliação de desempenho. O resultado dessa avaliação, produz efeitos na carreira/categoria de origem, caso a mobilidade não venha a consolidar-se, ou, no caso da consolidação da mobilidade na nova carreira/categoria, o resultado da avaliação produz efeitos na nova situação funcional que o trabalhador constituiu.

6. Ora, decorre da consulta da Junta de Freguesia do Lumiar, que terá havido trabalhadores alvo de mobilidades intercarreiras/intercategorias entre órgãos e serviços que, entretanto, consolidaram, mas tais trabalhadores não eram avaliados na carreira/categoria de origem, tendo-se procedido ao arrastamento da última avaliação como forma de suprimimento da mesma.
7. Na verdade, à luz do regime consignado no n.º 7 do artigo 156.º da LTFP (1), este procedimento configura uma decisão irregular, na medida em que os pontos resultantes do arrastamento da avaliação do desempenho na carreira de origem, por conseguinte, antes da respetiva consolidação da mobilidade intercarreiras/intercategorias não podem relevar para o desenvolvimento remuneratório na nova carreira/categoria do trabalhador.
8. Com efeito, respondendo à primeira questão acima enunciada, diremos que tais situações deverão ser objeto de ponderação e análise casuística, com vista ao seu enquadramento na legislação aplicável, a fim de que os trabalhadores abrangidos por essas medidas não sejam, nem beneficiados nem prejudicados no desenvolvimento remuneratório na carreira/categoria em que se encontram providos.
9. Sobre a segunda questão, relacionada com a admissibilidade de, atualmente, se adotar a avaliação por ponderação curricular **«requerida por alguns trabalhadores, cuja pretensão não foi satisfeita»** relativa aos biénios anteriores, em substituição do arrastamento da última avaliação dos trabalhadores, tendo inclusivamente alguns desses trabalhadores beneficiado da alteração de posicionamento remuneratório, afigura-se-nos que tal não será possível à luz do regime do SIADAP.
10. Como acima mencionamos, nos biénios seguintes ao ciclo avaliativo de 2012, os trabalhadores, em princípio, não se encontrariam abrangidos pelo n.º 5 do artigo 42.º de modo a arrastarem a última avaliação obtida ao abrigo do regime do SIADAP.
11. Ainda assim, aplicando-se o arrastamento da última avaliação, o n.º 7 do mesmo preceito, admite que se o trabalhador pretender a alteração da avaliação «resultante do arrastamento da última avaliação» pode requerer a avaliação do biénio por ponderação curricular, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço, que, no caso das juntas de freguesia, é designado pelo órgão executivo «cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009».
12. Ora, como é referido no pedido de parecer, alguns dos trabalhadores que terão requerido a avaliação por ponderação curricular, não obtiveram resposta, mas alteraram a posição remuneratória, em resultado do arrastamento da última avaliação do desempenho na carreira/categoria.
13. Logo, parece-nos que, nem em relação a esses, nem eventualmente a outros, o novo Órgão Executivo deverá admitir a avaliação dos biénios anteriores por ponderação curricular, uma vez que o processo avaliativo se encontra consolidado na esfera jurídica dos trabalhadores e os prazos aplicáveis no âmbito de audição da comissão paritária e da reclamação, estarão, manifestamente, ultrapassados.

C) Regularização de vínculos precários ao abrigo do regime do PREVPAP. Reconstituição da carreira após a aquisição do vínculo de emprego público.

1. A Lei n.º 112/2017 de 29 de dezembro, que entrou a vigor em 1 de janeiro de 2018, veio estabelecer os termos da regularização prevista no programa de regularização extraordinária dos vínculos

precários de pessoas que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam a necessidades permanentes da Administração Pública, de autarquias locais e de entidades do setor empresarial do Estado ou do setor empresarial local, sem vínculo jurídico adequado.

2. O diploma regula todas as fases da regularização do pessoal, inclusive a forma da contagem do tempo de serviço prestado em situação irregular para efeitos do posicionamento remuneratório na carreira e categoria de integração.
3. A este respeito reza assim o artigo 13º daquele diploma: « 1 - *Após a integração e o posicionamento remuneratório na base da carreira respetiva, para efeitos de reconstituição da carreira, o tempo de exercício de funções na situação que deu origem à regularização extraordinária releva para o desenvolvimento da carreira, designadamente para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, com ponderação de um critério de suprimimento da ausência de avaliação de desempenho em relação aos anos abrangidos, a qual produz efeitos a partir do momento de integração na carreira.* 2 - *Para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, na ausência de avaliação de desempenho, deve ser observado o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64 -A/2008, de 31 de dezembro, 55 -A/2010, de 31 de dezembro, e 66 -B/2012, de 31 de dezembro, com as necessárias adaptações.* 3 - *O tempo de exercício de funções na situação que deu origem ao processo de regularização extraordinária releva para efeitos de carreira contributiva, na medida dos descontos efetuados.* » (sombreado e sublinhado nossos).
4. Por outro lado, na sequência da entrada em vigor da Lei nº 112/2017, e com vista a auxiliar a interpretação e aplicação do PREVPAP às autarquias locais e outras entidades do poder autárquico, veio a ser disponibilizado pela Direção-Geral das Autarquias Locais «DGAL», um Guião, que, a propósito da situação em análise, refere o seguinte: «FAQ.VII.5. *Qual a posição remuneratória a atribuir aos trabalhadores recrutados no âmbito destes procedimentos concursais? A posição remuneratória nas carreiras pluricategoriais corresponde à 1ª posição remuneratória da categoria de base da carreira. Nas carreiras unicategoriais, corresponde à 1.ª posição remuneratória da categoria única da carreira ou à 2.ª posição remuneratória da categoria única da carreira geral de técnico superior.*

FAQ.VII.6. *O tempo de serviço anterior à integração do trabalhador é contado para efeitos de reconstituição de carreira? Sim. Para efeitos de reconstituição da carreira, o tempo de exercício de funções na situação que deu origem à regularização extraordinária releva para o desenvolvimento da carreira, designadamente para efeito de alteração do posicionamento remuneratório, com ponderação de um critério de suprimimento da ausência de avaliação de desempenho em relação aos anos abrangidos. A reconstituição da carreira realizada produz efeitos a partir do momento de integração na carreira.*

FAQ.VII.7. *Como proceder em caso de ausência de avaliação de desempenho para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório? Na ausência de avaliação de desempenho e para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório deve ser observado o disposto no artigo 43.º do regime do SIADAP.*

FAQ.VII.8. O tempo de exercício de funções na situação que deu origem ao processo de regularização extraordinária é considerado para efeitos da carreira contributiva? Sim. O tempo de exercício de funções que deu origem ao processo de regularização extraordinária releva para efeitos de carreira contributiva, de acordo com os descontos efetuados.»

5. Também a Direção-Geral da Administração e Emprego Público contém no seu site um conjunto de questões sobre este assunto, das quais transcrevemos pelo seu interesse para a situação em análise, as seguintes: «32. Qual o tempo de serviço a ter em conta para efeitos de reconstituição da carreira? Para efeitos de reconstituição da carreira, apenas deverá ser considerado o período de exercício de funções na situação que deu origem à regularização extraordinária, porquanto foi o único sob o qual existiu um juízo quanto à sua inadequação.

33. De que forma pode ocorrer a alteração do posicionamento remuneratório devida à contagem do tempo de serviço anterior? Na ausência de avaliação de desempenho, deve atuar como fator de ponderação e suprimimento dessa ausência de avaliação, a ponderação curricular prevista no artigo 43.º do SIADAP, com as necessárias adaptações, que se traduz numa apreciação do currículo do trabalhador, em que são considerados, entre outros componentes: - 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.

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 pelo SIADAP 3, «cf. n.º 2 do artigo 13.º do PREVPAP, artigo 43.º do regime do SIADAP e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.»

6. Atento o regime aplicável e a interpretação que dele fazem as entidades referidas, consideramos que o suprimimento da avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo regime do PREVPAP, após a integração e o posicionamento remuneratório na base da carreira respetiva, apenas poderá ocorrer mediante ponderação curricular, que deverá ser feita apenas uma vez.
 7. Assim, após a contagem do tempo de serviço e a respetiva avaliação do desempenho, serão atribuídos pontos ao trabalhador, que devem ser divididos bienalmente, transitando este uma posição remuneratória por cada 10 pontos que tiver obtido, com efeitos à data da celebração do contrato e integração na base da carreira. «No caso dos trabalhadores da Junta de Freguesia do Lumiar, com efeitos a 1 de janeiro de 2019.»
 8. Tendo na situação em análise, sido atribuído um «ponto automático» por cada ano de exercício de funções que deu origem à regularização, com a opção, em alternativa, da possibilidade dos trabalhadores requererem a avaliação por ponderação curricular, afigura-se-nos que, poderá o Órgão Executivo tomar a iniciativa de proceder à regularização da situação dos trabalhadores em causa mediante ponderação curricular ao abrigo do n.º 2 do artigo 13.º do PREVPAP, do artigo 43.º do regime do SIADAP e do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.
- D) Acumulação de pontos sobranes decorrentes da alteração do posicionamento remuneratório do ciclo avaliativo de 2017 - 2018, com efeitos a 1 de janeiro de 2019.**

1. O n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, determina, como regra geral, que *«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 nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra (...)»*.
2. De acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro «LOE para 2018», a partir de 1 de janeiro de 2018 são permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, estabelecendo o n.º 6 deste mesmo normativo, que: *«Nas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório a efetuar após a entrada em vigor da presente lei, quando o trabalhador tenha acumulado até 31 de dezembro de 2017 mais do que os pontos legalmente exigidos para aquele efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.»*
3. De acordo com esta norma excecional, os pontos sobrantes a 01.01.2018 relevam para efeitos da primeira modificação remuneratória que ocorrer após a entrada em vigor dessa Lei Orçamental e não para as subsequentes.
4. Ora, a Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro «LOE para 2019» não contém norma excecional idêntica àquela, não sendo permitida a contabilização dos pontos em excesso, por ausência de disposição legal nesse sentido. Isto significa que, na sequência de uma alteração de posicionamento remuneratório ocorrida em 2019, em resultado da avaliação do desempenho do biénio de 2017 - 2018, os pontos sobrantes não relevam para efeitos de futura alteração de posicionamento remuneratório.
5. Por último, o art.º 17º da Lei nº 2/2020, de 31 de março «LOE para 2020» determina: *«1 - A partir do ano de 2020 é retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade. 2 - Para efeitos do número anterior, são considerados os pontos ainda não utilizados que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias. (...)»*
6. Na verdade, a partir do ano de 2020, é retomado o normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, passando o pagamento dos acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito a ser feito na sua totalidade. Para tal, é previsto que os pontos ainda não utilizados, que o trabalhador tenha acumulado durante o período de proibição de valorizações remuneratórias, sejam considerados para futuro.
7. Tendo em consideração os regimes expostos, na prática a avaliação de desempenho reporta-se a um biénio e as disposições excecionais previstas nas leis do orçamento vigoram para o respetivo ano.
8. Assim, o período de proibição de valorizações remuneratórias terminou em 2017, ou seja, no decorrer de um ciclo de avaliação 2017 - 2018, donde os pontos que poderão ser «aproveitados» em futuras alterações de posicionamento remuneratório são os que resultam das avaliações de desempenho

atribuídas entre 2011 e o biénio 2015 - 2016, já que o ano de 2017 é avaliado conjuntamente com o de 2018, não sendo possível cindir o biénio.

9. Salienta-se que o mesmo entendimento foi firmado na Reunião de Coordenação Jurídica, entre a Direção Geral das Autarquias Locais, as Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional e a Inspeção Geral de Finanças, realizada em 4 de abril de 2021, donde resultou que *«os pontos que sobraram da alteração de posicionamento remuneratório operada na sequência da avaliação de 2017-2018, não podem ser contabilizados para nova alteração obrigatória da posição remuneratória, em conformidade com o entendimento preconizado pela DGAEP.»*
10. Neste sentido, consideramos que os trabalhadores que alteraram a posição remuneratória em 2019, não poderão acumular pontos sobrantes para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, posto que, tal acumulação de pontos só foi admitida até ao biénio de 2015 - 2016.
11. Com efeito, atenta a realidade existente na Freguesia, só os pontos sobrantes da alteração obrigatória de posicionamento remuneratório operada em 2018, em resultado do arrastamento da avaliação do desempenho até ao ciclo avaliativo de 2015 - 2016, é que poderão relevar para futuro desenvolvimento remuneratório na carreira/categoria dos trabalhadores.
12. Por último, importa destacar que a tutela de legalidade da atuação das autarquias locais é da competência da Inspeção Geral de Finanças, «cf. alínea i), do n.º 3 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril», cabendo, por seu turno, à Direção Geral das Autarquias Locais a gestão e o acompanhamento da aplicação do regime do SIADAP 2 e do SIADAP 3, dos dirigentes e dos trabalhadores das autarquias locais «cf. artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro».

III - Conclusões.

1. Os trabalhadores das autarquias locais com vínculo de emprego público há, pelo menos, um ano e com o respetivo serviço efetivo, como definido na alínea f) do artigo 4.º do SIADAP, devem ser avaliados ao abrigo do regime do SIADAP 3, com as especificidades constantes no Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.
2. Nesta conformidade, afigura-se-nos que os trabalhadores ao serviço da Junta de Freguesia do Lumiar deveriam ter sido avaliados, nos vários ciclos avaliativos, desde 2012, nos termos do artigo 42.º e seguintes do SIADAP e não por arrastamento da última avaliação obtida na respetiva carreira/categoria.
3. A avaliação de desempenho dos trabalhadores objeto de mobilidade intercarreiras/intercategorias, obedece ao estabelecido no artigo 100.º da LTFP, donde o procedimento por arrastamento da última avaliação obtida por esses trabalhadores na sua carreira/categoria de origem não se revela regular.
4. O suprimento da avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo regime do PREVPAP, após a integração e o posicionamento remuneratório na base da carreira respetiva, apenas poderá ocorrer mediante ponderação curricular.

5. Os trabalhadores que alteraram a posição remuneratória em 2019, não poderão acumular pontos sobrantes para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, posto que tal acumulação de pontos só foi admitida de 2011 até ao biénio de 2015 - 2016.

Eis o que, sem prejuízo de melhor opinião, sobre o assunto se informa e se submete à consideração superior.

A Técnica Superior Jurista,



Conceição Nabais

- (1) Onde se dispõe: «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 nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos: a) Seis pontos por cada menção máxima; b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima; c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo; d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.»