

ASSUNTO:	SIADAP
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TR_4863/2017
Data:	25-05-2017

Pela Senhora Chefe de Divisão Municipal de Recursos Humanos foi solicitado que se esclareçam as seguintes questões:

“Considerando que:

- Constituem requisitos funcionais para avaliação, um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo, cumulativamente (n.ºs 2 e 5 do artigo 42º do SIADAP);*
- 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);*
- De acordo com artigo 42º do SIADAP, no caso de trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais da avaliação, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída nos termos do referido diploma (n.º6 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.*

*No caso de um trabalhador se encontrar de licença sem vencimento superior a 1 ano, ou seja, não tenha o serviço efetivo de 1 ano, é atribuída avaliação nos termos acima?*

*Ou, por outro lado, considera-se o trabalhador “desligado” do serviço enquanto durar a licença, não sendo avaliado nesse período?*

*E no caso de doença prolongada (superior a 1 ano)? (considerando que as faltas por doença, por período superior a 30 dias, descontam na antiguidade para efeitos de carreira)?”*

Cumpre, pois, informar:

O artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação, identifica os requisitos funcionais para avaliação de desempenho, e fixa um regime excecional relativamente aos trabalhadores que não reúnam essas condições.

Assim, o regime regra de avaliação de desempenho é afastado, nomeadamente, no caso dos trabalhadores que, no biénio anterior, possuam relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano, mas não tenham o

correspondente serviço efetivo.

Nesta conformidade, os trabalhadores que possuam relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano, mas não tenham o correspondente serviço efetivo podem fazer relevar, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos da mencionada norma<sup>1</sup>.

Contudo, se estes trabalhadores não tiverem avaliação que releve nos termos do referido diploma, ou tendo, pretendam a sua alteração, devem solicitar (anualmente, até 2013 e bienalmente a partir desse ano), a avaliação por ponderação do respetivo currículo profissional nos termos do art.ºs 42.º n.º 7 e 43.º do referido diploma.

Sobre este assunto a DGAEP esclarece em FAQ no respetivo website:

“» [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.”

“Serviço efetivo” é definido na alínea f) do art.º 4.º do mencionado diploma como o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços.

Assim, relativamente às consequências das ausências sobre a contabilização do tempo de serviço efetivo, a DGAEP esclarece:

“[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

---

<sup>1</sup> Segundo o art.º 85.º da Lei 66-B/2008, de 28/12, releva, nos casos previstos nos n.ºs 5 e 6 do art.º 42.º, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos seguintes termos:

- do SIADAP aprovado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;
- dos sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º da mesma lei, que estabeleçam percentagens de diferenciação em observância do princípio de diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15.º do mesmo diploma legal;
- do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

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.”

Conforme determina o art.º 280.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o empregador público pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.

Sobre os efeitos dessa licença determina o art.º 281.º:

“Artigo 281.º

Efeitos

1 - A concessão da licença **determina a suspensão do vínculo, com os efeitos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo 277.º**

2 - O período de tempo da licença **não conta para efeitos de antiguidade**, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Nas licenças previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença.”

E os n.ºs 1 e 3 do art.º 277.º referem:

“Artigo 277.º

Efeitos da redução e da suspensão

1 - Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

2 - (...)

3 - A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.”

Nesta conformidade, a licença sem vencimento distingue-se das demais situações de suspensão do vínculo laboral enquadráveis no art.º 277.º já que o tempo em que o trabalhador se encontra no gozo desta licença não conta para efeitos de antiguidade, salvo as exceções mencionadas no n.º 3 do art.º 281.º.

No que respeita à situação de doença prolongada, determina o art.º 278.º que o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente a doença, determina a suspensão do vínculo. Porém, conforme estipula o art.º 277.º mantêm-se os direitos e deveres das partes e o tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade.

Nesta conformidade, retornando à questão que nos é colocada:

As ausências por doença ou em licença sem vencimento são dedutíveis à contagem de tempo de serviço efetivo face ao disposto na alínea f) do art.º 4.º.

Assim, caso o trabalhador no biénio em referência possua relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo, pode fazer relevar para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos do SIADAP, ou de avaliação enquadrável no n.º 3 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Acresce referir que o tempo de licença sem vencimento, conforme atrás se referiu, não conta para efeitos de antiguidade, ressalvadas as exceções a que se reporta o n.º 3 do art.º 281.º.

As faltas por doença no que concerne ao pessoal integrado no regime de proteção social convergente, nos termos do art.º 15.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, descontam para efeitos de antiguidade na carreira quando ultrapassem 30 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil.