



Sentença n.º 16/2014-3.ª Secção (Proc. 14 JRF/2013).

Descritores:

Alteração do posicionamento remuneratório;

Opção gestionária;

Avaliação curricular;

Responsabilidade financeira sancionatória.

Sumário:

1. Não constitui, só por si, óbice à alteração do reposicionamento remuneratório por opção gestionária a não implementação do SIADAP.
2. Um dos pressupostos para a aplicação do artigo 48.º, n.º 2, da Lei 12-A/2008 é que a autoridade administrativa defina o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar, e que, em função dessa definição, ordene os respetivos trabalhadores em função do mérito - ver artigo 46.º, n.º 2, para o qual remete o n.º 2 do artigo 48.º, bem como o n.º 3 deste último artigo;
3. Também em obediência à regra da igualdade e do mérito, mas agora para o suprimento da avaliação através de ponderação curricular, terá a autoridade administrativa de dar cumprimento ao disposto nos n.º 7 a 9 do artigo 113.º da Lei 12-A/2008, para que,



desta forma, todos tenham a possibilidade de requerer a referida avaliação e daquela resulte o necessário equilíbrio na distribuição das menções pelos diversos níveis de avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho – vide n.º 10 do artigo 113.º;

4. No caso dos autos, o procedimento administrativo, de que resultou a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária de dois trabalhadores de carreiras distintas, foi, “*ab initio*”, dirigido apenas e tão-só àqueles trabalhadores isoladamente considerados;
5. Verifica-se, assim, o elemento objetivo da infração p. e p. no artigo 65.º, n.º 1, alínea b), 2.ª parte, por ter sido assumida e autorizada despesa pública, em violação do disposto nos artigos 48.º, nºs 2 e 3, e 113.º, nºs 7 a 10, da Lei 12-A/2008, e consequentemente, do disposto na alínea d) do ponto 2.3.4.2. do POCAL, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22/02;
6. Provado que os Demandados agiram com culpa impõe-se a sua condenação em responsabilidade financeira sancionatória.



SENTENÇA n.º 16 /2014-3.ª Secção-PL (Proc. 14 JRF/2013)

1. RELATÓRIO.

1.1. O Magistrado do Ministério Público, junto deste Tribunal, ao abrigo do disposto nos artigos 57.º, 58º, 59.º, n.º 4, 65, n.º 1, alínea b), 2, 4 e 5, 61º, n.º 4, e 67, da Lei 98/97, de 26 de agosto (LOPTC), requereu o julgamento em processo de responsabilidade financeira de **Manuel da Silva Soares**, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Sever do Vouga nos anos de 2009 e 2010, e de **Luís Figueiredo Martins**, na qualidade de Diretor do Departamento dos Serviços Administrativos e Financeiros daquela edilidade, com referência aos mesmos exercícios, alegando, muito sinteticamente, o seguinte:

- Em 4FEV2009 foi iniciado um procedimento administrativo com vista à alteração do posicionamento remuneratório de dois trabalhadores do Município;
- Para o efeito, o 2.º Demandado produziu e assinou uma informação inserta a fls. 161 do Processo Inspecivo elaborado pela **IGAL**, na qual solicita a marcação e convocação de uma reunião extraordinária do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) para análise, *inter alia*, do estabelecimento de “Critérios para ponderação curricular” e respetiva valoração;
- Em 5FEV2009, o 1.º Demandado defere a marcação e convocação da referida reunião;



Tribunal de Contas

- No mesmo dia, reúne o referido CCA, onde são aprovados, por unanimidade, os “*critérios de avaliação e ponderação a utilizar no suprimento da avaliação de desempenho e respetiva valoração prevista no artigo 19º do Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio*”;
- No dia 9MAR2009, o 2.º Demandado elabora e assina a informação inserta a fls. 167 e segs. do processo inspetivo, onde conclui estarem “*reunidos os requisitos para se organizar o processo de alteração da posição remuneratória, caso seja adotada a “opção gestionária” prevista no artigo 46 da LVCR*”, dos seguintes funcionários: Maria Donzília de Jesus Almeida – carreira de assistente técnico - e Miguel Tavares Martins – carreira de assistente operacional;
- No mesmo dia, o 1.º Demandado determinou que fosse organizado o referido processo com vista à alteração da posição remuneratória daqueles dois funcionários;
- Ainda no mesmo dia, o 1.º Demandado profere o Despacho n.º 2/PC-RA/2009, onde estabelece o “universo” de funcionários que podem ser abrangidos pela opção gestionária (artigo 46.º da LVCR), cingindo-se aquele aos mencionados funcionários;
- Em 31MAR2009, a Coordenação Técnica do Gabinete de Recursos Humanos efetuou a avaliação dos referidos funcionários por ponderação curricular, com referência aos anos de 2006, 2007 e 2008, tendo a trabalhadora Maria Donzília obtido a menção de “Desempenho Relevante” e o trabalhador Miguel Tavares Martins a menção de “Desempenho Adequado”;
- Após reunião do CCA de 3ABR2009, e da informação e despacho, respetivamente, dos 1.º e 2.º Demandados, procedeu-se à alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária dos trabalhadores Maria Donzília e Miguel Tavares Martins, a 1.ª integrada



na carreira de assistente administrativa, que passou da posição remuneratória entre a 4.^a e 5.^a, no nível remunerado entre 9 e 10, para a posição 9.^a, nível 14; e o 2.^o integrado na carreira de assistente operacional, que passou da posição remuneratória 2.^a, nível 2, para a posição 5.^a, nível 5;

- Posteriormente foram, em conformidade, outorgadas as respetivas alterações aos contratos individuais de trabalho;
- No ano de 2009 não foi implementado no Município de Sever do Vouga o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho (SIADAP), pelo que o posicionamento remuneratório dos trabalhadores do Município de Sever do Vouga não poderia ter sido alterado por opção gestionária;
- Acresce que não foi dado cumprimento ao disposto no artigo 113.^o n.ºs 7 a 12 da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro, ou seja, a Câmara Municipal não procedeu à comunicação dos pontos a que cada trabalhador teria direito relativamente aos anos em que não ocorrera a avaliação de desempenho, nem efetuou a informação a todos os trabalhadores de que poderia ser apresentado requerimento para avaliação através de ponderação curricular.
- Por outro lado, a alteração de posicionamento remuneratório pressupunha a ordenação dos avaliados dentro do universo dos trabalhadores que se encontrassem ao serviço do Município e abrangidos pelo SIADAP.
- Assim, a alteração do posicionamento remuneratório dos dois trabalhadores Maria Donzília e de Miguel Tavares Martins, não foi precedida do devido procedimento legal, pelo que foi violado o disposto nos artigos 48.^o, máxime n.ºs 2 e 3, e 113.^o n.ºs 7 a 12, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.



- Consequentemente, os despachos do demandado Manuel da Silva Soares, enquanto Presidente da Câmara Municipal de Sever do Vouga, que determinaram a alteração do posicionamento remuneratório de apenas dois trabalhadores geraram um acréscimo de despesa nos anos de 2009 e 2010, no montante de 7.249,44 euros, despesa que é ilegal e causadora de dano ao erário público, por força do disposto no artigo 42º n.º 5 alínea a) da Lei de Enquadramento Orçamental- Lei n.º 91/2001, de 20 de agosto, e alínea d) do ponto 2.3.4.2. do POCAL, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro.
- Os demandados agiram voluntária, livre e conscientemente sem a diligência devida, o cuidado e a prudência exigíveis ao correto exercício dos cargos dirigentes em que estavam investidos, não podendo ignorar que o procedimento de avaliação do desempenho teria de incluir todos os trabalhadores ao serviço do município abrangidos pelo SIADAP.
- O demandado Manuel da Silva Soares encontra-se incurso na prática de uma infração financeira sancionatória p.p. pelo artigo 65º n.º 1 alínea b), 2 a 4 da Lei n.º 98/97, de 26 de agosto (LOPTC) e, solidariamente com o demandado Luís Figueiredo Martins em responsabilidade financeira reintegratória, nos termos dos artigos 59º n.º 1 e 4 e 63 da LOPTC
- O demandado Luís Figueiredo Martins, ao prestar as informações acima indicadas em desarmonia com a lei, pois o seu conteúdo violava frontalmente as disposições legais constantes da Lei n.º 10/2004, bem como artigos 46º a 48º e 113º n.ºs 7 a 12, da alínea a) da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, encontra-se incurso na prática de uma infração financeira sancionatória prevista e punida nos termos dos artigos 61.º n.º4, 67.º, n.º 3, e 65º n.º 1 alínea b),2 a 4, da Lei n.º 98/97,



de 26 de agosto (LOPTC) e, solidariamente com o demandado Manuel da Silva Soares em responsabilidade financeira reintegratória, nos termos dos artigos 59º n.º 4 e 61.º n.º 4 e 63 da LOPTC.

Termos em que requer:

- a) A condenação de cada um dos demandados na multa de 20 UC, a que corresponde 1920,00 euros (20 UCx96,00 euros) pela infração financeira sancionatória;
- b) A condenação solidária dos demandados na reposição da quantia de 7.249,44 euros, acrescida de juros à taxa legal, nos termos dos artigos 59.º n.ºs 6, 9, e 92.º n.º 2 da LOPTC e 44.º, n.º 2 da Lei Geral Tributária.

1.2. Os Demandados contestaram, alegando, muito sinteticamente, o seguinte:

- O Município de Sever do Vouga é um município de pequena dimensão, que procura fazer face às inúmeras necessidades da população com um limitado orçamento, respeitando sempre o princípio do não endividamento e da satisfação do interesse público;
- Não dispõe de departamento jurídico ou sequer de um assistente técnico licenciado em direito que possa acompanhar a inúmera legislação que diariamente vai sendo publicada;
- Ao longo destes anos, esse trabalho foi sendo pontualmente executado pelos Demandados, que procuraram sempre cumprir a lei;
- Para o efeito socorriam-se ainda da troca de opiniões com Municípios vizinhos e sobretudo, do apoio da CCDR Centro;
- E no que respeita à implementação do SIADAP, as dificuldades do Município foram exatamente iguais às dos restantes e demais entidades públicas da Administração Central: falta de disponibilidade



dos meios humanos e uma limitada formação nesta matéria para garantir uma efetiva avaliação, associada às dificuldades de interpretação e consequente aplicação da lei;

- A Lei 12-A/2008, em nenhuma das suas normas, faz depender a sua aplicação da efetiva implementação do SIADAP;
- Ao invés, o próprio diploma definia as regras e critérios para ultrapassar as limitações decorrentes da inexistência de avaliação;
- E foi precisamente neste quadro legal, quando ainda decorria o prazo legal para a Administração Autárquica (na qual se inclui o Município de Sever do Vouga) implementar o SIADAP, que o Município foi novamente confrontado com pedidos dos trabalhadores Maria Donzília e Miguel Tavares Martins, questionando o dirigente máximo sobre a possibilidade de verem a sua posição remuneratória adequada ao trabalho por eles desenvolvido;
- No que respeita a Maria Donzília, essa era já uma luta de longa data, por a mesma ter assumido funções que impossibilitaram a sua progressão e impuseram que a sua remuneração fosse substancialmente inferior às das demais colegas com idêntico tempo de serviço e até menor desempenho na sua prestação;
- Por outro lado, e no que respeita ao trabalhador Miguel Tavares Martins, era do conhecimento geral que o mesmo, desde Junho de 2007, desempenhava funções correspondentes às de encarregado, sendo que o seu vencimento, em diversas situações, era mesmo inferior ao dos seus subalternos;
- Da leitura atenta da legislação vigente e das notas interpretativas da DGAL, bem como do aconselhamento jurídico junto da CCDR Centro, entendeu-se que seria plausível a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária dos trabalhadores em causa, dada a evidente injustiça a que estavam votados;



Tribunal de Contas

- Os restantes trabalhadores não foram preteridos, nem apresentaram qualquer reclamação;
- O procedimento administrativo de que lançaram mão não está ferido de qualquer ilegalidade nem houve dano para o erário público, constituindo antes uma opção orçamental, tomada pelo dirigente máximo do serviço dentro daquilo que é a sua margem de liberdade de decisão e a lei permitia;
- Mas ainda que da apreciação dos autos se conclua que as decisões e informações não foram as mais adequadas - o que não se aceita – sempre se dirá que na conduta dos requeridos não é assacável qualquer culpa;
- Na verdade, o procedimento foi acompanhado e apoiado pela CCDR Centro; as decisões foram tomadas antes de ser proferida a homologação da nota interpretativa de 2009, numa fase em que ainda grassava a dúvida entre as entidades administrativas e a própria DGAL defendia uma orientação contrária àquela que foi homologada; os Demandados quiseram claramente resolver dois casos em concreto de violação do princípio da igualdade e de tratamento face aos restantes trabalhadores, e, frise-se, estavam plenamente convictos que atuavam dentro da legalidade;
- O 1.º Demandado, que exerceu as funções de Presidente da Câmara Municipal de Sever do Vouga durante 24 anos, e o 2.º Demandado, que exerceu as funções de Diretor de Departamento durante 11 anos, e ainda exerce, nunca foram objeto de nenhum processo no Tribunal de Contas nem em qualquer outro Tribunal.

Termos em que requerem que a ação seja julgada improcedente, ou, caso assim se entenda, lhes seja relevada a falta, não lhes sendo aplicável qualquer multa e reposição.



1.3. Foi realizada a audiência, tendo sido ouvidas as testemunhas que constam da ata junta a fls. 152.

2. FUNDAMENTAÇÃO.

2.1. Factos provados:

A) A Inspeção-Geral da Administração Local (IGAL) realizou uma inspeção ordinária ao Município de Sever do Vouga, entre 6OUT e 2DEZ2010;

B) Na sequência desta ação inspetiva foi elaborado o *Relatório Parcelar n.º 1 — (Eventuais Responsabilidades Financeiras)*, que serviu de base ao Requerimento Inicial, interposto pelo M.P;

C) Os Demandados apresentaram a sua resposta ao relatório, em 5/05/2011;

D) O Demandado **Manuel da Silva Soares** exercia, nos anos de 2009 e 2010, as funções de Presidente da Câmara Municipal de Sever do Vouga, auferindo o vencimento mensal líquido de 2647,87 euros;

E) O Demandado **Luís Figueiredo Martins** exercia em 2009 e 2010 as funções de Diretor do Departamento de Serviços Administrativos e Financeiros do Município de Sever do Vouga, auferindo o vencimento mensal líquido de 2201,47 euros;



F) O Demandado **Luís Figueiredo Martins**, na qualidade de Diretor de Departamento dos Serviços Administrativos e Financeiros, elaborou, assinou e submeteu a despacho do Presidente da Câmara Municipal, o primeiro Demandado, a Informação inserta a fls. 161 do processo inspetivo, datada de **4FEV2009**, do seguinte teor:

O novo “Regime de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas”, aprovado através da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mais a legislação complementar, veio alterar algumas regras, designadamente, quanto às “promoções”, agora, designadas por mudanças de posicionamento remuneratório.

As situações previstas no novo regime dependem, exclusivamente, da avaliação do desempenho dos trabalhadores.

Nesta entidade, há duas situações que deveriam ser ponderadas e serem criados os mecanismos para a respetiva alteração.

Para o efeito, será necessário reunir o Conselho Coordenador da Avaliação criado em 2006, com o respetivo “Regulamento”, aprovado por despacho do senhor Presidente, com data de 4/7/2006.

Nos termos do n.º 1, do artigo 3º, o CCA – Conselho Coordenador da Avaliação é constituído pelos seguintes elementos:

- Presidente da Câmara;*
- Vice-Presidente;*
- Vereador do Pelouro de Obras Públicas;*
- Diretor de Departamento.*

O presidente do CCA – Presidente da Câmara – conforme refere o n.º 3, do artigo 7º, poderá convocar extraordinariamente o CCA.

Assim, solicito a V. Exa. a marcação e convocação de uma reunião do CCA, para análise dos seguintes pontos e daqueles que julgar por convenientes:

- 1. Eleição do vogal que passará a exercer as funções de secretário;*



2. *Estabelecimento de “Critérios para a ponderação curricular” e respetiva valoração.*

(fls. 161 do processo inspetivo);

G) O Demandado **Manuel da Silva Soares**, em **5FEV2009**, exarou sobre tal informação o despacho: *“Articule-se com todos os envolvidos a marcação de uma reunião para as deliberações sugeridas.”*

(fls. 161 do processo inspetivo);

H) No mesmo dia **5FEV2009**, reuniu o **Conselho Coordenador de Avaliação (C.C.A.) do Município** com a participação dos Demandados, tendo aprovado, por unanimidade, os *“critérios de avaliação e ponderação a utilizar no suprimento da avaliação de desempenho e respetiva valoração prevista no artigo 19º do Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio”*.

(cf. Ata n.º 1 do CCA, inserta a fls. 162 do processo inspetivo);

I) No dia **9MAR2009**, o Demandado **Luís Figueiredo Martins**, na qualidade de Diretor de Departamento de Serviços Administrativos e Financeiros, elaborou e assinou a Informação n.º 8/DAF/2009, inserta a fls. 167 e segs do processo inspetivo, do seguinte teor:

Assunto: *Alteração do Posicionamento Remuneratório: Opção Gestionária – artigo 46º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2*

I. Introdução



1. Já num período anterior à transição dos funcionários para o novo modelo de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores em regime de contrato em funções públicas, constatávamos haver alguma desadequação da categoria de certos trabalhadores, tornando-se mais evidente quando processamos, no início deste ano, a transição para as novas carreiras e categorias;
2. Contudo, as diferenças mais notórias acontecem ao nível de carreiras exercidas por funcionários **que exercem funções de coordenação em determinados setores ou serviços**;
3. Num passado recente, embora sabendo, fomos confrontados com situações que reforçam a nossa opinião quanto à responsabilidade e desempenho que deverá ser exercido nas funções cometidas em determinadas áreas, onde se destaca a financeira, apesar de estar sujeita a uma avaliação de risco, mais acentuada através das normas do regulamento de sistema de controlo interno;
4. Também, com o reconhecimento devido, estarão **as tarefas de coordenação de Assistentes Operacionais**, nalguns casos, exercidas por trabalhadores da mesma categoria e, numa situação em concreto, com uma remuneração inferior à de trabalhadores da mesma equipa, transformando-se num embaraço para quem exerce as funções de coordenação.

II. Apreciação

O novo regime de vínculos, carreiras e remunerações aprovado através da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, adiante designado por LVCR, veio introduzir algumas inovações ao nível da promoção e progressão nas carreiras, que deixaram de ser assim designadas, passando a mencionar-se como alterações no posicionamento remuneratório.

Neste quadro normativo, a figura da comissão de serviço só é aplicável aos trabalhadores admitidos por nomeação, ou seja,



aqueles que cumpram ou executem atribuições, competências e atividades em áreas específicas, designadamente de segurança e inspeção.

A reclassificação e a transferência já não se encontram previstas neste quadro normativo da LVCR. No entanto, surge uma figura semelhante – mobilidade – quer interna – entre serviços – quer intercarreiras. Com uma reserva, a mobilidade intercarreiras é temporária – limite de um ano.

Contudo, uma nova norma surge nos artigos 46º a 47º da LVCR, iniciada através da opção gestionária, que permite ao Presidente da Câmara Municipal, como órgão com competência ao nível dos recursos humanos, poder decidir pela alteração da posição remuneratória, quando constatados vários requisitos:

1º Passo – Requisitos na Entidade e Primeira Decisão

A) -Existência de verbas orçamentais destinadas a suportar os encargos com o aumento das remunerações, pela alteração do posicionamento remuneratório, desde que tais dotações sejam suficientes para satisfazer os encargos com a remuneração dos atuais trabalhadores e daqueles que se preveem recrutar para preenchimento dos lugares previstos no mapa de pessoal, mais os encargos decorrentes da alteração do posicionamento remuneratório – nº 1 e 2;

B)- Decisão de, e em que medida, se propõe suportar encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço, fixando, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem



ter lugar, com a faculdade de poder desagregar, quando assim o entenda, em função:

i) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;

ii) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal. (n.º 3);

C)- Publicitação da decisão por afixação no serviço e inserção na página do Município.

Estabelece o n.º 4 do mesmo artigo que, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

2º Passo – Requisitos do trabalhador

Depois de tomada esta decisão, aplicam-se as regras do artigo 47º ou artigo 48º da LVCR.

Contudo, é fundamental haver avaliação de desempenho para aplicação dessas regras. E, porque nos anos de 2006 a 2008, não foi aplicado o SIADAP nesta entidade, sugere-se o recurso ao suprimento da avaliação através da ponderação curricular, que deverá ser realizada conforme decisão tomada pelo Conselho Coordenador de Avaliação, conforme critérios estabelecidos na reunião de 5 de fevereiro último, daquele conselho.



3º Passo – Decisão final

Verificados os requisitos indicados nos dois pontos anteriores, o Presidente da Câmara decide pela alteração da posição remuneratória através da “regra” ou da “exceção”, regulamentadas através dos citados artigos 47º e 48º, respetivamente, tendo que, na última situação – artigo 48º - ouvir o Conselho Coordenador de Avaliação, antes de proferir a decisão.

Seguidamente passo a expor as situações em concreto que, verificados todos os requisitos enunciados, poderiam levar à alteração da posição remuneratória dos dois trabalhadores referidos no início desta informação.

III. Situações em concreto

Unidade Orgânica: **Gabinete Financeiro/Tesouraria**

Trabalhadora: **Maria Donzília de Jesus Almeida**

Carreira: **Assistente Técnica**

Remuneração e Posicionamento:

REMUNERAÇÃO	923,43€	POSIÇÃO	Entre 4ª e 5ª	NÍVEL	Entre 9 e 10
-------------	---------	---------	---------------	-------	--------------

Evolução possível na carreira (máxima):

REMUNERAÇÃO	1.149,99€	POSIÇÃO	9ª	NÍVEL	14
-------------	-----------	---------	----	-------	----

HISTÓRICO DE VÍNCULOS

16/09/1983	Auxiliar de Secretaria
31/01/1985	Adjunta de Tesoureiro
01/01/1998	Assistente Administrativa
20/06/2001	Assistente Administrativa Principal



Tribunal de Contas

03/09/2003	Tesoureira
01/08/2007	Tesoureira Principal

Como se constata a Maria Donzília de Jesus Almeida tomou posse como Adjunta de Tesoureiro, em 31/01/1985.

No decorrer de vários anos, foram abertos concursos para ingresso na categoria de 3ª Oficial Administrativo (que mais tarde passavam a ser Assistentes Administrativos) e a interpretação corrente era a de não poderem concorrer os Adjuntos de Tesoureiro, a não ser que deixassem de exercer funções na Tesouraria e passassem a desempenhar funções nos serviços administrativos.

Mais tarde, por via legislativa, essa carreira viria a ser extinta, automaticamente, através do artigo 15º, do Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de dezembro, reposicionando todos os Adjuntos de Tesoureiro na carreira de Assistente Administrativo, com efeitos a partir de 1/1/1998.

Contudo, tal acontecimento condicionou a promoção da funcionária que, por esse motivo, não teve o mesmo desenvolvimento de outras, agora, com a categoria de coordenadores técnicos. Além do mais, encontra-se posicionada num índice e categoria igual à de outros colaboradores que entraram muitos anos depois e que não desempenham funções iguais (de coordenação).

Num passado recente, tentamos melhorar esse facto. Contudo, com as alterações legislativas, a menção de “mérito excepcional” foi revogada, voltando a ficar impedida de qualquer promoção por via extraordinária.

O mecanismo indicado nos pontos anteriores poderá ser utilizado para repor a situação desta trabalhadora e aproximá-la da remuneração auferida por Coordenadores Técnicos da autarquia.



Tribunal de Contas

Unidade Orgânica: **Serviço de Obras Municipais**

Trabalhador: **Miguel Tavares Martins**

Carreira: **Assistente Operacional**

Remuneração e Posicionamento:

REMUNERAÇÃO	532,08€	POSIÇÃO	2ª	NÍVEL	2
-------------	---------	---------	----	-------	---

Evolução possível na carreira (máxima)

REMUNERAÇÃO	837,60€	POSIÇÃO	8ª	NÍVEL	8
-------------	---------	---------	----	-------	---

O Senhor Miguel Tavares Martins iniciou funções como contratado em 2/5/1989, com a categoria de “Servente de Vias Municipais” e ingressou para o quadro privativo do Município, como Cantoneiro de Vias Municipais, em 1/3/1992.

Há algum tempo, **desempenha as funções de Encarregado**, substituindo o funcionário Alfredo Correia da Silva, por baixa médica, com doença prolongada, conforme informação que me foi transmitida.

Constata-se que **este colaborador auferir uma remuneração mensal inferior à de outros trabalhadores da mesma equipa que, por promoção ou progressão na carreira, recebem mais que o coordenador.**

Conclusão

Desta forma, informo V. Exa. estarem reunidos os requisitos para se organizar o processo de alteração da posição remuneratória dos dois funcionários, **caso seja adotada a “opção gestionária” prevista no artigo 46º da LVCR.**



Tribunal de Contas

*Após avaliação curricular para suprimimento da avaliação, poderá ser aprovada a alteração da posição remuneratória, **segundo-se as regras indicadas no artigo 48º da LVCR**”.*

(fls. 167-174 do processo inspetivo);

J) No mesmo dia, **9MAR2009**, o Demandado **Manuel da Silva Soares**, exarou sobre tal Informação o seguinte despacho:

“Atenta a presente informação e os seus fundamentos, que subscrevo, determino que seja organizado o processo de alteração da posição remuneratória dos dois indicados funcionários através da opção gestionária”.

(fls. 167 do processo inspetivo);

K) Igualmente, no mesmo dia, 9MAR2009, o Demandado **Manuel da Silva Soares** emitiu o Despacho n.º 2/PC-RA/2009, do seguinte teor:

Assunto: Opção Gestionária – artigo 46º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2

No uso da competência conferida através da alínea a), do n.º 2, do artigo 68º, da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, de acordo com o previsto no artigo 46º do Regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, para serem tomadas decisões no domínio da alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, com indicação dos respetivos universos (por carreira, categoria, atividade e, ou, por área de formação académica ou profissional), estabeleço o seguinte universo de funcionários que poderão ser abrangidos.

Universos a abranger:

<i>Atividade/Unidade Orgânica</i>	<i>Carreira</i>	<i>N.º</i>	<i>Dotação</i>
<i>Serviços Gerais/Gabinete</i>	<i>Assistente Técnico</i>	<i>1</i>	<i>2.750€</i>



Tribunal de Contas

<i>Financeiro (Tesouraria)</i>			
<i>Transportes e Comunicações/Serviços de Obras Municipais</i>	<i>Assistente Operacional</i>	1	3.700€
TOTAIS		2	6.450€

(vide fls. 175 do processo inspetivo);

L) Em **31MAR2009**, a Coordenadora Técnica do Gabinete de Recursos Humanos efetuou a avaliação por ponderação curricular, relativamente aos anos de 2006, 2007 e 2008, atribuindo à trabalhadora **Maria Donzília de Jesus Almeida** a pontuação de 4,13, a que corresponde a menção qualitativa de “*Desempenho Relevante*” e ao trabalhador **Miguel Tavares Martins** a pontuação de 3,75, com a menção qualitativa de “*Desempenho Adequado*”, elaborando para o efeito as Informações n.ºs 1 e 2/PC-RH/2009.

(fls. 176-179 do processo inspetivo);

M) A trabalhadora **Maria Donzília de Jesus Almeida**, obteve, relativamente ao ano de 2005 a classificação de serviço de “*Bom*”, tendo sido promovida a tesoureira principal em 1AGO2007;

(fls. 176-177do processo inspetivo);

N) O trabalhador **Miguel Tavares Martins** obteve, em 2005, a classificação de serviço de “*Bom*”.



Tribunal de Contas

(fls. 178-179o processo inspetivo);

O) Na reunião de **3ABR2009**, o **CCA**, em que intervieram também os dois Demandados, analisou as informações sobre a avaliação curricular dos dois trabalhadores, Maria Donzília de Jesus Almeida e Miguel Tavares Martins, tendo adotado a seguinte deliberação:

A presente reunião tem por objetivo analisar as informações emitidas pelo Serviço de Pessoal, relativamente à Avaliação Curricular de dois trabalhadores deste Município, e que obtiveram a avaliação abaixo indicada, após o cálculo efetuado de acordo com os critérios definidos na ata da Comissão de Coordenação de Avaliação de cinco de fevereiro de dois mil e nove, para efeitos da alteração do posicionamento remuneratório, prevista no artigo 46º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro:

— Maria Donzília de Jesus Almeida — Muito Bom

— Miguel Tavares Martins — Bom

Os membros da Comissão de Avaliação consideraram que os dois trabalhadores têm um desempenho relevante, apesar do funcionário Miguel Tavares Martins após aplicação dos critérios estabelecidos na aludida ata, ter obtido uma classificação de Bom, mas correspondendo à atividade desenvolvida (prática) e atitude pessoal perante os superiores e os colegas.

(fls. 186-187 do processo inspetivo);

P) O Demandado **Luís Figueiredo Martins**, enquanto Diretor de Departamento, elaborou e subscreveu, em **21ABR2009**, a Informação, inserta a fls. 188 do processo inspetivo, dirigida ao Presidente da Câmara Municipal de Sever do Vouga, nela consignado que:

Na sequência do exposto na Ata n.º 2 do C.C.A., informo que através da opção gestionária prevista nos artigos 46.º a 48.º da lei n.º 12-A/2008, de 27



Tribunal de Contas

de Fevereiro, **nos termos deste último artigo**, poderá V. Ex.^a aprovar a alteração da posição remuneratória dos dois trabalhadores para um dos seguintes níveis:

Maria Donzília de Jesus Almeida (Remuneração atual – 923,43€):

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Níveis Remuneratórios da tabela única	5	7	8	9	10	11	12	13	14
Vencimento correspondente	683,13 €	789,54 €	837,60 €	892,53 €	944,02 €	995,51 €	1047 €	1098,50 €	1149,99 €

Miguel Tavares Martins (Remuneração atual – 532,08€):

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Níveis Remuneratórios da tabela única	1	2	3	4	5	6	7	8
Vencimento correspondente	450,00 €	532,08 €	583,58 €	635,07 €	683,13 €	738,05 €	789,54 €	837,60 €

Portanto poderá V. Ex.^a, por exemplo posicionar a funcionária Maria Donzília Jesus Almeida na 9.^a posição remuneratória, nível remuneratório 14 da tabela única (1 149,99€) e o funcionário Miguel Tavares Martins na 5.^a posição remuneratória, nível remuneratório 5 da tabela única (683,13€).

(fls. 188 do processo inspetivo);



Q) Sobre tal Informação o Demandado **Manuel da Silva Soares** exarou o seguinte despacho, datado de 21ABR2009:

Face à presente informação altero a posição remuneratória dos funcionários Maria Donzília de Jesus Almeida e Miguel Tavares Martins para os níveis (posições remuneratórias) nove e cinco respetivamente, com efeitos a partir de 1/05/2009.”.

(fls. 188 do processo inspetivo);

R) Em 30ABR2009, a trabalhadora **Maria Donzília de Jesus Almeida** estava integrada na carreira de assistente administrativa, na posição remuneratória entre a 4^a e 5^a no nível remunerado entre 9 e 10, auferindo 923,43 euros.

(fs. 188 do processo inspetivo);

S) Por efeito da alteração do posicionamento por opção gestionária, a referida trabalhadora passou à posição remuneratória 9.^a, nível 14, com a remuneração de 1.149,99 euros.

(fls. 188 do processo inspetivo);

T) Por seu turno, o trabalhador **Miguel Tavares Martins**, em 30ABR2009 integrava a carreira de assistente operacional, posição 2^a, nível 2, com a remuneração de 532,10 euros.

(vide fls. 188 do processo inspetivo);



Tribunal de Contas

U) Por efeito da alteração do posicionamento por opção gestionária passou a deter a 5ª posição, nível 5, com a remuneração de 683,13 euros).

(fls. 188 do processo inspetivo);

V) Das referidas alterações de posicionamento remuneratório foi dada publicitação por edital afixado dos Paços do Concelho e no sítio eletrónico da autarquia, mas não foi publicitado em Diário da República.

(fls. 12 do Relatório, a págs. 36 vº do P.I., e fls. 189 do processo inspetivo)

W) Em **1MAI2009**, o Demandado **Manuel da Silva Soares** outorgou com a trabalhadora Donzília de Jesus Almeida as alterações ao respetivo contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, constando da cláusula 2.ª que a remuneração mensal ilíquida da trabalhadora seria 1149,99 euros, correspondente à 9.ª posição remuneratória -nível remuneratório 14 da tabela única do regime legal da categoria de assistente administrativo.

(fls. 195-196 do processo inspetivo);

X) Igualmente, em **1MAI2009**, o Demandado **Manuel da Silva Soares** outorgou com Miguel Tavares Martins as alterações ao respetivo contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, constando da cláusula 2.ª de tal contrato que a remuneração mensal ilíquida do trabalhador seria 683,13 euros, correspondente à 5.ª posição



Tribunal de Contas

remuneratória- nível remuneratório 5, da tabela única do regime legal da categoria de assistente operacional.

(fls. 193-194 do processo inspetivo);

Z) À data, no Município de Sever do Vouga, ainda não tinha sido objeto de aplicação a avaliação do desempenho dos respetivos trabalhadores de acordo com o SIADAP nos termos sucessivamente previstos na Lei n.º 10/2004, de 22 de março e respetivos decretos regulamentares (anos de 2006 a 2009) e na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro (ano de 2010).

(fls. 13 do Relatório, a págs. 37 do processo inspetivo);

A1) Quando entrou em vigor o SIADAP o Demandado Manuel da Silva Soares, na qualidade de Presidente da Câmara, promoveu diversas reuniões com vista à sua aplicação; as dificuldades de interpretação e conseqüente aplicação do SIADAP, porém, foram inúmeras, pelo que o mesmo não foi implementado até à data da inspeção ordinária de que foi objeto o Município pela IGAL;

B1) A Câmara Municipal não procedeu à comunicação dos pontos a que cada trabalhador teria direito relativamente aos anos em que não ocorrera a avaliação de desempenho, nem efetuou a informação a todos os trabalhadores de que poderia ser apresentado requerimento para avaliação através de ponderação curricular;

(vide procedimento administrativo constante do processo inspetivo).



C1) A trabalhadora **Maria Donzília** exercia, de facto, as funções de tesoureira, coordenando o respetivo serviço; exerceu com empenho, dedicação, desvelo e responsabilidade que o cargo exigia.

(vide alíneas I) e O) do probatório)

D1) O vencimento que a trabalhadora **Maria Donzília** passou a auferir, decorrente da alteração da posição remuneratória de que foi objeto, era conforme às funções efetivamente exercidas pela trabalhadora.

(vide P) do probatório);

E1) O trabalhador **Miguel Tavares Martins** chefiava e coordenava, efetivamente, a equipa de trabalhadores do Serviço de Obras, tendo executado tais funções com empenho, dedicação e com as qualidades necessárias para liderar a equipa de trabalhadores operários.

(vide alíneas I) e O) do probatório);

F1) O vencimento que o trabalhador **Miguel Tavares Martins** passou a auferir, decorrente da alteração da posição remuneratória de que foi objeto era conforme às funções efetivamente exercidas.

(vide P) do probatório);

G1) Por despacho do Senhor Secretário da Administração Local, de **15JUN2010**, foi homologada a seguinte solução interpretativa:



“O posicionamento remuneratório dos trabalhadores não avaliados pelo SIADAP não pode ser alterado por opção gestionária.

A alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores por opção gestionária (artigos 46.º a 48.º da LVCR) pressupõe a existência de uma efetiva avaliação do desempenho, pelo que a ausência de avaliação do desempenho implica necessariamente a impossibilidade de alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores.

A atribuição de pontos nos anos de 2004 a 2009, nos termos do n.º 7 do artigo 113.º da LVCR e do n.º 2 do artigo 30.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro, releva apenas para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (n.º 6 do artigo 47.º da LVCR) e não constitui uma efetiva avaliação do desempenho.”;

H1) Em fase anterior ao despacho a que se refere a alínea que antecede, a CCDR Centro tinha emitido parecer escrito, a propósito de outras situações, no sentido de que a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária era aplicável ao pessoal a quem não tivesse sido aplicado o SIADAP.

(documento de fls. 38-40 do processo inspetivo, aqui, dado por reproduzido);

I1) O Município de Sever do Vouga é um município de pequena dimensão e com poucos recursos humanos; não dispõe de departamento jurídico;



J1) A legislação que ia sendo publicada era analisada pelo Diretor dos Serviços Administrativos e Financeiros, o Demandado Luís Figueiredo Martins, e pelo próprio Presidente e ora Demandado;

L1) Em razão das dificuldades interpretativas da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os Demandados trocaram opiniões com os municípios vizinhos, bem como com a CCDR Centro;

M1) Dessa troca de opiniões resultou para os Demandados a convicção séria de que a referida Lei poderia ser aplicada ao pessoal a quem não tivesse sido aplicado o SIADAP e que pretensão dos trabalhadores em causa, no sentido de virem a auferir remunerações compatíveis com a qualidade de trabalho executado e com as funções efetivamente exercidas, poderia ser resolvida através da alteração da posição remuneratória por opção gestionária;

N1) Os Demandados agiram na convicção de que a alteração ao posicionamento remuneratório de que foram objeto os trabalhadores Maria Donzília e Miguel Tavares Martins era compatível com a Lei;

O1) Não há registo de qualquer recomendação do Município ou dos Demandados quanto à matéria em causa;

P1) O Demandado Manuel da Silva Soares era Presidente da Câmara de Sever de Vouga há mais de 20 anos; o Demandado Luís Figueiredo Martins era Diretor Administrativo e Financeiro daquele Município há mais de 10 anos, cargo que continua a exercer.



- Os factos dados como assentes nas **alíneas A) a Z), B1), C1), D1), E1), G1) e H1)** fundamentam-se nos documentos referidos a propósito de cada uma daquelas alíneas e no processo inspetivo elaborado pela IGAL, apenso a estes autos;
- Os factos constantes das **alíneas A1), I1), J1), L1) e M1)** do probatório fundamentam-se nos depoimentos da testemunha Gladys Pereira Araújo (funcionária há 30 anos no Município e atualmente coordenadora da Secção de Pessoal) e dos próprios Demandados, que foram convincentes, designadamente quanto à factualidade constante nas **alíneas L1) e M1)**, e, conseqüentemente, quanto à factualidade a que se reporta a **alínea N1)**, tendo deposto com isenção e imparcialidade.



2.2. SUBSUNÇÃO DOS FACTOS AO DIREITO.

2.2.1 Do alegado vício de violação de lei por ter sido alterado o posicionamento remuneratório de trabalhadores sem que estivesse implementado no Município o SIADAP, criado pela Lei n.º 10/2004, de 22 março, e regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, e Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de janeiro (ponto 24 do R.I).

O vício invocado veicula, ao que tudo parece indicar, a solução interpretativa homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, de 15JUN2010¹, e que se encontra reproduzida na **alínea G1)** do probatório.

De acordo com aquela solução interpretativa, a alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores por opção gestionária (artigos 46.º a 48.º da LVCR²) implica uma efetiva avaliação do

¹ Posterior à data da alteração do posicionamento remuneratório *sub judice*.

² O artigo 46.º da Lei 12-A/2008, sob a epígrafe “Alteração do posicionamento remuneratório: Opção gestionária, dispõe o seguinte:

1 — Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º, o dirigente máximo do órgão ou serviço decide, nos termos dos n.os 3 e 4 do mesmo artigo, se, e em que medida, este se propõe suportar encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço.

2 — A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que o órgão ou serviço se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar.

3 — O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o dirigente máximo, em função:

- a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
- b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria, quando tal área de formação tenha sido utilizada na caracterização dos postos de trabalho contidos nos mapas de pessoal.

4 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

5 — A decisão é tornada pública por afixação no órgão ou serviço e inserção em página eletrónica.



Tribunal de Contas

desempenho, pelo que a ausência desta acarreta necessariamente a impossibilidade de alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores.

O artigo 47.º da Lei 12-A/2008, sob a epígrafe “Alteração do posicionamento remuneratório: Regra”, dispõe o seguinte:

1 — Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior 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 remuneratório em que se encontram:

- a)* Duas menções máximas, consecutivas;
- b)* Três menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou
- c)* Cinco menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas.

2 — Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho

3 — Em face da ordenação referida no número anterior o montante máximo dos encargos fixado por cada universo, nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo anterior, é distribuído, pela ordem mencionada, por forma que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

4 — Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.

5 — Para efeitos do disposto nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

6 — 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 anterior, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a)* Três pontos por cada menção máxima;
- b)* Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c)* Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d)* Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

7 — Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta -se a 1 de Janeiro do ano em que tem lugar.

O artigo 48.º da Lei 12-A/2008, sob a epígrafe “Alteração do posicionamento remuneratório: exceção”, dispõe o seguinte:

1 — Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, ou o órgão com competência equiparada, e nos limites fixados pela decisão referida nos n.os 2 e 3 do artigo 46.º, pode alterar, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior.

2 — Da mesma forma, nos limites fixados pela decisão referida nos n.os 2 e 3 do artigo 46.º, o dirigente máximo do órgão ou serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, ou o órgão com competência equiparada, pode determinar que a alteração do posicionamento na categoria de trabalhador referido no n.º 3 do artigo anterior se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra.

3 — O disposto no número anterior tem como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente.

4 — As alterações do posicionamento remuneratório previstas no presente artigo são particularmente fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação, ou o órgão com competência equiparada, por publicação em espaço próprio da 2.ª série do *Diário da República*, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página eletrónica.

5 — É aplicável o disposto no n.º 7 do artigo anterior.



Tribunal de Contas

Acontece, porém, que a lei previu (n.º 7 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008³) e continua a prever (artigo 30.º do Decreto Regulamentar n.º

³ O artigo 113.º, sob a epígrafe “*Relevância das avaliações na alteração do posicionamento remuneratório e nos prémios de desempenho*”, dispõe o seguinte:

1 — Para efeitos do disposto nos n.os 1 e 6 do artigo 47.º e no n.º 1 do artigo 75.º, as avaliações dos desempenhos ocorridos nos anos de 2004 a 2007, ambos inclusive, relevam nos termos dos números seguintes, desde que cumulativamente:

- a) Se refiram às funções exercidas durante a colocação no escalão e índice atuais ou na posição a que corresponda a remuneração base que os trabalhadores venham auferindo;
- b) Tenham tido lugar nos termos das Leis n.os 10/2004, de 22 de Março, e 15/2006, de 26 de Abril.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 47.º, e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a relevância das avaliações do desempenho referida no número anterior obedece às seguintes regras:

- a) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja cinco menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de três, dois, um, zero e um negativo, respetivamente do mais para o menos elevado;
- b) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja quatro menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de dois, um, zero e um negativo, respetivamente do mais para o menos elevado;
- c) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja três menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de dois, um e um negativo, respetivamente do mais para o menos elevado;
- d) Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado preveja duas menções ou níveis de avaliação, o número de pontos a atribuir é de um e meio para a menção ou nível correspondente a desempenho positivo e de um negativo para a menção ou nível correspondente a desempenho negativo.

3 — Quando tenha sido obtida menção ou nível de avaliação negativos, são atribuídos pontos nos seguintes termos:

- a) Zero pontos quando tenha sido obtida uma única menção ou nível de avaliação negativos;
- b) Um ponto negativo por cada menção ou nível de avaliação negativos que acresça à menção ou nível referidos na alínea anterior.

4 — Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado ao abrigo do n.º 2 do artigo 2.º e do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril, não estabelecesse percentagens máximas, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, os três e dois pontos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 2 são atribuídos tendo ainda em conta as seguintes regras:

- a) No caso da alínea a), três pontos para as menções ou níveis de avaliação máximos mais elevados, até ao limite de 5 % do total dos trabalhadores, e dois pontos para as restantes menções ou níveis de avaliação máximos, quando os haja, e para os imediatamente inferiores aos máximos, até ao limite de 20 % do total dos trabalhadores;
- b) No caso das alíneas b) e c), dois pontos para as menções ou níveis de avaliação máximos mais elevados, até ao limite de 25 % do total dos trabalhadores.

5 — Quando o sistema de avaliação do desempenho aplicado não permitisse a diferenciação prevista no número anterior, designadamente por não existirem classificações quantitativas, o número de pontos a atribuir obedece ao disposto na alínea d) do n.º 2.

6 — Quando os sistemas específicos de avaliação de desempenho preveem periodicidade de avaliação não anual, cada classificação ou menção de avaliação atribuída repercute -se em cada um dos anos decorridos no período avaliado.

7 — O número de pontos a atribuir aos trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é o de um por cada ano não avaliado.

8 — O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo órgão ou serviço a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

9 — Em substituição dos pontos atribuídos nos termos da alínea d) do n.º 2 e dos n.os 5 a 7, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aplicado com as necessárias adaptações, por avaliador designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço.

10 — As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas pelo dirigente máximo do órgão ou serviço e por ele apresentadas ao respetivo membro do Governo para ratificação, visando a verificação do equilíbrio da distribuição das menções pelos vários níveis de avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos, bem como o apuramento de eventuais responsabilidades dos titulares dos cargos dirigentes para os efeitos então previstos no n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

11 — Após a ratificação referida no número anterior, é atribuído, nos termos do n.º 6 do artigo 47.º, o número de pontos correspondente à menção obtida referido ao ano ou anos relativamente aos quais se operou a ponderação curricular.

12 — Quando a aplicação em concreto do disposto nos n.os 1 dos artigos 47.º e 75.º imponha a existência de classificações quantitativas e o sistema de avaliação do desempenho aplicado não as forneça, procede -se a ponderação curricular, nos



Tribunal de Contas

18/2009, de 4 de setembro) que alguns trabalhadores possam não ser efetivamente avaliados, determinando que sempre que tal suceda será atribuído um ponto por cada ano efetivamente não avaliado.

Não prevendo, contudo, em parte alguma da lei qual a menção qualitativa a que corresponde o ponto que é atribuído aos trabalhadores que não sejam avaliados, poderá entender-se, como defende a referida solução interpretativa, que o ponto atribuído ao trabalhador não avaliado apenas releva para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório mas já não para efeitos da opção gestionária?

A nosso ver, e na esteia do defendido por Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, in “Os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores da Administração Pública, Comentário à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro”, págs. 139 e 140, em anotação ao artigo 47.º, “não faria sentido que o legislador tivesse enunciado quantos pontos correspondem a cada menção e depois, quando determina quais os pontos decorrentes da ausência de avaliação, não pretendesse fazer corresponder tais pontos a uma determinada menção qualitativa. Para além disso, estar-se-ia a penalizar o trabalhador por um motivo (não ter sido avaliado) que não lhe é de todo imputável, discriminando-o injustificadamente em relação a todos os demais que foram objeto de avaliação. Por fim, se tal interpretação não fosse a correta, estar-se-ia a forçar o trabalhador a requerer uma ponderação curricular e a obrigar a Administração a efetuá-la (mesmo que ambos não o pretendessem fazer),

termos previstos no sistema de avaliação de desempenho referido no n.º 9, dos trabalhadores aos quais aqueles preceitos sejam em concreto aplicáveis, de forma a obter a referida quantificação



somente para que o ponto fosse transformado numa dada menção qualitativa.

Parece-nos, como tal, que o ponto atribuído por força da ausência de efetiva avaliação de desempenho corresponderá sempre a uma determinada menção qualitativa, pelo que também os trabalhadores não avaliados poderão ser objeto de opção gestionária a que alude o n.º 1 do presente artigo, desde que à luz do concreto sistema de avaliação de desempenho se possa concluir que um ponto corresponde à menção mínima exigida para efeitos da alínea c) do n.º 1 do presente artigo.

Ora, não temos dúvidas em como a atribuição de um ponto corresponderá no sistema de avaliação de desempenho instituído pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, à menção de Desempenho Adequado, da mesma forma que no sistema de avaliação constante da Lei n.º 10/2004 e da Lei n.º 15/2006, aquele ponto correspondia à menção de Bom (v., aliás, neste sentido o n.º 6 do presente artigo e o n.º 2 do artigo 113.º).”

Daí que, “por razões de igualdade e de justiça”, se deva considerar o seguinte:

- Para efeitos da opção gestionária “os trabalhadores a quem seja atribuído um ponto por ausência de avaliação de desempenho, têm, para todos os efeitos legais, uma menção equivalente a Desempenho Adequado ou a Bom (consoante o sistema de avaliação seja o da Lei 66-B/2007 ou das Leis nºs 10/2004 e 15/2006), devendo, para efeitos de ordenação de cada trabalhador no respetivo universo, estas menções corresponder à classificação quantitativa mínima prevista na lei para as mesmas”;
- No âmbito subjetivo do artigo 113.º, n.º 7, da Lei 12-A/2008, incluem-se todos os trabalhadores cujo desempenho não tenha sido



Tribunal de Contas

avaliado ao abrigo do SIADAP, nomeadamente por este não lhes ser aplicável ao tempo ou por o mesmo não ter sido implementado;

- Daí que a faculdade de requerer a ponderação do currículo profissional, prevista no n.º 9 desse artigo 113.º, também assista àqueles trabalhadores.

Não constitui, assim, só por si, óbice à alteração do reposicionamento remuneratório por opção gestionária a não implementação do SIADAP.

Em sentido idêntico ver Acórdãos do Tribunal Central Administrativo Norte, 1.ª Secção, de 11NOV2011, e de 2MAR2012, in processos 00187/10 e 02989, respetivamente, bem como o Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, 1.ª Secção, in processo 010157/13.

Improcede, por isso, a invocada ilegalidade, nos precisos termos em que foi invocada.

2.2.2. Das invocadas ilegalidades de que padecem as alterações das posições remuneratórias realizadas, por violação do disposto no artigo 48.º, máxime nºs 2 e 3, e 113.º, nºs 7 a 12, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro

Alega, a propósito, o M.P:

- A Câmara não procedeu à comunicação dos pontos que cada trabalhador teria direito relativamente aos anos em que não ocorrera a avaliação de desempenho nem efetuou a



informação a todos os trabalhadores de que poderia ser apresentado requerimento para avaliação através de ponderação curricular, pelo que não foi dado cumprimento ao disposto nos n.ºs 7 a 12 do artigo 113.º da Lei 12-A/2008;

- A alteração do posicionamento remuneratório pressupõe a ordenação dos avaliados dentro do universo dos trabalhadores que se encontrassem ao serviço do Município e abrangidos pelo SIADAP.

As regras de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária constam do artigo 46.º da Lei n.º 12-A/2008, onde é prescrito no n.º 1, que cabe ao dirigente máximo do serviço decidir, se, e em que medida se propõe suportar encargos decorrentes de alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores do órgão ou serviço, tendo sempre em consideração as verbas orçamentais destinadas a este efeito (alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º da referida Lei.

A alteração do posicionamento remuneratório pode ainda ser feita excecionalmente nos termos do artigo 48.º, n.º 1, da Lei 12-A/2008, que permite que, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), o dirigente máximo do serviço – nos limites fixados em decisão idêntica à prevista nos n.ºs 2 e 3 do artigo 46.º - altere para posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra o trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima ou a imediatamente inferior.



Tribunal de Contas

Os nºs 2 e 3 do artigo 48.º da Lei 12-A/2008 permitem, contudo, que essa alteração se faça para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra, existindo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente.

Os nºs 1 e 2 do artigo 48.º daquela Lei consagram duas situações distintas.

Dizem, a propósito, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar, in obra citada, pág. 142, em anotação ao artigo 48.º:

“(…) enquanto no n.º 1 se consagra a possibilidade de quem não possuir duas menções de Desempenho de Excelente, três de *Desempenho Relevante* ou cinco de *Desempenho Adequado* poder, mesmo assim, alterar a sua posição remuneratória para a posição imediatamente seguinte, já no n.º 2 se prevê a possibilidade de quem reúne os requisitos gerais para mudar a posição remuneratória o poder fazer não para a posição remuneratória imediatamente seguinte mas para uma qualquer outra.

Os destinatários de ambas as possibilidades consagrados nestes dois números são claramente diferentes, de tal modo que quem não reúna os requisitos gerais para mudar de posição só poderá, excecionalmente, mudar para a posição remuneratória imediatamente seguinte, enquanto aqueles que já reúnam tais requisitos poderão mudar para a posição remuneratória imediatamente seguinte ou, a título excecional, para uma qualquer posição remuneratória, com o único limite de não poder ultrapassar a posição remuneratória em que foi posicionado qualquer um dos trabalhadores que se encontravam graduados à sua frente no mesmo universo.



Tribunal de Contas

Os trabalhadores que possam vir a ser abrangidos pela previsão do n.º 1 são trabalhadores que não possuem os requisitos gerais para mudarem de posição remuneratória, pelo que não constarão da ordenação por universo efetuada pelo serviço.

Assim sendo, e uma vez que não preencheram os requisitos de mérito suficientes para poderem alterar a sua posição remuneratória (embora na última avaliação de desempenho tenham de ter tido a menção de *Desempenho Excelente* ou *Desempenho Relevante*) entendemos que, sob pena de violar a regra do mérito e da igualdade, a possibilidade excecional, consagrada no n.º 1, de poderem ser objeto de alteração do posicionamento remuneratório só poderá ocorrer se as verbas orçamentadas e afetas a esse fim forem suficientes e depois de se efetuar a alteração da posição remuneratória dos trabalhadores que revelaram mérito suficiente e que constam da ordenação efetuada por cada universo pelo serviço"⁴.

Acresce que estas alterações são particularmente fundamentadas e tornadas públicas na 2.ª Série do Diário da República, por afixação no órgão ou serviço ou por inserção na página eletrónica, com o teor da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação – vide n.º 4 do artigo 48.º.

Passando ao caso concreto, e tendo em conta que os trabalhadores do Município, incluindo os dois trabalhadores em causa, não foram objeto de avaliação de desempenho nos anos de 2006 a 2008 (não implementação do SIADAP por parte do Município) lançou-se mão do recurso ao suprimento da avaliação através da ponderação curricular,

⁴ Os sublinhados são da nossa autoria.



Tribunal de Contas

tendo aqueles a dois trabalhadores (os únicos objeto de ponderação curricular) obtido as pontuações de 4,13 e de 3,75, a que corresponderam, respetivamente, as menções qualitativas de “*Desempenho Relevante*” e de “*Desempenho Adequado*” – vide **alíneas L) e O)** do probatório.

Por efeito da alteração do posicionamento, por opção gestionária, a trabalhadora Maria Donzília, a quem foi atribuída a menção qualitativa de “*Desempenho Relevante*”, integrada na carreira de assistente administrativo, passou da posição remuneratória entre a 4.^a e a 5.^a, no nível remunerado entre o 9 e 10 para a posição remuneratória 9.^a, nível 14 (**alíneas R, S) e P)** do probatório); o trabalhador Miguel Tavares Martins, a quem foi atribuído a menção qualitativa de “*Desempenho Adequado*”, integrado na carreira de assistente operacional, passou da posição remuneratória 2.^a, nível 2, para a posição remuneratória 5.^a, nível 5 (**alíneas T) U) e P)** do probatório).

Quer isto dizer que lhes foi aplicado o disposto no n.º 2 do artigo 48.º da Lei n.º 12-A/2008, já que este é único comando normativo que permite - verificados os seus pressupostos - que o dirigente máximo do serviço possa determinar que a alteração do posicionamento na categoria se opere para qualquer outra posição remuneratória àquela em que se encontra.

Contudo, e para que o n.º 2 do artigo 48.º fosse aplicável, seria necessário, entre o mais, que aqueles trabalhadores constassem da ordenação por universo efetuada pela autoridade administrativa, já que o disposto naquele comando normativo “*tem como limite a posição*



remuneratória máxima para a qual serviço tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem ordenados superiormente” (vide n.º 3 do artigo 48.º).

Ora, no caso dos autos, as alterações das posições remuneratórias de que aqueles trabalhadores foram objeto foram realizadas de forma isolada, não tendo sido precedidas de uma decisão sobre o universo das carreiras e categorias onde as alterações das posições remuneratórias poderiam ocorrer, como o impunha o artigo 46.º, n.º 2, da Lei 12-A/2008, bem como a regra do mérito e da igualdade, subjacente à matéria em causa.

Na verdade, e como resulta das **alíneas F), I), J) e K)** do probatório, o procedimento administrativo de que resultaram aquelas alterações das posições remuneratórias foi “*ab initio*” dirigido apenas e tão-só aos trabalhadores Maria Donzília e Miguel Tavares Martins.

Também em obediência à regra do mérito e da igualdade, mas agora para o suprimimento da avaliação através de ponderação curricular, teria a autoridade administrativa, como refere o M.P, que proceder “à *comunicação dos pontos que cada trabalhador teria relativamente aos anos em que não ocorrera a avaliação de desempenho*” e informar “*todos os trabalhadores de que poderia ser apresentado requerimento para avaliação através de ponderação curricular*”, nos termos dos n.ºs 7 a 9 do artigo 113.º da Lei 12-A/2008, para que, desta forma, todos tivessem a possibilidade de requerer a referida avaliação e daquela resultasse o necessário equilíbrio na distribuição das menções pelos



diversos níveis de avaliação, em obediência ao *princípio da diferenciação de desempenho* – vide n.º 10 do artigo 113.º.

Termos em que se conclui o seguinte:

- Um dos pressupostos para a aplicação do artigo 48.º, n.º 2, da Lei 12-A/2008 é que a autoridade administrativa defina o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento remuneratório na categoria podem ter lugar, e que, em função dessa definição, ordene os respetivos trabalhadores em função do mérito - ver artigo 46.º, n.º 2, para o qual remete o n.º 2 do artigo 48.º, bem como o n.º 3 deste último artigo;
- Também em obediência à regra da igualdade e do mérito, mas agora para o suprimento da avaliação através de ponderação curricular, terá a autoridade administrativa de dar cumprimento ao disposto nos n.ºs 7 a 9 do artigo 113.º da Lei 12-A/2008, para que, desta forma, todos tenham a possibilidade de requerer a referida avaliação e daquela resulte o necessário equilíbrio na distribuição das menções pelos diversos níveis de avaliação, em obediência ao *princípio da diferenciação de desempenho* – vide n.º 10 do artigo 113.º;
- No caso dos autos, o procedimento administrativo, de que resultou a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária de dois trabalhadores de carreiras distintas, foi, “*ab initio*”, dirigido apenas e tão-só àqueles trabalhadores isoladamente considerados,



- Verifica-se, assim, o elemento objetivo da infração p. e p. no artigo 65.º, n.º 1, alínea b), 2.ª parte, por ter sido assumida e autorizada despesa pública, em violação do disposto do disposto nos artigos 48.º, nºs 2 e 3, e 113.º, nºs 7 a 10, da Lei 12-A/2008, e conseqüentemente, do disposto na alínea d) do ponto 2.3.4.2. do POCAL, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22/02.

2.2.2.1. Do elemento subjetivo da infração.

Releva para a análise da culpa a seguinte matéria de facto:

- Os Demandados agiram na convicção de que a alteração ao posicionamento remuneratório de que foram objeto os trabalhadores Maria Donzília e Miguel Tavares Martins era compatível com a Lei - vide **alínea N1)** do probatório.

Em face desta factualidade, podemos, sem dúvida, dizer que os Demandados, ao terem assumido e autorizado a despesa decorrente da referida alteração ao posicionamento remuneratório incorreram em erro sobre a ilicitude, ao qual é aplicável o disposto no artigo 17.º do Código Penal.

Mas será tal erro censurável?

Tal como temos vindo a referir (v.g. Acórdão n.º 8/2010, da 3.ªS-PL, e Sentença n.º 9/2012, da 3.ªS, ambos do Tribunal de Contas), o critério



para aferir a censurabilidade da falta de consciência da ilicitude, no caso concreto, tem que ser, pela própria natureza das coisas, um critério de exigibilidade intensificada, atentas as responsabilidades que os Demandados assumiram – o primeiro como eleito e gestor autárquico, e o segundo apenas como gestor autárquico - o que, só por si, implicava uma atitude mais prudencial no sentido de só aplicarem as normas jurídicas em causa após a sua análise profunda e/ou após solicitação de parecer escrito sobre as situações concretas a decidir (v.g. á CCDR).

Existe, assim, uma “culpa ética”, por ser injustificado e, por isso, censurável, que os Demandados, enquanto gestores de dinheiros públicos, face a uma legislação complexa e recente, não tivessem diligenciado no sentido de se informarem cabalmente sobre a interpretação das normas a aplicar, o que, a ter sido ocorrido, por certo, teria obstado a que as normas em causa tivessem sido aplicadas isoladamente a apenas dois trabalhadores em concreto, em violação das normas acima referidas.

Conclui-se, assim, **pela censurabilidade do erro sobre a ilicitude do facto**, o que, nos termos do n.º 2 do artigo 17.º do Código Penal, implica a condenação dos Demandados com sanção aplicável à infração financeira dolosa respetiva, a qual pode ser especialmente atenuada.



2.2.2.2. Da medida da multa aplicável.

O Ministério Público pediu, no R.I., a condenação de cada um dos Demandados na multa de 20 UC (1.920,00 euros), ou seja, numa multa acima do mínimo legal, que era, à data, de 15 UC⁵.

Face à prova produzida, o M.P., nas suas alegações orais, pediu a atenuação especial da multa, ou, caso assim se entenda, que os Demandados fossem dispensados do pagamento de multa.

No caso, a punição deverá corresponder à sanção aplicável à infração financeira dolosa, que poderá ser especialmente atenuada (vide n.º 2 do artigo 17.º do Código Penal).

Diz o n.º 3 do artigo 65.º da LOPTC: “*Se a infração for cometida com dolo, o limite mínimo da multa é igual a um terço do limite máximo*”.

Temos, assim, que o limite mínimo da multa, caso a mesma não fosse especialmente atenuada, seria de 50 UC (96,00€x50=4.800€).

Se a multa aplicável for especialmente atenuada, aquele limite mínimo poderá ser reduzido ao mínimo legal, ou seja a 15 UC (96,00x15=1.440€).

⁵ Atualmente, ou seja, na redação introduzida pela Lei n.º 61/2011, de 07/12, o limite mínimo é de 25 UC, e o limite máximo é de 180 UC.



Tribunal de Contas

Vejam, então, se existem fundamentos para a atenuação especial da multa aplicável, e, no caso positivo, se esta pode ser substituída, nos termos gerais (vide n.º 3 do artigo 73.º do Código Penal), relevando, para o efeito, o disposto no artigo 67.º da LOPTC, nos termos do qual *Tribunal gradua as multas tendo em consideração a gravidade dos factos e as suas consequências, o grau de culpa, o montante material dos valores públicos lesados ou em risco, o nível hierárquico dos responsáveis, a sua situação económica, a existência de antecedentes e o grau de acatamento de eventuais recomendações do Tribunal.*

Da factualidade dada como provada resulta o seguinte:

- (i) Os vencimentos que os trabalhadores passaram a auferir, decorrentes das alterações ao posicionamento remuneratório de que foram objeto, eram conformes às funções efetivamente exercidas – alíneas **C1) a F1)** do probatório;
- (ii) Não está provado que o Município tivesse tido qualquer dano;
- (iii) As normas aplicadas tinham entrado em vigor há pouco tempo, sendo de difícil interpretação – cf. **alíneas G1), L1) e M1)** do probatório;
- (iv) O Município, que é um município de pequena dimensão e com poucos recursos humanos, não tinha departamento jurídico – vide alínea I1) do probatório;
- (v) Não há registo de qualquer recomendação do Município ou dos Demandados quanto à matéria em causa – vide alínea O1) do probatório.
- (vi) O Demandado Manuel da Silva Soares era Presidente da Câmara de Sever de Vouga há mais de 20 anos; o Demandado Luís Figueiredo



Martins era Diretor Administrativo e Financeiro daquele Município há mais de 10 anos, cargo que continua a exercer.

Ora, os factos referidos nos pontos **(i) a (v)**, são demonstrativos da existência de circunstâncias que diminuem acentuadamente a ilicitude do facto e a culpa dos Demandados, justificando, por essa via, a atenuação especial das multas aplicáveis, nos mínimos legais, mas não são de molde a dispensar aqueles do pagamento das multas, nos termos do artigo 74.º do Código Penal; e isto, fundamentalmente, porque duma leitura mais atenta das normas a aplicar, com alguma facilidade, se poderia chegar à conclusão de que o suprimento da avaliação através de ponderação curricular deveria ter sido dirigido a todos os trabalhadores do Município (n.ºs 7 a 10 do artigo 113.º) e que a alteração do posicionamento remuneratório nunca poderia ser direccionada apenas e tão-só a dois trabalhadores em concreto, devendo antes ser procedimentalmente dirigida a um universo de carreiras e categorias (vide artigo 46.º, n.º 2, para o qual remete o artigo 48.º), a que acresce o facto de os Demandados já terem, à data, uma vasta experiência nas funções exercidas.

2.2.3. Da alegada responsabilidade financeira reintegratória em que terão incorrido os Demandados (artigos 59.º, n.º1 e 4, 63.º e 61.º, n.º 4, da LOPTC).

O M.P. pediu a condenação solidária dos Demandados na reposição da quantia de 7.249,44€, acrescida de juros de mora à taxa legal, no erário



Tribunal de Contas

municipal, por os mesmos terem incorrido na infração financeira reintegratória prevista no artigo 59.º, nºs 1 e 4, da LOPTC.

Após a produção de prova, o M.P, nas suas alegações orais, pediu a absolvição dos Demandados da infração financeira reintegratória peticionada.

Na verdade, e de acordo com a prova produzida, foi dado como assente que a trabalhadora Maria Donzília coordenava, de facto, o serviço de tesouraria, e que o vencimento que aquela passou a auferir em consequência da alteração da sua posição remuneratória era conforme às funções efetivamente exercidas – vide **alíneas C1 e D1)** do probatório.

Do mesmo modo, foi dado como assente que o trabalhador Miguel Tavares Martins chefiava e coordenava, efetivamente, a equipa de trabalhadores do Serviço de Obras, e que o vencimento que aquele passou a auferir em consequência da alteração da sua posição remuneratória era conforme às funções efetivamente exercidas – **alíneas E1) e F1)** do probatório.

Um dos pressupostos da responsabilidade financeira reintegratória é a existência de dano – vide artigo 59.º, n.º 4, da LOPTC.⁶

⁶ O artigo 59.º, sob a epígrafe “Reposições por alcances, desvios e pagamentos indevidos”, no seu n.º 4, dispõe o seguinte:

Consideram-se pagamentos indevidos para o efeito de reposição os pagamentos ilegais que causarem dano para o erário público, incluindo aqueles a que corresponda contraprestação efetiva que não seja adequada ou proporcional à prossecução das atribuições da entidade em causa ou aos usos normais de determinada atividade.



Ora, não se tendo provado que houve dano para o Município, improcede necessariamente o pedido de condenação dos Demandados em responsabilidade financeira reintegratória.

3. DECISÃO:

Termos em que, julgando-se a acusação parcialmente procedente, por provada, nos termos e com os fundamentos descritos, se decide:

- a) Condenar o Demandado **Manuel da Silva Soares**, na infração financeira sancionatória p e p. no artigo 65.º, n.º 1, alínea b), 2.ª parte, e n.º 2, por violação do disposto do disposto nos artigos 48.º, nºs 2 e 3, e 113.º, nºs 7 a 10, da Lei 12-A/2008, e consequentemente, do disposto na alínea d) do ponto 2.3.4.2. do POCAL, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22/02, na multa de mil quatrocentos e quarenta euros (15 UC);
- b) Condenar o Demandado **Luís Figueiredo Martins**, na infração financeira sancionatória p e p. no artigo 65.º, n.º 1, alínea b), 2.ª parte, e n.º 2, por violação do disposto do disposto nos artigos 48.º, nºs 2 e 3, e 113.º, nºs 7 a 10, da Lei 12-A/2008, e consequentemente, do disposto na alínea d) do ponto 2.3.4.2. do POCAL, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22/02, na multa de mil quatrocentos e quarenta euros (15 UC);
- c) Absolver os Demandados da responsabilidade financeira reintegratória que lhe foi imputada;
- d) Condenar os Demandados nos emolumentos legais, nos termos do artigo 14.º, n.º 1, do DL 66/96, de 31 de Maio.



Tribunal de Contas

Registe e notifique.

Lisboa, 1 de Setembro de 2014.

(Helena Ferreira Lopes)