

CAAD: Arbitragem Administrativa

Processo n.º: 9/2024-A

Tema: Relações jurídicas de emprego público-Avaliação de desempenho

RELATÓRIO

ASSOCIAÇÃO SINDICAL DOS FUNCIONÁRIOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, AUXILIARES E OPERÁRIOS DA POLÍCIA JUDICIÁRIA em representação dos seus Associados, A...; B...; C...; D...; E...;F..., G..., H..., I..., J..., K..., todos a exercer funções na Polícia Judiciária, através do pedido de pronúncia arbitral apresentou, ação contra POLÍCIA JUDICIÁRIA / MINISTÉRIO DA JUSTIÇA pretendendo, sumariamente a condenação na prática do acto administrativo devido, nomeadamente que este Tribunal Arbitral anule as decisões de avaliação de desempenho proferidas pelo demandante constantes do artigo 1.º da PI, condenando o Demandado a atribuir aos seus associados supra identificados, uma avaliação de “Desempenho de Relevante” ou de “Muito Bom”, relativamente ao ano de 2021, para uns associados do Demandante ou relativamente ao biénio 2021/2022, para outros dos seus associados, conforme descrito, no seu pedido

POR EXCEÇÃO

Regularmente citado o Demandado aduziu, em tempo, a sua contestação tendo apresentado defesa por exceção, invocando **a inimpugnabilidade do ato impugnado, porquanto o que na petição inicial é referido como avaliação final** das associadas da demandante A... e C..., não é mais que uma avaliação de desempenho proposta não

homologada, pelo que, a avaliação de desempenho Final não foi sequer notificada às Associadas A... e C..., alegando que o ato é inimpugnável, uma vez que não se encontra concluída a avaliação de desempenho, encontrando-se em falta a sua homologação, concluindo assim que quanto a estas associadas da Demandada verifica-se a exceção de inimpugnabilidade do ato impugnado, prevista no artigo 89.º, n.º 4, alínea i), do CPTA, a qual dá lugar à absolvição da instância, nos termos do n.º 2 do citado preceito do CPTA.

Devidamente notificada a Demandante para expressamente responder á matéria da exceção **a Demandada nada disse.**

POR IMPUGNAÇÃO

Por impugnação o demandado alegou que por meio das decisões identificadas nas alíneas i) a xi) do art. 1.º *da sua* PI foi atribuída aos funcionários da Polícia Judiciária, representados pela Demandante uma avaliação correspondente a «Desempenho Adequado», avaliação aquela que não reflete de forma minimamente rigorosa o desempenho real e efetivo daqueles mesmos funcionários no exercício das suas funções.

Ou seja, no dizer do demandante, as decisões identificadas nas alíneas i) a xi) do art. 1.º *da* PI fizeram prevalecer, na avaliação dos funcionários, outros critérios que não o zelo, a diligência e a competência no desempenho das funções.

Sendo que, as quotas fixadas pela Direção Nacional da Polícia para a atribuição de classificações de «Desempenho Relevante» constituem uma limitação imposta por

Despacho interno e que não tem qualquer suporte legal, concluindo assim que as decisões identificadas nas alíneas i) a xi) do art. 1.º da PI enfermam de violação das normas das alíneas a) a d) do art. 2.º do Regulamento de Classificações e Louvores da Polícia Judiciária, bem como da alínea e) do art. 6.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e ainda do n.º 1 do art. 76.º do Estatuto Profissional do Pessoal da Polícia Judiciária,

Porquanto segundo a demandante à luz da correta da interpretação e aplicação daquelas mesmas normas, a avaliação dos trabalhadores da Polícia Judiciária deve ter por base, como critério prevalente, o zelo, a diligência, a dedicação, a competência e a eficiência demonstradas pelos trabalhadores no desempenho das suas funções, independentemente da antiguidade dos trabalhadores ou de quaisquer outros fatores que sejam alheios ao mérito.

A acrescer ao supra exposto alega ainda o demandante a violação do princípio da igualdade previsto no artigo 13º da CRP alegando que ao negar aos funcionários representados pela Demandante a classificação de serviço de «Muito Bom» ou «Desempenho Relevante» apenas por ter sido atingido o limite máximo das quotas para aquelas classificações, está a discriminar injustificadamente aqueles funcionários relativamente a outros que, tendo revelado um desempenho igual ao dos funcionários da Polícia Judiciária aqui representados pela Demandante, viram ser-lhes atribuída uma classificação de «Muito Bom» ou «Desempenho Relevante».

Sendo certo, que segundo o demandante nos termos do Regulamento de Classificações e Louvores da Polícia Judiciária, do SIADAP e do Estatuto Profissional do Pessoal da Polícia Judiciária, a avaliação do desempenho dos funcionários por si representados não só constitui um factor condicionante da progressão na carreira, como constitui também uma apreciação sobre o mérito e o valor profissionais do trabalhador, pelo que é a própria dignidade do trabalhador, enquanto membro responsável e contributivo para a sociedade, que está em causa na avaliação do desempenho.

Concluindo que ao atribuir aos funcionários da Polícia Judiciária aqui representados pela Demandante uma classificação inferior àquela a que corresponde o seu desempenho efectivo, as Decisões identificadas nas alíneas i) a xi) do art. 1.º *supra* enfermam ainda de violação das normas dos artigos 1.º e 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa

Pedindo pois a nulidade das decisões de avaliação que recaíram sobre os funcionários da Polícia Judiciária seus representados condenando o demandado a atribuir-lhes as classificações que lhes tinham sido originalmente propostas

Por seu lado o demandado na sua defesa por impugnação contrapõe :

Que o que aqui está em causa é que os associados da Demandante, não se conformam com a fixação do limite máximo de quotas para a atribuição de “*Desempenho Excelente e Relevante*”, nem com os critérios de desempate estipulados para a avaliação de desempenho de 2021.

Enfatizando que a existência de uma percentagem limitada para a atribuição das classificações de desempenho mais elevadas aos trabalhadores, a que corresponde o sistema de quotas, foi uma opção tomada pelo legislador, que consta essencialmente do SIADAP e foi transposta para o EPPJ.

Segundo alega o demandante, foi opção do legislador que, aos trabalhadores da Polícia Judiciária (concretamente aos trabalhadores da carreira de EPC), fossem aplicados critérios de diferenciação de desempenho a partir da entrada em vigor do EPPJ (1 de janeiro de 2020), aproximando, desta forma, o sistema de classificação em vigor na Polícia Judiciária, do que vigora por toda a Administração Pública. Se assim não fosse, não disporia o artigo 76.º a adaptação à PJ do sistema de avaliação da Administração Pública.

Pelo que, não cabe à Administração avaliar do mérito da opção legislativa, mas sim aplicá-la nos termos em que se encontra prevista, sendo que o facto de o demandante dissentir da solução do legislador, não poderá servir de fundamento ou justificação para a sua não aplicação.

Os “critérios de desempate”, estão estipulados no artigo 84.º do SIADAP, sob a epígrafe o seguinte: *“Quando para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.”*

Pelo nos casos sub judice ,foi necessário proceder ao seu desempate, relevando no presente caso, os critérios objetivos definidos através do despacho n.º 12/2023-GADN, de 13 de fevereiro e Relatório de Avaliação de Desempenho 2021, a ele anexo, no caso dos trabalhadores carreira de EPC, .

Sendo que os critérios de desempate estabelecidos para efeito de diferenciação de desempenhos operada pela Polícia Judiciária, mais não são do que uma adaptação dos critérios já consagrados no mencionado artigo 84.º do SIADAP.

Nos despachos impugnados de classificação final, relativamente aos Especialistas da Policia científica no ponto “6. *No presente caso, para diferenciar o desempenho foram aplicados os seguintes critérios de desempate: classificação proposta pelos notadores, proposta de excelente apresentada, avaliação quantitativa obtida na classificação de serviço imediatamente anterior, o tempo de serviço na carreira e a antiguidade no exercício de funções públicas.*” (cfr. fl. 6 do PA –H..., igual para todos os associados da Demandante da carreira de EPC). Referindo-se no mesmo, no ponto 2 que “2. *O conjunto das propostas com classificações idênticas excedeu as quotas fixadas para o reconhecimento de Desempenho Relevante*”.

Concluindo que a distribuição das percentagens de diferenciação de desempenho foi efetuada, proporcionalmente, por cada carreira.

Refuta expressamente qualquer violação deste ao artigo 13º da CRP alegando que sido entendimento do Tribunal Constitucional, de que é exemplo o acórdão n.º 184/2008,

publicado no DR, n.º 79, I série, de 22.04.2018, que *“O princípio da igualdade não proíbe em absoluto toda e qualquer diferenciação de tratamento, mas apenas as diferenciações materialmente infundadas, sem qualquer fundamento razoável ou sem qualquer justificação objetiva e racional”*. Resulta assim que, o princípio da igualdade, não proíbe a adoção de medidas que estabeleçam distinções, proíbe sim a criação de medidas que estabeleçam desigualdades de tratamento materialmente infundadas ou sem qualquer fundamentação razoável, objetiva e racional.

Defendendo que a criação de um sistema de quotas no âmbito da avaliação de desempenho dos trabalhadores da Polícia Judiciária, operado através do EPPJ, é uma imposição legal, em conformidade com o disposto no SIADAP, e constitui uma solução de gestão de recursos humanos aplicada na administração pública em geral.

O demandado entende que não se verifica a alegada violação do artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP, que estabelece que *“Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”*, que tem por objetivo garantir a organização do trabalho e as condições em que o mesmo deve ser realizado, bem como a conciliação entre a vida profissional e familiar, não se vislumbrando de que forma, se verifica ofensa a esta norma constitucional com a aplicação do sistema de avaliação de desempenho legalmente estabelecido para os trabalhadores da Polícia Judiciária.

Concluindo que a Demandante não invoca qualquer argumento nem demonstra a existência de erro, e muito menos grosseiro, que possa colocar em causa as avaliações atribuídas aos

seus associados, pelo que os despachos impugnados de homologação da avaliação de desempenho, dos associados da Demandante, relativos ao ano de 2021, ou ao biénio de 2021/2022, pelo qual lhes foi atribuída a classificação final de “Desempenho Adequado”, ou de “Bom” correspondente a desempenho “Adequado” observam todos os requisitos legais aplicáveis e não enfermam de quaisquer vícios, devendo ser mantidas na ordem jurídica.

SANEAMENTO DO PROCESSO

Foi então proferido despacho, datado de 06-01-2025 no qual a demandante foi notificada para juntar no prazo de 5 dias as procurações forenses que oportunamente protestou juntar e para apresentar, querendo, alegações escritas, no prazo simultâneo de 8 dias.

A demandada em nenhum momento do processo e nem mesmo depois de notificada para tal juntou as 4 procurações forenses, que protestou juntar de A...; B..., C...; e E..., nem apresentou alegações escritas

Só o Demandado apresentou alegações escritas, nas quais reiterou a improcedência da ação.

o Tribunal é competente e foi validamente constituído

As partes têm personalidade e capacidade judiciárias e são legítimas à exceção de A...; B... C...; e E...A, cuja representação por mandatário Judicial não está conforme;

Admitem-se os documentos juntos aos autos pelos Demandantes e pela Entidade Demandada.

Atribui-se à causa o valor de € 30.000,01 (trinta mil euros e um cêntimo).

QUESTÃO PREVIA- FALTA DE MANDATO -MATÉRIA DE EXCEÇÃO

Prioritariamente será apreciada a questão-prévia da falta de mandato judicial das associadas supra referidas A...;B...; e E... uma vez que a matéria da exceção da inimpugnabilidade do ato impugnado alegada pelo demandado, recai exatamente sobre A... e B..., cuja procuração não foi junta.

Falta de Mandato

Na sua petição inicial o demandante protestou juntar 4 procurações forenses referentes às suas representadas A...; B... C...; e E... .

Isto porque se tem entendido, e bem, que uma associação sindical não poderá atuar na defesa de um direito ou interesse individual legalmente protegido de um ou mais associados **sem que esteja demonstrado que esses associados têm interesse nessa defesa**, razão pela qual o demandante juntou aos autos as procurações forenses dos restantes seus 7 Associados, para além da procuração forense do próprio demandante

Com a petição inicial, a 19-03-2024, o demandante protestou juntar as 4 procurações forenses em falta, o que se presume fosse feito em 10 dias.

Como tal não aconteceu, oficiosamente o Tribunal Arbitral convidou o Demandante em 06-01-2025, para em 5 dias suprir a falta da junção aos autos das procurações supra referidas.

Ultrapassado que se encontra tal prazo sem que esteja regularizada a situação, fica sem efeito tudo o que tiver sido praticado pelo mandatário, em relação às supra referidas A...; B..., C...; e E..., por força do disposto no artigo 48º do C.P:C. ex-vi artigo 26º do NRAA, não podendo ser considerado nem nos fatos provados nem no dispositivo desta sentença quando esteja em causa qualquer uma das associadas supra referidas

Matéria de exceção

Pelo que, pelas razões supra expostas também nos iremos abster de nos pronunciarmos sobre a matéria da exceção da inimpugnabilidade do ato impugnado alegada pelo demandado, porquanto tal exceção recai exatamente sobre A... e C..., cuja procuração forense nunca foi junta aos autos ficando sem efeito tudo quanto foi alegado ou peticionado em relação a estas funcionárias.

FUNDAMENTAÇÃO

1. FACTOS PROVADOS

Dão-se por assentes os seguintes factos, não havendo factos controvertidos e matéria por provar:

- A D... é funcionária da Polícia Judiciária com o n.º ..., provida na Carreira de Especialista de Polícia Científica., foi submetida à avaliação do seu desempenho profissional referente ao ano de 2021, tendo-lhe sido proposta pelos notadores que procederam à avaliação do desempenho a atribuição de uma avaliação de «Muito Bom» (cf. o **Doc. 4** junto com a PI).
- A D... tendo a classificação proposta de 9,71, excedido a quota fixada para reconhecimento de “*Muito Bom*” , após a aplicação dos critérios de desempate, ficou ordenada em 265, tendo-lhe sido atribuída a menção imediatamente inferior, de “Bom”, equiparada a “*Desempenho Adequado*”. (cfr. 5 e 6 do PA) com a contestação) que lhe foi notificada em 20-12-2023. (cfr. fl. 6 do PA junto com a contestação)
- O F... é funcionário da Polícia Judiciária com o n.º..., encontrando-se provido na Carreira de Especialista de Polícia Científica. foi submetido à avaliação do seu desempenho profissional referente ao ano de 2021, tendo-lhe sido proposto pelos notadores que procederam à avaliação do desempenho a atribuição de uma avaliação de «Muito Bom» (cf. o **Doc. 6** junto com a PI).
- O F... tendo a classificação proposta de 10,00, excedido a quota fixada para reconhecimento de “*Muito Bom*” equiparada a “*Desempenho Relevante*”, e, após a aplicação dos critérios de desempate, ficou ordenado em 143, tendo-lhe sido atribuída a menção imediatamente inferior, de “Bom”, equiparada a “*Desempenho Adequado*” (cf. o mesmo Doc. 6 já junto com a PI) que lhe foi notificada em 27-12-2023.

- O G... é funcionário da Polícia Judiciária com o n.º..., encontrando-se provido na Carreira de Especialista de Polícia Científica, foi submetido à avaliação do seu desempenho profissional referente ao ano de 2021, tendo-lhe sido proposto pelos notadores que procederam à avaliação do desempenho a atribuição de uma avaliação de «Muito Bom» (cf. o **Doc. 7** junto com a PI).
- O G... tendo a classificação proposta de 9,71, excedido a quota fixada para reconhecimento de “*Muito Bom*” equiparada a “*Desempenho Relevante*”, e, após a aplicação dos critérios de desempate, ficou ordenado em 272, tendo-lhe sido atribuída a menção imediatamente inferior, de “Bom”, equiparada a “*Desempenho Adequado*” cfr. 5 e 6 do PA junto com a contestação) que lhe foi notificada em 19-12-2023. (cfr. fl. 6 do PA)
- O H..., é funcionário da Polícia Judiciária com o n.º ..., provido na Carreira de Especialista de Polícia Científica, foi submetida à avaliação do seu desempenho profissional referente ao ano de 2021, tendo-lhe sido proposta pelos notadores que procederam à avaliação do desempenho a atribuição de uma avaliação de «Muito Bom »;
- O H..., tendo a classificação proposta de 9,71, excedido a quota fixada para reconhecimento de “*Muito Bom*” equiparada a “*Desempenho Relevante*”, e, após a aplicação dos critérios de desempate, ficou ordenado em 270, tendo-lhe sido atribuída a menção imediatamente inferior, de “Bom”, equiparada a “*Desempenho Adequado*” (cfr. fls. 5 e 6 do PA junto com a contestação) que lhe foi notificada a 19-12-2023
- A I..., é funcionária da Polícia Judiciária com o n.º..., provida na Carreira de

Especialista de Polícia Científica., foi submetida à avaliação do seu desempenho profissional referente ao ano de 2021, tendo-lhe sido proposta pelos notadores que procederam à avaliação do desempenho a atribuição de uma avaliação de «Muito Bom» (cf. o **Doc.** junto com a PI).

- A I..., tendo a classificação proposta de 9,71, excedido a quota fixada para reconhecimento de “*Muito Bom*” equiparada a “*Desempenho Relevante*”, e, após a aplicação dos critérios de desempate, ficou ordenada em 267, tendo-lhe sido atribuída a menção imediatamente inferior, de “Bom”, equiparada a “*Desempenho Adequado*”, (cfr. fls. 5 e 6 do PA junto com a contestação) que lhe foi notificada em 19-12-2023
- O J..., é funcionário da Polícia Judiciária com o n.º ..., provido na Carreira de Especialista de Polícia Científica, foi submetida à avaliação do seu desempenho profissional referente ao ano de 2021, tendo-lhe sido proposta pelos notadores que procederam à avaliação do desempenho a atribuição de uma avaliação de «Muito Bom »;
- O J..., tendo a classificação proposta de 9,71, excedido a quota fixada para reconhecimento de “*Desempenho Relevante*”, e, após a aplicação dos critérios de desempate, ficou ordenado em 274, tendo-lhe sido atribuída a menção imediatamente inferior, de “Bom”, equiparada a “*Desempenho Adequado*” (cfr. fls. 5 e 6 do PA) que lhe foi notificado a 27-12-2023
- O K... é funcionário da Polícia Judiciária com o n.º..., provido na Carreira de Especialista de Polícia Científica, foi submetida à avaliação do seu desempenho

profissional referente ao ano de 2021, tendo-lhe sido proposta pelos notadores que procederam à avaliação do desempenho a atribuição de uma avaliação de «Muito Bom »;

- O K... tendo a classificação proposta de 9,71, excedido a quota fixada para reconhecimento de “Desempenho Relevante”, e, após a aplicação dos critérios de desempate, ficou ordenado em 277, tendo-lhe sido atribuída a menção imediatamente inferior, de “Bom”, equiparada a “Desempenho Adequado” (cfr. fls. 5 e 6 do PA) que lhe foi notificada a 19-12-2023
- Nas fichas de avaliação dos Especialistas da Policia científica no ponto “6. No presente caso, para diferenciar o desempenho foram aplicados os seguintes critérios de desempate: classificação proposta pelos notadores, proposta de excelente apresentada, avaliação quantitativa obtida na classificação de serviço imediatamente anterior, o tempo de serviço na carreira e a antiguidade no exercício de funções públicas.”
- Na pagina 2 das mesmas fichas encontra-se uma tabela com os critérios de ordenação desempate
- DE um universo de 353 especialistas de polícia científica avaliados, foi possível a atribuição de “Desempenho Relevante” a 88 trabalhadores e de “Desempenho Excelente” a 18 trabalhadores.

DIREITO

Cumpra decidir:

Como refere o Demandante, “com a presente ação administrativa pretende, sumariamente a Demandante que este Tribunal Arbitral anule as decisões de avaliação de desempenho proferidas pelo demandante constantes do artigo 1.º da PI, em relação aos associados por si representados condenando o Demandado a atribuir respetivamente aos seus associados melhor identificados, no pedido uma avaliação de “Desempenho de Relevante” ou de “Muito Bom”

Vejamos então a legislação aplicável a este caso concreto:

O Estatuto Profissional do Pessoal da Polícia Judiciária (EPPJ) (Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro), em matéria de avaliação de desempenho, remete para “o estabelecido no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual” (artigo 70.º do EPPJ).

Mais, transcorre do mesmo EPPJ, no seu artigo 76.º o seguinte:

1 - O regime de avaliação de desempenho dos trabalhadores das carreiras especiais é fundado nos princípios gerais do sistema de avaliação da Administração Pública compatíveis com a natureza da missão e com as atribuições da PJ, assentando em critérios objetivos, claros, transparentes e previamente conhecidos pelos trabalhadores.

2 - O sistema de avaliação de desempenho adaptado é aprovado, por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da justiça, no prazo de 90 dias a partir da data da entrada em vigor do presente decreto-lei.

3 - A notação final do processo de avaliação de desempenho é expressa em menções qualitativas de «Excelente», «Relevante», «Adequado» e «Inadequado», em função das pontuações de cada um dos parâmetros de avaliação, a definir na portaria referida no número anterior.

Para se concluir, nos termos do artigo 104.º do mesmo EPPJ:

1 - Salvo disposição legal em contrário, a legislação e regulamentação previstas no presente decreto-lei devem ser aprovadas no prazo de 180 dias a contar da data da sua entrada em vigor.

2 - Até à aprovação dos diplomas e regulamentos referidos no número anterior, mantém-se em vigor, com as necessárias adaptações, a regulamentação atualmente aplicável, desde que não contrarie o disposto no presente decreto-lei.

Quer-se com isto dizer, nos termos dos citados artigos, não havendo sido aprovados tais diplomas de adaptação, mantém-se em vigor, com as necessárias adaptações, a regulamentação atualmente aplicável, no caso, o Regulamento de Classificações e Louvores da Polícia Judiciária, aprovado do Despacho Conjunto dos Ministérios da Justiça e da Reforma Administrativa, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 22, de 27-01-1983, conforme previsão do n.º 2 do artigo 104.º do EPPJ, supra transcrito

Aplicando-se ao ao Regulamento de Classificações e Louvores da Polícia Judiciária, com as necessárias adaptações as disposições em matéria de avaliação previstas no EPPJ, no SIADAP e na LTFP,

Daí que, com respaldo no referido artigo 104.º do EPPJ, tenha sido necessário proceder-se à adaptação do Regulamento de Classificações e Louvores da Polícia Judiciária à letra do EPPJ, da LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e do SIADAP.

Assim, pelos Despacho n.º 7-2021/GADN, de 01/03/2021, Despacho n.º 32/2021-GADN, de 29/12/2021 e Despacho n.º 48/2022-GADN, de 08/08/2022, procedeu-se à adaptação daquele Regulamento com o disposto no EPPJ.

O Despacho n.º 7-2021/GADN determinou a aplicação do Regulamento à avaliação do ano de 2020 e as necessárias adaptações ao SIADAP e à LTFP, no qual se previram as *quotas* de avaliação, classificada como *Muito Bom e Relevante*.

Despacho n.º 11/2021/GADN, de 21-04-2021 delegação de competências no Diretor-nacional-Adjunto da PJ, previstos no ponto 6 do mesmo, relativamente à competência para homologar as avaliações de desempenho no âmbito do SIADAP 3, dos trabalhadores em funções públicas das carreiras subsistentes e das carreiras gerais.;

Despacho n.º 13.2021/GADN, de 21-04-2021, constituição do Conselho Coordenador da Avaliação;

O Despacho n.º 32/2021-GADN despoletou a segunda fase de avaliação e publicitou o mapa de distribuição das percentagens de desempenho.

Despacho n.º 36/2021-GADN, de 18-11-2021- que face ao previsto no n.º 4 do artigo 75.º do SIADAP, para efeitos de diferenciação de desempenho, fixou a percentagem máxima de 25% para a classificação de “*Desempenho Relevante*” e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento correspondente a “*Excelente*”; e. fixou as competências a que se deve subordinar a avaliação dos trabalhadores, em função da respetiva carreira ou cargo, dele contatando a carreira de especialista, de que fazem parte os associados da Demandante.;

E, o Despacho n.º 48/2022-GADN, na sequência dos anteriores, determinou-se a notificação dos interessados nos termos dos artigos 121.º e 122.º do CPA (Código do Procedimento Administrativo), para tanto, dando-se conta do conteúdo do *Relatório Avaliação de Desempenho 2020* aos avaliados, assim como, a atualização dos mapas de distribuição provisória dos trabalhadores pelas diferentes carreiras e pelas percentagens de diferenciação de desempenho.

Despacho n.º 01/2023-GADN, de 03-01-2023 –SIADAP 3 – Diferenciação de desempenhos na avaliação do biénio 2021/2022, inclui o anexo com o mapa com a distribuição final das percentagens de diferenciação de desempenho.

Por fim

Despacho n.º 12/2023-GADN, de 13.02.2023, que regula a classificação de serviço do ano de 2021, do pessoal das carreiras especiais de apoio à investigação, especialistas de polícia científica e segurança.

Parece-nos, salvo melhor opinião, tendo as avaliações sido precedidas dos atos acima mencionados e descritos, será este o quadro legal aplicável, ficando já este estabelecido.

Parece-nos pois que a questão principal aqui em causa é o problema da legalidades da diferenciação de desempenho vulgarmente conhecidas por quotas que o Demandante alega “que, as quotas fixadas pela Direcção Nacional da Polícia para a atribuição de classificações de «Desempenho Relevante» constituem uma limitação imposta por Despacho interno e que não tem qualquer suporte legal,”

Vejamos:

O n.º 1 do artigo 99.º do EPPJ consagra que, “1 - O regime de avaliação de desempenho dos trabalhadores das carreiras subsistentes e dos trabalhadores das carreiras gerais realiza-se nos termos aplicáveis à generalidade dos trabalhadores em funções públicas, iniciando-se, após a entrada em vigor do presente decreto-lei, com o ciclo 2021-2022 e, transitoriamente, com apelo ao sistema atual com diferenciações de desempenho de 25 /prct. e 5 /prct. para desempenhos «Relevantes» e «Excelentes», respetivamente.”

Pelo que é nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 99.º do EPPJ, e no artigo 75.º do SIADAP, que a diferenciação de desempenho foi fixada na percentagem de 25% para as avaliações da quota de “Desempenho Relevante” e, de entre estes, 5% para a quota de “Desempenho Excelente”.

Em relação aos funcionários pertencentes à carreira de Especialista da Polícia Científica, estabelece o artigo 76.º do EPPJ sob a epígrafe de “*sistema de avaliação de desempenho*” que: “1 - O regime de avaliação de desempenho dos trabalhadores das carreiras especiais é fundado nos princípios gerais do sistema de avaliação da Administração Pública compatíveis com a natureza da missão e com as atribuições da PJ, assentando em critérios objetivos, claros, transparentes e previamente conhecidos pelos trabalhadores.

2 - O sistema de avaliação de desempenho adaptado é aprovado, por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da justiça, no prazo de 90 dias a partir da data da entrada em vigor do presente decreto-lei.

3 - A notação final do processo de avaliação de desempenho é expressa em menções qualitativas de «Excelente», «Relevante», «Adequado» e «Inadequado», em função das pontuações de cada um dos parâmetros de avaliação, a definir na portaria referida no número anterior.”

Sendo que não tendo ainda sido publicada a referida portaria, a avaliação de desempenho de todos os trabalhadores respeitante ao ano de 2021, continua a reger-se pelo Regulamento de Classificações e Louvores da Polícia Judiciária, conforme previsão do n.º 2 do artigo 104.º do EPPJ: “Até à aprovação dos diplomas e regulamentos referidos no número anterior, mantém-se em vigor, com as necessárias adaptações, a regulamentação atualmente aplicável, desde que não contrarie o disposto no presente decreto-lei.”

Ora estatui o artigo 75.º do SIADAP, que a diferenciação de desempenhos foi fixada na percentagem de 25% para as avaliações com menção de “Desempenho Relevante” e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores com a menção de “Desempenho Excelente”.

E o n.º 2 do artigo 75.º do SIADAP estabelece que as percentagens incidem sobre o número de trabalhadores e devem, por regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

Os 7 associados da demandante devidamente mandatados, pertencem à carreira de Especialista da Polícia Científica, é uma das carreiras abrangidas pela diferenciação de desempenhos.

Sendo que conforme os factos provados de um universo de 353 especialistas de polícia científica avaliados, foi possível a atribuição de “*Desempenho Relevante*” a 88 trabalhadores e de “*Desempenho Excelente*” a 18 trabalhadores.

A respeito do sistema de quotas, este sistema desde cedo levantou as maiores dúvidas, quanto à sua legalidade e / ou constitucionalidade, já que, a introdução de quotas e a avaliação em tais modos, levanta sérias questões de que tais avaliações deixam de ser iguais, pois limitadas por quotas de desempenho.

Dito de outra forma, avaliações de mérito elevadas, merecedoras das mesmas notações, não serão avaliadas na mesma medida, apenas pela existência de quotas.

A respeito de normas do mesmo género, já o Tribunal Constitucional se pronunciou, dizendo que a limitação nas notas mais elevadas, não é constitucionalmente ilegítima. A este respeito disse o TC¹:

¹ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 184/2008, processo n.º 614/2007, de 12 de março de 2008, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/#listagem>.

“Ora, sendo certo que a avaliação dos docentes, com base na diferenciação em função do mérito, nada tem de arbitrário, não pode recusar-se que o sistema de quotas instituído pela norma questionada se apresenta como um instrumento de gestão de recursos humanos adequado à diferenciação do desempenho dos docentes.

Importa acrescentar que não compete ao Tribunal avaliar o mérito, e nos termos em que é feito, da utilização, neste contexto, de um sistema de quotas. Trata-se do exercício de escolhas de ordem política que o Governo faz, enquanto órgão de condução da política geral do país e órgão superior da Administração Pública (cf. artigo 182.º da Constituição).

Tal como se disse no já mencionado Acórdão n.º 142/85, não cabe ao Tribunal substituir-se ao legislador, na tarefa de encontrar a solução justa, mas apenas averiguar se a solução por este escolhida possui uma suficiente justificação objectiva e racional: «[o] que cabe, portanto, fazer, na referida sede [de controlo da proibição do arbítrio] não é ‘substituírem-se’ os órgãos de controlo ao legislador, e aferirem da justificação ou racionalidade da solução legislativa pela sua própria ideia do que seria, no caso, a solução ‘justa’ (...) o que cabe a esses órgãos é tão somente averiguar se a norma que têm diante de si possui uma suficiente justificação objectiva; o que lhes cabe, por outras palavras, é ‘cassar’ unicamente ‘as soluções legais de todo o ponto insusceptíveis de credenciar-se racionalmente’». (Acórdão n.º 142/85, publicado em Acórdãos do Tribunal Constitucional, Vol. 6.º, pp. 127-8).”

Transcorrendo o caso dos autos, verificamos a previa fixação dos contingentes (Despacho n.º 36/2021-GADN, de 18-11-2021- que face ao previsto no n.º 4 do artigo 75.º do SIADAP, para efeitos de diferenciação de desempenho, fixou a percentagem máxima de 25% para a

classificação de *“Desempenho Relevante”* e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento correspondente a *“Excelente”*; e. fixou as competências a que se deve subordinar a avaliação dos trabalhadores, em função da respetiva carreira ou cargo, dele contatando a carreira de especialista, de que fazem parte os associados da Demandante.;

Depois, completado pelos *“critérios de desempate”*, estipulados no artigo 84.º do SIADAP, sob a epígrafe seguinte: *“Quando para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.”* e despacho n.º 12/2023-GADN, de 13 de fevereiro. Tudo elementos definidos *a priori* pela legislação e, todos, do conhecimento dos avaliados, retirando assim qualquer carga de arbitrariedade à avaliação a efetuar.

No caso *sub judice*, conforme alegado pelo demandado foi necessário proceder ao seu desempate, relevando no presente caso, os critérios objetivos definidos através do despacho n.º 12/2023-GADN, de 13 de fevereiro e Relatório de Avaliação de Desempenho 2021, a ele anexo, no caso dos trabalhadores carreira de EPC, que mais não são do que uma adaptação dos critérios já consagrados no mencionado artigo 84.º do SIADAP.

Concretamente e segundo os documentos de avaliação de desempenho juntos a cada processo com a avaliação de desempenho são definidos os critérios: *“diferenciar o desempenho foram aplicados os seguintes critérios de desempate: classificação proposta pelos notadores, proposta de excelente apresentada, avaliação quantitativa obtida na*

classificação de serviço imediatamente anterior, o tempo de serviço na carreira e a antiguidade no exercício de funções públicas.” E seguidamente a classificação em cada um desses critérios através de uma tabela

Na pegada do mesmo acórdão do TC:

“Daí decorre que uma avaliação séria e rigorosa levará a dispersar as classificações atribuídas pelos diversos graus da escala, diminuindo a probabilidade de os avaliados com classificação superior a Bom serem em número superior ao das quotas fixadas.

(...)

A avaliação é um acto vinculado, desenrolando-se de acordo com um procedimento legalmente definido e orientando-se por princípios de justiça, designadamente o princípio da igualdade (sendo os avaliadores agentes administrativos, aplica-se-lhes o disposto no artigo 266.º, n.º 2, da Constituição).”

Pelo que não se pode concordar com o demandante quando este alega que a avaliação final atribuída aos funcionários da Polícia Judiciária representados pelo Demandante correspondente a «Desempenho Adequado», não reflete de forma minimamente rigorosa o desempenho real e efetivo daqueles mesmos funcionários no exercício das suas funções, razão pelo qual estaria deficientemente fundamentada

Contudo da fichas de avaliação de desempenho a classificação dos critérios encontram-se vertidas em grelhas classificativas previamente elaboradas com as valorações atribuídas a cada Item

Ora o Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 11.07.2013, proc. n.º 6331/10, de que se transcreve do seu sumário o seguinte: *“(...) III – Exigir com relação a cada um dos valores inscritos na ficha classificativa, a justificação minuciosa da mesma, com a integração de factos concretos relativamente a cada um dos trabalhos prestados pelo ora recorrente no ano que estava a ser avaliado, seria pedir-se ao notador a fundamentação da fundamentação. E tal não é o que se pretende quando se institui um sistema classificativo com suporte numa ficha padrão pré-estabelecida quanto à indicação discriminada dos concretos itens a avaliar. A criação e posterior preenchimento daquela ficha visa dar ao notado a informação necessária e cabal para este poder compreender a sua classificação final.”*

Por ultimo, concordamos com o demandado quando alega que não se vislumbra de facto como o sistema de avaliação de despenho legalmente estabelecido para os trabalhadores da policia Judiciária possa ser uma violação aos artigo 59ºnº1 alínea b) da CRP

Pelo que tem razão a demandada quando alega que a existência de uma percentagem limitada para a atribuição das classificações de desempenho mais elevadas aos trabalhadores, a que corresponde o sistema de quotas, foi uma opção tomada pelo legislador, que consta essencialmente do SIADAP e foi transposta para o EPPJ.

Designadamente, foi opção do legislador que, aos trabalhadores da Polícia Judiciária (concretamente aos trabalhadores da carreira de EPC), fossem aplicados critérios de diferenciação de desempenho a partir da entrada em vigor do EPPJ (1 de janeiro de 2020), aproximando, desta forma, o sistema de classificação em vigor na Polícia Judiciária, do que

vigora por toda a Administração Pública. Se assim não fosse, não disporia o artigo 76.º a adaptação à PJ do sistema de avaliação da Administração Pública.

Ora somos de opinião que a tarefa do demandado da conjugação, de um sistema intrincado, com *inputs* de vários diplomas, isto é, do SIADAP, do EPPJ, da LTFP e do Regulamento de Classificações e Louvores da Polícia Judiciária, sobre os quais cabe a delicada tarefa de os conjugar, respeitando e conjugando-os entre si, apelando sempre à adoção de soluções congruentes com todo o bloco de legalidade aplicável e com os princípios orientadores a eles aplicáveis, concretizada pelos Despachos, não obstante o alegado pelo *Demandante*, foi logrado.

Como tal, em jeito de conclusão, apelando a tudo o quanto se disse e quanto às *quotas*, terão de improceder as alegações do *Demandante*, pois, não se vislumbra, a violação dos princípios indicados por este ou porque, no caso concreto, não ficou demonstrado a restrição daqueles princípios

Assim sendo, decide este Tribunal, julgar totalmente improcedente os pedidos formulados pelo *Demandante*, e, como tal, absolver *Demandado* do peticionado.

DECISÃO

Nestes termos, decide-se julgar a **ação totalmente improcedente**, absolvendo-se o *Demandante* de tudo o quanto que lhe vem peticionado.

Fixa-se o valor do processo em € 30.000,01 (trinta mil euros e um cêntimo), nos termos do artigo 34.º CPTA, sendo os encargos processuais suportados em partes iguais pela Demandante e pela Demandada, de harmonia com o previsto no n.º 5 do art. 29.º NRAA.

Notifique-se as partes e promova-se a publicitação da decisão arbitral, nos termos do n.º 3 do artigo 5.º do NRAA.

Deste despacho notifiquem-se as partes.

Lisboa e CAAD, 21 de Janeiro de 2024

O árbitro,

Maria José da Costa Miranda Menezes