Parecer:	**Despacho:**

Deste parecer resultam entendimentos passíveis de:

FAQ's ? [ ] Anotação de diploma? [ ] Publicação na Web? [X] Elaboração de Circular? [ ]

Informação n.º 353 **Proc. 7.1.6** **Data 17/07/2018**

Assunto: Implementação do sistema de avaliação do desempenho de trabalhadores em Junta de Freguesia

A Junta de Freguesia de …, empossada a …, questiona, a propósito da trabalhadora daquele órgão que até ao momento não foi avaliada de acordo com o sistema de avaliação do desempenho, sobre o que deve fazer para proceder à implementação daquele referido sistema.

Sobre o assunto, cumpre-nos informar o seguinte:

1. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, diploma que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), adaptada aos

Edifício do Governo Regional
Av. Zarco, 3.º Andar – 9004-527 Funchal – Tel.: 291 212 001 – Fax: 291 223 858
E-mail: drapma@madeira.gov.pt – Página eletrónica: http://drapl.gov-madeira.pt

Entidade Formadora Certificada
ÁREAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO:
Portaria nº 256/2005 de 16 de Março
090, 322, 344, 345, 346, 380, 482, 862.

serviços da administração autárquica através do D.R. n.º 18/2009, de 04/09, determina, no seu art.º 55.º, que são intervenientes no processo de avaliação de desempenho o avaliador, o avaliado, o conselho coordenador de avaliação (nas freguesias é a Comissão de Avaliação, como dispõe o n.º 5 do art. 23.º do D.R. n.º 18/2009), a comissão paritária e, ainda, o dirigente máximo do serviço, que no caso das freguesias é a junta de freguesia (cfr. al. b) do n.º 1 do art.º 3.º do D.R. n.º 18/2009).

2. Nos termos do art.º 56.º da Lei n.º 66-B/2007, é avaliador o superior hierárquico imediato ou na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte, cabendo-lhe as competências previstas nas alíneas a) a f) do n.º 1 do citado artigo, designadamente, a contratualização dos objetivos e das competências.

3. No respeitante à avaliação do desempenho dos trabalhadores das freguesias com menos de 20 trabalhadores, estabelece o art.º 23.º do D.R. n.º 18/2009, um regime facultativo que pode incidir, exclusivamente, sobre o parâmetro «Competências» e que abrange, apenas, os trabalhadores que reúnam as seguintes condições:

a) No recrutamento para a respetiva carreira seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano do ensino secundário;

b) Desenvolvam atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

4. As Competências para efeitos de avaliação são escolhidas de entre as constantes da lista aprovada para a respetiva carreira profissional (Portaria n.º 359/2013, de 13/12) em número não inferior a oito para cada trabalhador, mediante acordo entre o avaliador e o avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não houver acordo. Nesta situação é obrigatória a escolha de uma competência que se relacione com a capacidade de realização e orientação para resultados (cfr. n.º 3 do art.º 23.º do D.R. n.º 18/2009).

5. No caso concreto, afigura-se que poderá ser aplicado o regime de avaliação baseado nas Competências, na medida em que a Junta de Freguesia d… possua menos de 20 trabalhadores (segundo se refere na consulta parece haver uma trabalhadora), sendo da carreira de Assistente

Edifício do Governo Regional
Av. Zarco, 3.º Andar – 9004-527 Funchal – Tel.: 291 212 001 – Fax: 291 223 858
E-mail: drapma@madeira.gov.pt – Página eletrónica: http://drapl.gov-madeira.pt

Entidade Formadora Certificada
ÁREAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO:
Portaria nº 256/2005 de 16 de Março
090, 322, 344, 345, 346, 380, 482, 862.

Técnico ou da carreira de Assistente Operacional, cujas habilitações académicas exigidas são, respetivamente, o 12.º ano e a escolaridade obrigatória e as funções são, essencialmente, de natureza executiva, baseadas em diretivas bem definidas, em conformidade com o anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que procede à caracterização das carreiras gerais.

6. A avaliação baseada exclusivamente nas Competências visa avaliar os conhecimentos, as capacidades técnicas e os comportamentos suscetíveis de influenciar o desempenho de uma função, sendo a avaliação de cada competência, expressa em três níveis:

- Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;
- Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;
- Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.

A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa de forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções (cfr. al. c) do n.º 2 do art.º 23.º do D.R. n.º 18/2009).

7. A avaliação final será o resultado da média aritmética simples ou ponderada, das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador, que se traduzirá numa das seguintes menções qualitativas:

- Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

8. A atribuição da menção de Desempenho Relevante ou de Excelente dependem, respetivamente, de validação ou de reconhecimento pela Comissão de Avaliação, estando sujeitos à quota de diferenciação de desempenhos estabelecida no art. 75.º da Lei n.º 66-B/2007, com arredondamento por excesso, quando necessário.

9. Cumpre referir nesta sede, que a avaliação tem carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores, iniciando-se o processo com a contratualização dos parâmetros da avaliação (que no caso concreto, conforme referido, se afigura poder cingir-se à fixação das

Edifício do Governo Regional
Av. Zarco, 3.º Andar – 9004-527 Funchal – Tel.: 291 212 001 – Fax: 291 223 858
E-mail: drapma@madeira.gov.pt – Página eletrónica: http://drapl.gov-madeira.pt

Entidade Formadora Certificada
ÁREAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO:
Portaria nº 256/2005 de 16 de Março
090, 322, 344, 345, 346, 380, 482, 862.

«Competências»), no início do ciclo de avaliação[1], designadamente, durante o mês de Fevereiro, sendo de observar que o próximo ciclo avaliativo se inicia em 2019, abrangendo o período de 01/01/2019 a 31/12/2020 e que o atual se iniciou em 01/01/2017 e termina a 31/12/2018.

Da Portaria n.º 359/2013, de 13/12 (regulamentação aplicável à administração local por força do art.º 29.º do D.R. n.º 18/2009), constam os modelos de fichas a utilizar no processo avaliativo, bem como as instruções de preenchimento da ficha de avaliação, disponíveis para download em www.dgaep.gov.pt – Documentos para aplicação do SIADAP 3.

10. Deve ainda proceder-se à constituição dos órgãos que fazem parte do processo de avaliação, a saber, no caso das freguesias, a Comissão de Avaliação e, havendo trabalhadores em número suficiente para tal, a Comissão Paritária.

a) A Comissão de Avaliação é, de acordo com as disposições legais aplicáveis, o órgão regulador do sistema de avaliação de desempenho, tendo como principal responsabilidade a aplicação objetiva e harmónica deste sistema (cfr. art.º 21.º do D.R. n.º 18/2009), cabendo-lhe, designadamente, estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos, e validar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente.

As competências atribuídas ao Conselho Coordenador de Avaliação, no respeitante ao SIADAP 3 (subsistema de avaliação para os trabalhadores), são confiadas, nas freguesias, a uma Comissão de Avaliação (CA), constituída por deliberação da junta de freguesia, ouvidos os avaliados (cfr. n.º 5 do art.º 23.º do DR n.º 18/2009).

Segundo o n.º 5 do art.º 23.º do D.R. n.º 18/2009, a referida comissão é composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro ou o secretário da junta e trabalhadores com responsabilidade adequada.

Caso não exista na freguesia trabalhadores com responsabilidade funcional adequada, que parece ser o caso, poderá, quanto a nós, a CA ser constituída por apenas três elementos: presidente, tesoureiro e secretário.

[1] Ou sempre que o trabalhador inicie novas funções (cfr. art. 66.º da Lei n.º 66-B/2007)

Edifício do Governo Regional
Av. Zarco, 3.º Andar – 9004-527 Funchal – Tel.: 291 212 001 – Fax: 291 223 858
E-mail: drapma@madeira.gov.pt – Página eletrónica: http://drapl.gov-madeira.pt

Entidade Formadora Certificada
ÁREAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO:
Portaria nº 256/2005 de 16 de Março
090, 322, 344, 345, 346, 380, 482, 862.

b) No respeitante à Comissão Paritária que é um órgão consultivo em sede da avaliação dos trabalhadores, a mesma destina-se a analisar e a pronunciar-se sobre as reclamações apresentadas pelos trabalhadores às propostas de avaliação (antes da homologação) e é constituída por: 4 Vogais, sendo 2 representantes da Administração e por ela designados, e 2 representantes dos trabalhadores, por estes eleitos.

Os vogais representantes da Administração são designados em número de 4, pelo período de 2 anos, sendo 2 efetivos e 2 suplentes, sendo que a um deles cabe orientar os trabalhos da comissão;

Os vogais eleitos pelos trabalhadores são eleitos por escrutínio secreto, pelo período de 2 anos, em número de 6, sendo 2 efetivos e 4 suplentes.

Posto isto, afigura-se-nos que na entidade consulente, face ao número de trabalhadores, não será possível constituir a Comissão Paritária. A não constituição não impede o prosseguimento do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores, como resulta do disposto no n.º 7 do art.º 22.º do DR n.º 18/2009.

11. A homologação das avaliações de desempenho e a decisão sobre a eventual reclamação daquela é da competência do dirigente máximo do serviço, in casu, da junta de freguesia (cfr. al. e) do n.º 1 do art. 60.º, art.º 71.º, 72.º n.º 2, todos da Lei n.º 66-B/2007 e al. b) do n.º 1 do art.º 3.º do D.R. n.º 18/2009).

O trabalhador, após conhecimento da homologação da sua avaliação de desempenho, dispõe do prazo de 5 dias úteis para reclamar, como determina o n.º 1 do artigo 72.º da Lei 66-B/2007, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias, sem prejuízo do recurso a ulteriores mecanismos de defesa que, eventualmente, venham a justificar-se, em face da avaliação concreta da situação em apreço (cfr. art.º 73.º da Lei n.º 66-B/2007).

12. Em conclusão:

Explicitado o processo de avaliação no caso da consulta, conforme o supra exposto, cumpre destacar que a sua implementação carece da definição dos parâmetros de avaliação que, no caso, de acordo com o acima foi referido, se afigura, poder fazer-se com base no parâmetro Competências, contratualizadas com a trabalhadora da autarquia no início do ciclo de avaliação, designadamente, no mês de fevereiro, através de preenchimento da ficha respetiva constante da Portaria n.º 359/2013,

Edifício do Governo Regional
Av. Zarco, 3.º Andar – 9004-527 Funchal – Tel.: 291 212 001 – Fax: 291 223 858
E-mail: drapma@madeira.gov.pt – Página eletrónica: http://drapl.gov-madeira.pt

Entidade Formadora Certificada
ÁREAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO:
Portaria nº 256/2005 de 16 de Março
090, 322, 344, 345, 346, 380, 482, 862.

devendo constituir-se a Comissão de Avaliação conforme supra mencionado e não sendo constituída a Comissão Paritária se tal não for possível, como se nos afigura.

Importa sublinhar que as orientações constantes da presente informação não dispensam a leitura da legislação sobre a matéria, especialmente a Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na redação atual, o Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09, e a Portaria n.º 359/2013.

À c.s.

Edifício do Governo Regional
Av. Zarco, 3.º Andar – 9004-527 Funchal – Tel.: 291 212 001 – Fax: 291 223 858
E-mail: drapma@madeira.gov.pt – Página eletrónica: http://drapl.gov-madeira.pt

Entidade Formadora Certificada
ÁREAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO :
Portaria nº 256/2005 de 16 de Março
090, 322, 344, 345, 346, 380, 482, 862.