

## Da distribuição das quotas da avaliação do desempenho.

Pela Ex<sup>a</sup> Senhora Presidente da Câmara Municipal foi solicitado parecer acerca da distribuição das quotas da avaliação do desempenho. Em concreto, foi questionado o seguinte: “Devemos separar os funcionários por carreiras e atribuir a quota em relação a cada carreira” ou as quotas atribuem-se “à totalidade dos funcionários sem qualquer separação por carreiras”?

Cumprido, pois, informar.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro<sup>1</sup>, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, aplica-se, com as adaptações constantes no Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, aos serviços da administração autárquica.

Este diploma legal manteve a proibição absoluta de ultrapassagem das “quotas” (vide os art.ºs 64º e 75º).

Assim, o art.º 75º, sob a epígrafe “Diferenciação de desempenhos” estabelece o seguinte:

“1 - Sem prejuízo do disposto na alínea a) do artigo 27.º, a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho excelente.

2 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número de trabalhadores previstos nos n.os 2 a 7 do artigo 42.º, com aproximação por excesso, quando necessário, e **devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.**

3 - As percentagens referidas nos n.os 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

4 - A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo do serviço, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

5 - O número de objectivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respectivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos da presente lei, designadamente nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos. “

Conforme tem entendido esta Divisão de Apoio Jurídico:

“A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação de percentagens resultando do n.º 4 do art.º 75.º do mesmo normativo que a atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo do serviço, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

Acresce referir que o legislador considerou a diferenciação de desempenho fundamental num sistema em que a dinâmica das carreiras assenta na distinção do mérito e excelência dos desempenhos.

<sup>1</sup> Alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31/12, Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 e Lei n.º 66-B/2012, de 31/12.

*Assim, a solução do limite percentual foi considerada legalmente indispensável, conforme se refere na “exposição de motivos” desta lei “por imperativos de equilíbrio, face à cultura prevalecente em certos sectores da Administração Pública e tendo presente o sistema de efeitos previstos que se reconhece à avaliação de desempenho.”*

Ora, tendo em consideração o disposto no n.º 4 do art.º 75º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro, na sua atual redação, as “quotas” incidem sobre os trabalhadores referidos nos n.ºs 2 a 7 do art.º 42º e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas carreiras.