

ASSUNTO:	Da garantia da diferenciação de desempenho nas freguesias	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_4901/2019	
Data:	23.05.2019	

Pelo Exº Senhor Presidente de Junta de Freguesia foi solicitado parecer acerca da avaliação do desempenho dos seus dois trabalhadores.

Em concreto, é questionado o seguinte:

“Tendo a autarquia apenas 2 colaboradores abrangidos pela avaliação de desempenho, ao abrigo da alínea c), do n.º 1, do art.º 1.º, no âmbito das competências, pedimos parecer sobre a matéria das quotas consagradas no art.º 75.º, da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, (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).

Neste caso específico, sendo de todo impossível respeitar as ditas quotas, colocam-se as seguintes questões:

- 1. É legalmente possível atribuir a nota de RELEVANTE aos 2 colaboradores, (sendo que os 2 colaboradores são Assistentes Técnicos)?*
- 2. É legalmente possível atribuir a nota de EXCELENTE aos 2 colaboradores, (nas condições anteriormente aludidas)?”*

Cumpra, pois, informar:

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro¹ aprovou o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, que se aplica, com as adaptações constantes no Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, aos serviços da administração autárquica.

¹ 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.

Ora, a Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro manteve a proibição absoluta de ultrapassagem das “quotas” (vide os artigos 64.º e 75.º).

Assim, o art.º 75.º, 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 Direção de Serviços, 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.

Acréscere 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.

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.”

Por seu turno, conforme resulta do respetivo preâmbulo, o Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, "respeitando os princípios constantes do actual SIADAP", adopta "um regime facultativo de avaliação para os trabalhadores das pequenas freguesias que integrem uma carreira para cujo recrutamento seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano e cujas actividades ou tarefas que desenvolvam se caracterizem, maioritariamente, como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, em que a avaliação de desempenho possa incidir exclusivamente sobre o parâmetro «Competências».²

² De facto, o art.º 23º do Decreto-regulamentar n.º 18/2009 consigna o seguinte:
"Artigo 23.º

Avaliação do desempenho dos trabalhadores das freguesias

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores das freguesias rege-se pelo regime de avaliação do desempenho previsto no presente decreto regulamentar, com as especificidades constantes do presente artigo.

2 - Nas freguesias com menos de 20 trabalhadores a avaliação do desempenho pode incidir exclusivamente sobre o parâmetro «Competências», tendo em conta as seguintes especificidades:

a) Os trabalhadores abrangidos integrem uma carreira para cujo recrutamento seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano do ensino secundário e cujas actividades ou tarefas que desenvolvam se caracterizem maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas;

b) A avaliação de desempenho assenta na avaliação do parâmetro «Competências», previamente escolhidas, para cada trabalhador, de acordo com as regras definidas no artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, em número não inferior a oito, mediante acordo entre o avaliador e o avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não houver acordo, de entre as competências a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º daquela lei;

c) À avaliação de cada competência aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, podendo ser atribuída a cada competência ponderação diferente de forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

3 - Na escolha das «Competências» é obrigatória uma que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

4 - A avaliação final é a média aritmética, simples ou ponderada, das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

5 - Nas freguesias, as competências atribuídas ao conselho coordenador da avaliação são confiadas a uma comissão de avaliação, a constituir por deliberação da junta de freguesia, ouvidos os avaliados, sendo composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro ou o secretário da junta e trabalhadores com responsabilidade funcional adequada."

Trata -se da adopção a título definitivo, para as freguesias de pequena dimensão, de um regime já existente, ainda que a título transitório, na Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro, que permitirá a aplicação do SIADAP na totalidade das freguesias.”

Assim, o processo de avaliação dos trabalhadores da freguesia beneficia de alguma simplificação (em termos de composição do conselho coordenador da avaliação e da possibilidade de se adotar apenas a avaliação com base nas competências), a fim de o adequar à reduzida dimensão do respetivo mapa de pessoal.

Contudo, a matéria de diferenciação de desempenhos encontra-se regulada no já citado art.º 75º da Lei nº 66-B/2007. A propósito do disposto neste normativo, resulta das FAQ´s da DGAEP sobre o SIADAP³ o seguinte:

“VI - DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS

» **1. Como se concretiza a diferenciação de desempenhos?**

Para garantir a diferenciação de desempenhos foram fixadas percentagens máximas de 25% e de 5% do total de trabalhadores para as avaliações de Desempenho relevante e excelente.

(artigo 75.º do [SIADAP](#))

(...)

» **2. Como se calculam, e como se aplicam, as percentagens máximas para as avaliações finais qualitativas de Desempenho relevante e de Desempenho excelente?**

O universo de incidência das percentagens é constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, não sendo considerados os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída.

Quanto à menção de Desempenho excelente esta só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com Desempenho relevante

³ Disponíveis em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000> .

<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000>

Exemplo - Se aquele universo for constituído por 80 trabalhadores, podem ser atribuídas 20 avaliações de Desempenho relevante (80x25%) e 4 avaliações de Desempenho excelente (80x5%), mas as avaliações de Desempenho excelente só podem ser atribuídas a 4 dos 20 trabalhadores com avaliação de Desempenho relevante.

(ver artigos 42.º, n.ºs 6 e 7, e 75.º do [SIADAP](#)).

Por outro lado, na INF_DSAJAL_TL_4615/2018, de 16-05-2018, elaborada por esta Direção de Serviços pode ler-se que “o significado da expressão “com aproximação por excesso, quando necessário” significa: 'nos casos em que há necessidade de o cálculo ser feito mediante aproximação por excesso por, da aplicação das percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º ao respetivo universo de incidência, não resultar um número inteiro'. Aliás, a opção legal de se calcular o número com "aproximação por excesso, quando necessário" tem claramente subjacente uma ideia de favorecimento ou ampliação para a unidade imediatamente superior, no caso de se não atingir um número inteiro, isso em benefício dos trabalhadores implicados.”

Nesta conformidade, no caso presente, não resultando um número inteiro da aplicação da percentagem de 25% referida, pode arredondar-se o resultado por excesso para 1, isto é, a um dos dois trabalhadores da entidade consulente pode ser atribuído um desempenho relevante (**ou** um desempenho excelente, uma vez que esta menção só pode ser atribuída aos trabalhadores avaliados com desempenho relevante).

Em conclusão

1. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 dezembro estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, que se aplica aos serviços da administração autárquica, com as adaptações constantes no Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.
2. Para garantir a diferenciação de desempenhos, o n.º 1 do art.º 75º da Lei n.º 66-B/2007 fixou percentagens máximas de 25% e de 5% do total de trabalhadores para as avaliações de Desempenho relevante e excelente.
3. O n.º 2 do mesmo normativo estatui que essas percentagens “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.”

4. No caso presente, não resultando um número inteiro da aplicação das percentagens referidas, afigura-se-nos que só pode ser atribuído um desempenho relevante (ou um desempenho excelente, uma vez que esta menção só pode ser atribuída aos trabalhadores avaliados com desempenho relevante) a um dos trabalhadores da entidade consulente.