
BREVIÁRIO DE SIADAP PARA AS FREGUESIAS

FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO: Direção de Serviços de Apoio jurídico e à Administração Local

M. Natália Gravato | Diretora de Serviços

Teresa Rosário | Chefe de Divisão de Apoio Jurídico

Texto

Carlos Gaio | Técnico Superior

Edição

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte
dezembro 2020

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	- 4 -
I . ENQUADRAMENTO	- 5 -
1 . Âmbito	- 5 -
2 . Componentes	- 6 -
II . INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS FREGUESIAS	- 7 -
1 . Avaliador	- 7 -
2 . Avaliado	- 8 -
3 . Comissão de Avaliação	- 9 -
4 . Comissão Paritária	- 11 -
5 . Dirigente máximo do serviço	- 12 -
III . METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO	- 12 -
1 . Resultados	- 13 -
2 . Competências	- 16 -
3 . Avaliação final	- 17 -
IV . PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS FREGUESIAS	- 19 -
1 . Planeamento do processo de avaliação	- 20 -
2 . Contratualização dos parâmetros de avaliação - objetivos e competências	- 20 -
3 . Monitorização e revisão dos objetivos	- 21 -
4 . Autoavaliação	- 22 -
5 . Avaliação	- 23 -
6 . Harmonização das propostas de avaliação	- 23 -
7 . Reunião de avaliação	- 24 -
8 . Validação de avaliações e reconhecimento de desempenhos excelentes	- 25 -
9 . Reformulação ou manutenção da proposta	- 25 -
10 . Proposta final de avaliação	- 25 -
11 . Comunicação das deliberações da Comissão de Avaliação	- 26 -
12 . Pedido de apreciação pela comissão paritária	- 26 -
13 . Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária	- 27 -
14 . Pedido de reconhecimento de excelência	- 27 -
15 . Reunião da Comissão de Avaliação sobre o reconhecimento de excelência	- 28 -
16 . Comunicação das deliberações da Comissão de Avaliação	- 28 -
17 . Homologação	- 28 -
18 . Comunicação da nota homologada	- 29 -

19 . Reclamação	- 29 -
20 . Decisão da reclamação	- 30 -
21 . Outras impugnações	- 30 -
V . ASPETOS RELEVANTES	- 30 -
1 . Requisitos funcionais de avaliação	- 30 -
2 . Ausência de avaliação	- 32 -
3 . Diferenciação de desempenhos	- 33 -
4 . Efeitos do SIADAP	- 35 -
5 . Confidencialidade e sigilo	- 36 -
6 . Impedimentos	- 37 -
7 . Gestão e acompanhamento do SIADAP	- 38 -
VI . DOCUMENTAÇÃO	- 39 -
1 . Formulários	- 39 -
2 . Legislação	- 39 -
3 . Pareceres e esclarecimentos	- 39 -

INTRODUÇÃO

Apesar de o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) estar em vigor há mais de 15 anos e estar já incorporado na vivência dos diversos serviços e entidades, particularmente nos municípios, constatamos que nas freguesias, atenta as características dos seus recursos humanos, é uma realidade ainda distante e complexa, difícil de assimilar.

Acresce que grande parte dos documentos disponíveis sobre esta matéria são elaborados na perspetiva da administração central ou dos municípios, carecendo as freguesias de um documento que tenha a preocupação de incluir todas as especificidades do regime legal que lhes é aplicável.

Atualmente, com a concretização do processo de transferência de competências dos municípios para as freguesias e aproximando-se um novo ciclo avaliativo, afigura-se como pertinente fornecer às juntas de freguesia informação relevante num compêndio com linguagem clara e num formato acessível.

Embora não dispensando a leitura das disposições legais nele referidas, a consulta deste documento é um complemento prático que auxilia os eleitos locais e os trabalhadores das freguesias, permitindo-lhes um resumo dos principais aspetos deste regime jurídico e da sua implementação.

O presente documento pretende, assim, ser um guia para que as freguesias possam compreender melhor o SIADAP e proceder à sua adequada aplicação, atendendo aos recursos disponíveis.

I. ENQUADRAMENTO

A relação jurídica de vínculo de emprego público rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP¹), constando de diplomas próprios um conjunto de matérias específicas, como é o caso do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.²

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP)³ e aplica-se ao desempenho dos serviços públicos, dos respetivos dirigentes e demais trabalhadores.

O SIADAP foi adaptado aos serviços da administração autárquica⁴, sendo que no caso das freguesias o sistema de avaliação segue as especificidades constantes do artigo 23.º deste diploma legal, e que serão objeto de tratamento ao longo do presente texto.

1. Âmbito

O SIADAP é aplicável à administração autárquica (municípios e freguesias)⁵ e tem como finalidade *“contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.”*^{6,7}

Este sistema de avaliação articula-se com o sistema de planeamento de cada entidade constituindo um instrumento de acompanhamento e avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida a obter pelos serviços, pressupondo a coordenação permanente entre todas as unidades orgânicas.⁸

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março.

² Cf. alínea a) do artigo 5.º da LTFP.

³ Estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

⁴ Pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

⁵ Cf. n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 66-B/2007 e n.º 1 do artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁶ Cf. n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁷ Sobre os objetivos do SIADAP veja-se o artigo 6.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁸ Cf. artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

Por isso, o SIADAP integra-se no ciclo anual de gestão da freguesia.⁹

O SIADAP *“assenta numa conceção de gestão dos serviços públicos centrada em objetivos. Neste sentido, na avaliação dos serviços, dos dirigentes e demais trabalhadores assumem um papel central os resultados obtidos em relação aos objetivos previamente fixados. Os resultados devem ser medidos mediante indicadores previamente fixados que permitam, entre outros, a transparência e imparcialidade e a prevenção da discricionariedade.”*^{10,11}

2. Componentes

Nas autarquias locais, o sistema integra três componentes:¹²

i) O subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 1.¹³

Não se aplica às freguesias.

ii) O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 2.¹⁴

Também não se aplica às freguesias.

iii) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores das autarquias locais (municípios e freguesias), abreviadamente designado por SIADAP 3.¹⁵

Esta é a única vertente do SIADAP que se aplica às freguesias.

O subsistema SIADAP 3 nas freguesias, para efeitos da avaliação dos seus trabalhadores, funciona de forma integrada pela coerência entre objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão da autarquia e objetivos fixados aos trabalhadores.¹⁶

⁹ Nos termos do estipulado no artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁰ Conforme Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), em separador sobre o SIADAP, acessível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=83ddd323-6047-46db-b137-6a732c8c2202>

¹¹ Veja-se o artigo 5.º da Lei n.º 66-B/2007, que consagra um conjunto de princípios que norteiam a aplicação do SIADAP e que devem ser observados durante as diversas fases e procedimentos de avaliação dos trabalhadores.

¹² Cf. artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹³ Cf. alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁴ Cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁵ Cf. alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009. Nas freguesias o SIADAP 3 rege-se pelos artigos 21.º e seguintes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 e pelos artigos 41.º e seguintes da Lei n.º 66-B/2007, com as necessárias adaptações.

¹⁶ Cf. n.º 2 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

II . INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS FREGUESIAS

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada serviço:¹⁷

- a) O **Avaliador**;¹⁸
- b) O **Avaliado**;¹⁹
- c) O conselho coordenador da avaliação²⁰, cujas funções são assumidas nas freguesias pela **Comissão de Avaliação**;²¹
- d) A **Comissão Paritária**;²²
- e) O **Dirigente Máximo do Serviço**.²³

1. Avaliador

A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte.²⁴

A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.²⁵

¹⁷ Nos termos do n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁸ Cf. artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁹ Cf. artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁰ Cf. artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007 e artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

²¹ Cf. n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

²² Cf. artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007 e artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

²³ Cf. artigo 60.º da Lei n.º 66-B/2007 e alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

²⁴ Conforme dispõe o n.º 1 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, sendo este o preceito legal aplicável neste âmbito, uma vez que a norma especial do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, que regula sobre a avaliação de desempenho dos trabalhadores das freguesias, nada refere quanto ao avaliador.

²⁵ Tal como determina o n.º 2 do artigo 55.º da Lei n.º 66-B/2007.

Uma vez **que nas freguesias não existem cargos dirigentes**²⁶, os eleitos locais podem ser avaliadores, no âmbito do SIADAP 3.²⁷

Assim, **quem avalia os trabalhadores das freguesias, em sede do SIADAP, são os membros da junta de freguesia (presidente e vogais), designados por deliberação deste órgão executivo.**

Podem ser designados avaliadores diferentes consoante as áreas de atividade e as unidades funcionais em que os trabalhadores exercem funções, sendo um requisito para essa designação que esses eleitos locais detenham contacto funcional com os trabalhadores que vão avaliar.

2. Avaliado

O SIADAP 3 aplica-se a **todos os trabalhadores** da freguesia, **independentemente da modalidade** de constituição da **relação jurídica** de emprego público.²⁸

Para efeitos do SIADAP, **qual é o conceito de «Trabalhadores»?**

- São considerados como «trabalhadores»²⁹, e por isso como avaliados, todos os trabalhadores da freguesia que:³⁰
 - i. Não exerçam cargos dirigentes ou equiparados;
 - ii. Possuam uma relação jurídica de emprego público, independentemente do título jurídico;

²⁶ Nos termos do regime da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, que procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado), alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

²⁷ Tal como defende esta Direção de Serviços, seguindo a Solução Interpretativa Uniforme aprovada em reunião de Coordenação Jurídica realizada entre a Direção-Geral das Autarquias Locais e as CCDR em 24/05/2016 e homologada pelo Senhor Secretário de Estado das Autarquias Locais, em 3/08/2016 – e que pode ser consultada em <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/>. Assim, considera esta Direção de Serviços que “(...) o entendimento aprovado nesta Reunião é aplicável às freguesias, com as devidas adaptações. Nesta conformidade, não dispondo a [freguesia] de pessoal dirigente de quem diretamente dependam os seus trabalhadores, os eleitos locais podem ser avaliadores, no âmbito do SIADAP 3, à luz da Solução Interpretativa Uniforme que acima referimos. (...) Salientamos, porém, que os eleitos locais só podem ser avaliadores se detiverem contacto funcional com os avaliados, tal como decorre do consignado no art.º 42º da Lei nº 66-B/2007.” - conforme defendido no Parecer INF_DSAJAL_LIR_6692/2019 de 19/07/2019, disponível para consulta em: https://www.ccdr-n.pt/sites/default/files/ficheiros_ccdrn/administracaolocal/da_avaliacao_do_desempenho_na_junta_de_freguesia_e_da_constituicao_da_co.pdf

²⁸ Conforme determina a alínea c) do n.º 4 do artigo 2.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁹ A alínea h) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007 define como «Trabalhadores» para efeitos do SIADAP: “trabalhadores da Administração Pública que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respetiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;”.

³⁰ De acordo com a alínea h) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, nos termos da remissão prevista no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

- iii. Possuam um vínculo com duração igual ou superior a seis meses;
- iv. São ainda considerados como trabalhadores o pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira.

Deste modo, o **SIADAP também** se aplica aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a **termo resolutivo (certo ou incerto)**.

Quais são os **direitos e deveres dos avaliados**?³¹

- a) O avaliado tem **direito** a:³²
 - i. Que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado, sempre que a sua avaliação incida neste parâmetro;
 - ii. Que seja feita a avaliação do seu desempenho;
 - iii. Conhecer os objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.;³³
 - iv. Reclamar e impugnar as decisões que o afetem em sede de SIADAP, como adiante veremos em pormenor.³⁴
- b) Constituem **deveres** do avaliado:³⁵
 - i. Proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo;
 - ii. Negociar com o avaliador a fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3. Comissão de Avaliação

Nas freguesias, as competências atribuídas ao conselho coordenador da avaliação são confiadas a uma comissão de avaliação.³⁶

Junto do órgão executivo da freguesia funciona uma Comissão de Avaliação, à qual **competete**:³⁷

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 (avaliação dos trabalhadores), tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão da freguesia;

³¹ Ver o artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007.

³² Cf. n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007.

³³ Cf. n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007.

³⁴ Cf. n.º 5 do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007.

³⁵ Cf. n.º 2 do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007.

³⁶ Conforme as disposições conjugadas do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007 e do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, com o fixado no n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

³⁷ Cf. n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

- b) 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;³⁸
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;³⁹
- d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de Desempenho excelente;
- e) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

A Comissão de Avaliação é **constituída por deliberação da junta de freguesia**, ouvidos os avaliados.

Este órgão colegial tem a seguinte **composição** (sempre em número ímpar):

- a. Presidente da junta de freguesia, que preside;
- b. O tesoureiro ou o secretário da junta;
- c. Trabalhadores com responsabilidade funcional adequada, em número ímpar.

Relativamente ao **conceito de «trabalhadores com responsabilidade funcional adequada»**, estão em causa **trabalhadores que estejam numa posição diferenciada na estrutura das responsabilidades da organização interna dos serviços** e não, por exemplo, um de dois trabalhadores com categorias diversas e sem dependências funcionais entre si.⁴⁰

Assim, **na falta de «trabalhadores com responsabilidade funcional adequada»**, no todo ou em número suficiente, a Comissão de Avaliação deve ser composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro e o secretário da junta de freguesia.⁴¹

Cabe à junta de freguesia elaborar o **regulamento** de funcionamento da comissão de avaliação, tendo em conta a sua natureza e dimensão.⁴²

³⁸ Note-se que, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, nas freguesias com menos de 20 trabalhadores a avaliação do desempenho pode incidir exclusivamente sobre o parâmetro «Competências», desde que reunidos os pressupostos identificados naquele preceito legal. Sobre isto ver o ponto III do presente documento.

³⁹ Idem.

⁴⁰ Como considera esta Direção de Serviços, a propósito da previsão legal do n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, no Parecer INF_DSAJAL_TL_9182/2018 de 22/10/2018, disponível para consulta em http://norteonline.ccdr-n.pt/Pareceres/Publicados/13235_1.pdf

⁴¹ Conforme entendeu esta Direção de Serviços no parecer INF_DSAJAL_TL_9182/2018 de 22/10/2018, que pode ser consultado em http://norteonline.ccdr-n.pt/Pareceres/Publicados/13235_1.pdf

⁴² Como resulta das disposições conjugadas do n.º 6 do artigo 21.º e do n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

4 . Comissão Paritária

Junto da junta de freguesia funciona uma **comissão paritária** com **competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados**, antes da homologação.⁴³

A comissão paritária, num **total de 4 elementos**, possui a seguinte **composição**:⁴⁴

a) **Representantes da Administração**:⁴⁵

- 2 efetivos, mais 2 suplentes.
- São designados⁴⁶ pela Junta de Freguesia, pelo período de dois anos.
- Para os efetivos, um é escolhido de entre os membros da Comissão de Avaliação.
- Um dos elementos efetivos designados pela Administração orienta os trabalhos da comissão.

b) **Representantes dos trabalhadores**:⁴⁷

- 2 efetivos, mais 4 suplentes.
- São eleitos⁴⁸, pelo período de dois anos, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de toda a entidade.



O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em dezembro e é organizado nos termos de despacho do presidente do órgão executivo que é publicitado na página eletrónica do serviço ou, não existindo página eletrónica, em edital nas instalações da autarquia.⁴⁹

Nas freguesias de pequena dimensão pode acontecer que a constituição da comissão paritária seja **inexequível**, caso isso se verifique, **o procedimento de avaliação do desempenho dos trabalhadores não fica prejudicado** e prossegue os seus trâmites normais, considerando-se irrelevantes quaisquer pedidos de intervenção da comissão paritária.⁵⁰

⁴³ Cf. n.º 1 do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁴⁴ Cf. n.º 2 do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁴⁵ Cf. n.º 4 do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁴⁶ Num total de quatro elementos, dois efetivos e dois suplentes.

⁴⁷ Cf. n.º 5 do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁴⁸ Num total de seis elementos, dois efetivos e quatro suplentes.

⁴⁹ Nos termos regulados pelo n.º 6 do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁵⁰ Tal como defende esta Direção de Serviços no citado Parecer INF_DSAJAL_LIR_6692/2019, "por uma interpretação extensiva do consignado nos números 7 e 11 deste artigo 22º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro".

5 . Dirigente máximo do serviço

Todo o regime do SIADAP assenta na figura do dirigente máximo do serviço, enquanto responsável pela direção e gestão dos recursos humanos dos serviços/órgão.

Quando a lei menciona «*Dirigentes máximos do serviço*» está a referir-se aos titulares de cargos de direção superior do 1.º grau ou legalmente equiparado, aos dirigentes responsáveis pelo serviço dependente de membro do Governo ou aos presidentes de órgão de direção colegial sob sua tutela ou superintendência.⁵¹

Como o próprio nome indica, por regra, esta é uma referência a uma pessoa singular, a um determinado indivíduo. Mas, nas freguesias sucede de modo diferente.

Nas freguesias todas as referências ao dirigente máximo do serviço consideram-se feitas à junta de freguesia.⁵²

Assim, nas freguesias, é o órgão executivo quem exerce todas as competências previstas na lei para o dirigente máximo do serviço.

A junta de freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço na autarquia, é responsável pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.⁵³

III . METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:⁵⁴

1. «**Resultados**», que são obtidos na prossecução de **objectivos** individuais em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica;⁵⁵

⁵¹ Veja-se a alínea b) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁵² De acordo com o estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009. De igual modo acontece para os casos em que a lei se refira, em matéria de SIADAP, ao membro do Governo.

⁵³ Cf. n.º 3 do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁵⁴ De acordo com o estipulado no artigo 45.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁵⁵ Cf. alínea a) do artigo 45.º.

2. «**Competências**», que visam avaliar os **conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais** adequadas ao exercício de uma função.⁵⁶

Nas **freguesias com menos de 20 trabalhadores** a avaliação do desempenho **pode incidir exclusivamente sobre o parâmetro «Competências»**:⁵⁷

- i. O regime excecional de avaliação com base nas competências **é aplicável aos trabalhadores integrados em carreiras e categorias de graus 1 e 2 de complexidade funcional**, nomeadamente as carreiras gerais de **assistente operacional e assistente técnico** e, bem assim, aos das carreiras não revistas para as quais se encontre definido um nível habilitacional igual ou inferior a 12 anos de escolaridade, desde que observadas as condições nele previstas.^{58 /59}
- ii. Só podem ficar abrangidos os trabalhadores cujas **actividades ou tarefas se caracterizem maioritariamente como de rotina**, com carácter de **permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas**.⁶⁰
- iii. Têm de ser escolhidas **no mínimo oito competências**.⁶¹
- iv. É **possível atribuir** a cada competência **ponderação diferente** de forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.⁶²

1. Resultados⁶³

- Este parâmetro de avaliação **materializa-se na fixação de «objetivos»**.
- Os «Objectivos» consistem no parâmetro de avaliação que traduz a **previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo**, em regra **quantificáveis**.⁶⁴

⁵⁶ Cf. alínea b) do artigo 45.º.

⁵⁷ Com as especificidades fixadas no n.º 2 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁵⁸ Atendendo a que a Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto fixou a duração da escolaridade obrigatória em 12 anos, conforme explicado na FAQ IV.1 da DGAEP sobre SIADAP, disponível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000#>

⁵⁹ Cf. alínea a) do n.º 2 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁶⁰ Cf. alínea a) do n.º 2 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁶¹ Cf. alínea b) do n.º 2 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁶² Cf. alínea c) do n.º 2 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁶³ Ver alínea a) do artigo 45.º, alínea e) do artigo 4.º, dos artigos 46.º e 47.º e do artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁶⁴ Cf. alínea e) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007.

- Este parâmetro **decorre da verificação do grau de cumprimento dos objectivos previamente definidos**, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objectivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.⁶⁵
- Os objetivos devem ser **redigidos de forma clara e rigorosa**.⁶⁶
- Quanto ao **tipo de objectivos**, devem sempre ter em conta o posto de trabalho do trabalhador e são fixados em mais do que uma das seguintes áreas:⁶⁷
 - i. **De produção** de bens e actos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
 - ii. **De qualidade**, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
 - iii. **De eficiência**, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
 - iv. **De aperfeiçoamento e desenvolvimento** das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.
- Os objetivos são fixados num **mínimo de três** e num **máximo de sete** objetivos para cada trabalhador.⁶⁸
- Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos **indicadores de medida do desempenho**, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos, no máximo de três indicadores por objetivo.⁶⁹
- A fixação dos objetivos tem lugar no início do período da avaliação.⁷⁰
- Os objectivos são **definidos por acordo** entre o avaliador e avaliado, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador.⁷¹
- Na sequência de uma avaliação do desempenho classificada como Desempenho inadequado, o diagnóstico a efetuar nesse âmbito pode determinar a identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador, a qual é obrigatória num dos objectivos.⁷² Os objectivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do

⁶⁵ Cf. artigo 46.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

⁶⁶ Cf. artigo 46.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

⁶⁷ Cf. artigo 46.º/2 e 4 da Lei n.º 66-B/2007.

⁶⁸ Cf. artigo 46.º/4 da Lei n.º 66-B/2007.

⁶⁹ Cf. artigo 46.º/5 e 6 da Lei n.º 66-B/2007.

⁷⁰ Cf. alínea a) do artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁷¹ Cf. alínea a) do artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁷² De acordo com o fixado na alínea b) do n.º 1 do artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007.

trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.⁷³

- Os objetivos e os resultados a atingir **podem ser reformulados**, durante o decurso do período de avaliação, se surgirem circunstâncias supervenientes que condicionem e impeçam o previsto desenrolar da actividade.⁷⁴
- A **avaliação** dos resultados atingidos, **faz-se através da medição do grau de cumprimento dos objetivos**, de acordo com os respectivos indicadores previamente estabelecidos.⁷⁵
- A **avaliação** dos resultados obtidos em cada objectivo **é expressa em três níveis**:⁷⁶
 - a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
 - b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
 - c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.
- A **pontuação final** resulta da média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.⁷⁷
- Na eventualidade de se verificar a impossibilidade de prosseguir alguns objectivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes e apesar de ter existido desempenho efectivo das funções, e se não tiver sido possível renegociar novos objectivos, a avaliação incide sobre os outros objectivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.⁷⁸
- É possível fixar objectivos de responsabilidade partilhada sempre que os mesmos impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada, sendo a sua avaliação, em regra, idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.⁷⁹

⁷³ Cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁷⁴ Cf. alínea a) do n.º 1 do artigo 74.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

⁷⁵ Seguindo os termos previstos no artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁷⁶ Cf. artigo 47.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

⁷⁷ Cf. artigo 47.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

⁷⁸ Cf. artigo 47.º/3 da Lei n.º 66-B/2007.

⁷⁹ Cf. artigo 46.º/3 e 47.º/4 da Lei n.º 66-B/2007.

2. Competências⁸⁰

- Este parâmetro de avaliação traduz o **conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos** necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções pelo trabalhador avaliado.⁸¹
- As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, e concretizam-se nos modelos específicos de adaptação do SIADAP 3.⁸²
- As competências são previamente escolhidas para cada trabalhador de entre as que constam identificadas e descritas na **lista de competências**⁸³, de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho.⁸⁴
- No regime geral, para cada trabalhador deve ser fixado um **mínimo de cinco** competências.⁸⁵
- No regime especial, para as freguesias com menos de 20 trabalhadores, quando a avaliação seja feita exclusivamente com base no parâmetro competências, o número **mínimo a fixar a cada trabalhador é de oito competências**.⁸⁶
- A escolha das competências é feita **mediante acordo** entre o avaliador e o avaliado, sendo que na falta de acordo prevalece a escolha do superior hierárquico.⁸⁷
- **A junta de freguesia**⁸⁸, após ter ouvido a Comissão de Avaliação, **pode estabelecer**, por deliberação, **as competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores**.⁸⁹
- As competências a desenvolver pelos trabalhadores são **definidas e listadas em perfis específicos**, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, e concretizam-se nos modelos específicos de adaptação do SIADAP 3.⁹⁰

⁸⁰ Ver alínea b) do artigo 45.º, alínea a) do artigo 4.º e artigos 48.º e 49.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁸¹ Cf. alínea a) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁸² Cf. alínea a) do n.º 1 do artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁸³ Constante do anexo VI da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

⁸⁴ Cf. alínea b) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁸⁵ Cf. artigo 48.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

⁸⁶ Cf. alínea b) do n.º 2 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁸⁷ De acordo com o estipulado no n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, aplicável por força da remissão prevista no n.º 2 do artigo 48.º, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 68.º do mesmo diploma legal.

⁸⁸ Enquanto dirigente máximo do serviço, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁸⁹ Conforme estabelece o n.º 7 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, aplicável por força da remissão prevista no n.º 2 do artigo 48.º.

⁹⁰ Cf. alínea a) do n.º 1 do artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007.

- A **avaliação** de cada competência é **expressa em três níveis**:⁹¹
 - a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
 - b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
 - c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.
- A **pontuação final** é média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.⁹²

3 . Avaliação final⁹³

- A **avaliação final** corresponde ao resultado da **média ponderada** das pontuações obtidas **nos dois parâmetros** de avaliação.⁹⁴
 - **Ponderação atribuída a cada parâmetro**:⁹⁵
 1. Para o parâmetro «**Resultados**» é atribuída uma ponderação **mínima de 60%**;
 2. Para o parâmetro «**Competências**» uma ponderação **máxima de 40%**.
-  Por deliberação da junta de freguesia⁹⁶, podem ser estabelecidos limites diferentes em função de carreiras.⁹⁷
- A avaliação final é **expressa em menções qualitativas** em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:⁹⁸
 - i. **Desempenho relevante**, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
 - ii. **Desempenho adequado**, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

⁹¹ Cf. artigo 49.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

⁹² Cf. artigo 49.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

⁹³ Ver artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007.

⁹⁴ Cf. artigo 50.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

⁹⁵ Cf. artigo 50.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

⁹⁶ Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

⁹⁷ Cf. artigo 50.º/3 da Lei n.º 66-B/2007.

⁹⁸ Cf. artigo 50.º/4 da Lei n.º 66-B/2007.

iii. **Desempenho inadequado**, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

- A avaliação final é **expressa em menções qualitativas** em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos: As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.⁹⁹



CrITÉRIOS de desempate: Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente:¹⁰⁰

1. a avaliação obtida no parâmetro de «Resultados»;
2. a última avaliação de desempenho anterior;
3. o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Por iniciativa do avaliador ou do avaliado a atribuição da menção qualitativa de Desempenho relevante pode ser submetida à apreciação da Comissão de Avaliação, para efeitos de **eventual reconhecimento de mérito significando Desempenho excelente**^{101, 102}



A iniciativa do avaliado/avaliador, para efeitos de reconhecimento do mérito excelente, deve ser acompanhada de caracterização que:

- especifique os respetivos **fundamentos** e
- faça uma **análise do impacte** do desempenho, **evidenciando os contributos relevantes** para o serviço.

O reconhecimento do mérito excelente é, obrigatoriamente, **publicitado no serviço** pelos meios internos considerados mais adequados.¹⁰³

A atribuição da menção qualitativa de **Desempenho inadequado** deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos (especificados por cada parâmetro de avaliação).¹⁰⁴

⁹⁹ Cf. artigos 50.º/5 e 36.º/12 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁰⁰ Cf. artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁰¹ Para efeitos de aplicação da legislação sobre carreiras e remunerações, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de Desempenho excelente (cf. n.º 4 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007),

¹⁰² Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁰³ Cf. n.º 3 do artigos 51.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁰⁴ Para efeitos do previsto no n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 66-B/2007.

IV . PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS FREGUESIAS

A avaliação dos trabalhadores tem **periodicidade bienal** e respeita ao desempenho dos **dois anos civis anteriores**.¹⁰⁵

O atual ciclo avaliativo de 2019/2020 está a terminar, iniciando-se em janeiro deste ano o **próximo ciclo avaliativo** correspondente ao **biénio de 2021/2022**.

A aplicação do SIADAP 3 inicia-se com o planeamento do processo de avaliação, no último trimestre do ano anterior ao novo ciclo, seguindo-se a contratualização dos parâmetros de avaliação (Resultados e/ou Competências), durante o mês de fevereiro do ano civil em que se inicia o ciclo avaliativo.

A avaliação propriamente dita é efetuada durante os meses de janeiro e fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.

O disposto na lei em matéria de processos de avaliação e respetivos instrumentos de suporte não impede o seu cumprimento em versão eletrónica (através de uma plataforma de tramitação desmaterializada) e, quando for o caso, com utilização de assinaturas digitais.^{106 / 107}

Identificam-se aqui as várias fases do processo avaliativo de forma cronológica e sequencial, identificando as etapas que têm de ser seguidas¹⁰⁸ incluindo-se outras etapas e trâmites complementares relevantes.



¹⁰⁵ De acordo com as disposições conjugadas da alínea c) do n.º 3 do artigo 9.º e n.ºs 1 e 2 do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁰⁶ Cf. n.º 1 do artigo 76.º da Lei n.º 66-B/2007 e n.º 1 do artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁰⁷ O disposto na lei em matéria de processos de avaliação e respetivos instrumentos de suporte não impede o seu cumprimento em versão eletrónica (através de uma plataforma de tramitação desmaterializada) e, quando for o caso, com utilização de assinaturas digitais (cf. n.º 1 do artigo 76.º da Lei n.º 66-B/2007 e n.º 1 do artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009). Veja-se, por exemplo, a plataforma GEADAP em <https://www.geadap.gov.pt/>

¹⁰⁸ Nos termos do fixado no artigo 61.º da Lei n.º 66-B/2007.

1. Planeamento do processo de avaliação¹⁰⁹



No último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo.¹¹⁰



Junta de Freguesia.¹¹¹

Comissão de Avaliação.¹¹²



Planificação do processo de avaliação pela Junta de Freguesia.¹¹³

Realização de reunião da Comissão de Avaliação.¹¹⁴ Nessa reunião, a CA deve, igualmente, fixar os critérios para a ponderação curricular.¹¹⁵

O processo de avaliação é da responsabilidade da Junta de Freguesia e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada unidade orgânica e da gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos internos de produção.

2. Contratualização dos parâmetros de avaliação – objetivos e competências¹¹⁶



No início de cada ciclo de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir.¹¹⁷



Por iniciativa do avaliador ou solicitada pelo avaliado.



Realização de reunião entre o avaliador e o avaliado, destinada a fixar e registar na ficha de avaliação quais os objetivos e as competências a demonstrar no novo biênio, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.¹¹⁸

¹⁰⁹ Ver alínea a) do artigo 61.º e artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007 e artigos 4.º e 5.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹¹⁰ Cf. artigo 62.º/4 da Lei n.º 66-B/2007.

¹¹¹ Cf. artigo 62.º/1, alínea a) da Lei n.º 66-B/2007 e alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹¹² Cf. artigo 62.º/2, alínea a) da Lei n.º 66-B/2007 e n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹¹³ Cf. artigo 62.º/1, alínea a) da Lei n.º 66-B/2007.

¹¹⁴ Cf. artigo 62.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹¹⁵ Cf. artigo 43.º/4 da Lei n.º 66-B/2007, devendo ser seguido o estabelecido no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, que estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular – SIADAP.

¹¹⁶ Ver alínea d) do artigo 61.º e artigos 66.º a 68.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹¹⁷ Cf. artigo 66.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

¹¹⁸ Cf. artigo 66.º da Lei n.º 66-B/2007.

Por regra esta reunião coincide com a reunião de avaliação em que o avaliador dá conhecimento da avaliação ao trabalhador.¹¹⁹ Mas, se um trabalhador iniciar funções no decurso de um ciclo avaliativo ou se não tiver existido avaliação anterior, então a reunião de contratualização acontece em primeiro lugar.

Na contratualização dos objetivos e das competências deve observar-se, para além do previsto no artigo 46.º, as regras específicas previstas na lei.¹²⁰

O avaliado deve verificar os objetivos que lhe são fixados, nomeadamente, a sua coerência, se estão fixados de uma forma clara (e, também, solicitar que lhe sejam esclarecidas quaisquer dúvidas que os mesmos lhe suscitem), bem como se dispõe dos meios para os atingir e superar.¹²¹

O avaliado pode (e deve) registar na ficha de avaliação quaisquer objeções ou obstáculos que dificultem a concretização dos resultados ou a sua avaliação rigorosa.¹²²

Esta reunião de negociação dos objetivos e das competências pode ser precedida de uma reunião de análise do avaliador com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.¹²³

3 . Monitorização e revisão dos objetivos¹²⁴



Durante o período de avaliação.¹²⁵



Por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.¹²⁶



Adoção dos meios adequados à monitorização dos desempenhos e realização da respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica.¹²⁷

¹¹⁹ Cf. artigo 65.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹²⁰ Fixadas pelo artigo 67.º e 68.º da Lei n.º 66-B/2007, respetivamente.

¹²¹ Tal como defende o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE) no seu “CALENDÁRIO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – O QUE FAZER?” <https://www.ste.pt/wp-content/uploads/2018/08/SIADAP3.pdf>

¹²² Idem.

¹²³ Cf. n.º 2 do artigo 66.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹²⁴ Ver alínea i) do artigo 61.º e artigo 74.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹²⁵ Cf. artigo 74.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

¹²⁶ Cf. artigo 74.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹²⁷ Cf. artigo 74.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

A monitorização dos objetivos é realizada de modo a **permitir**:¹²⁸

- a **reformulação** dos objetivos e dos resultados a atingir (nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade);
- a **clarificação** de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- e a **recolha participada de reflexões** sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

Podem ser agendadas reuniões ordinárias de monitorização do desempenho, sendo aconselhável a realização de um mínimo de 8 reuniões, ou seja, uma por trimestre.¹²⁹

O **avaliado** pode solicitar ao avaliador que o informe sobre a monitorização da avaliação, bem como pedir que sejam registadas na ficha de avaliação as eventuais condicionantes e/ou obstáculos que se venham a verificar durante o período de avaliação e que dificultem a concretização dos resultados ou a sua avaliação rigorosa. Caso essa informação não lhe seja disponibilizada pelo avaliador, o avaliado pode requer à junta de freguesia, enquanto dirigente máximo, que lhe dê acesso aos dados relevantes do sistema de monitorização do desempenho.¹³⁰

4 . Autoavaliação¹³¹



Durante a 1.ª quinzena do mês de janeiro a seguir ao fim do ciclo avaliativo (ex.: até 15 de janeiro).¹³²



Por solicitação do avaliador (regra) ou por iniciativa do avaliado.¹³³



Preenchimento pelo avaliado de uma ficha própria, que posteriormente será objeto de análise pelo avaliador, se possível em conjunto com o avaliado.¹³⁴

A autoavaliação tem carácter obrigatório, mas não é vinculativa, sendo uma fase preparatória da avaliação com o objetivo de envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.¹³⁵

¹²⁸ Cf. n.º 1 do artigo 74.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹²⁹ Ibidem.

¹³⁰ Conforme entende o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE) no seu “CALENDÁRIO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – O QUE FAZER?” <https://www.ste.pt/wp-content/uploads/2018/08/SIADAP3.pdf>

¹³¹ Ver alínea b) do artigo 61.º e artigo 63.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹³² Cf. artigo 63.º/4 da Lei n.º 66-B/2007.

¹³³ Cf. artigo 63.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹³⁴ Cf. artigo 63.º/ 1 e 2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹³⁵ Cf. artigo 63.º/ 1 e 2 da Lei n.º 66-B/2007.

5 . Avaliação¹³⁶



Durante a 1.ª quinzena do mês de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo (ex.: até 15 de janeiro).¹³⁷



Avaliador.¹³⁸



Preenchimento da ficha de avaliação por cada avaliador tem em conta os parâmetros de desempenho (objetivos e competências) e os respetivos indicadores, devendo seguir-se as orientações da Comissão de Avaliação.

A avaliação é da inteira responsabilidade do avaliador.¹³⁹

Depois de concluída a avaliação, o avaliador **apresenta** as suas **propostas** de avaliação à **Comissão de Avaliação** para efeitos de **harmonização de propostas** de atribuição de menções de desempenho relevante ou desempenho inadequado ou de reconhecimento de desempenho excelente.¹⁴⁰

6 . Harmonização das propostas de avaliação¹⁴¹



Na 2.ª quinzena do mês de janeiro (entre os dias 15 e 31 de janeiro).¹⁴²



Comissão de Avaliação.¹⁴³



Realização de reunião da Comissão de Avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à harmonização das mesmas, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos (também designadas de quotas).¹⁴⁴

Dá-se, igualmente, início à validação das propostas de desempenho relevante e desempenho inadequado e de reconhecimento de desempenhos excelentes.

¹³⁶ Ver alínea b) do artigo 61.º e artigo 63.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹³⁷ Cf. artigo 63.º/4 da Lei n.º 66-B/2007.

¹³⁸ Cf. artigo 63.º/3 da Lei n.º 66-B/2007.

¹³⁹ Tal como estipula o n.º 3 do artigo 63.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁴⁰ Cf. artigo 63.º/3 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁴¹ Ver alínea c) do artigo 61.º e 64.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁴² Cf. artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁴³ Cf. artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007 e n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁴⁴ Cf. artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007.

7. Reunião de avaliação¹⁴⁵



Durante o mês de fevereiro e após ter sido concluída a fase de harmonização pela Comissão de Avaliação.¹⁴⁶



Por iniciativa do avaliador ou requerida pelo avaliado.¹⁴⁷



Realização de reunião entre avaliador e avaliado, na qual o avaliador lhe dá conhecimento da avaliação.¹⁴⁸

Nesta reunião o avaliador e o avaliado devem, ainda, analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento e os demais efeitos da avaliação.¹⁴⁹

O **avaliado deve escrever na ficha de avaliação toda a informação que seja importante** para a defesa da sua posição relativamente à avaliação proposta: como por exemplo deixar registado o seu eventual desacordo quanto à avaliação atribuída e respetiva fundamentação, bem como informação sobre a sua perspetiva relativamente às potencialidades a desenvolver, às necessidades de formação, e aos aspetos do seu posto de trabalho que merecem melhoria, entre outros.¹⁵⁰

Num ciclo avaliativo normal, é durante esta reunião que devem contratualizar os parâmetros de avaliação para o biénio que já está em curso, fixando-se os objetivos e/ou competências ao trabalhador^{151, 152}

Se o avaliador não realizar a reunião, depois de tal lhe ter sido solicitado pelo trabalhador avaliado, este pode requerer à Junta de Freguesia (enquanto dirigente máximo do serviço) a marcação desta reunião.¹⁵³

¹⁴⁵ Ver alínea d) do artigo 61.º e artigo 65.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁴⁶ Cf. artigo 65.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁴⁷ Cf. artigo 65.º/4da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁴⁸ Cf. artigo 65.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁴⁹ Cf. artigo 65.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁵⁰ Veja-se a opinião do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE) no seu “CALENDÁRIO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – O QUE FAZER?” <https://www.ste.pt/wp-content/uploads/2018/08/SIADAP3.pdf>

¹⁵¹ Nos termos dos artigos 66.º, 67.º e 68.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁵² Cf. artigo 65.º/3 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁵³ Cf. artigo 65.º/5 e alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

8 . Validação de avaliações e reconhecimento de desempenhos excelentes¹⁵⁴



Na sequência das reuniões de avaliação (preferencialmente durante a 2.ª quinzena do mês de março).



Comissão de Avaliação.¹⁵⁵



Realização de reunião da Comissão de Avaliação, com a finalidade de validar as propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e de desempenho inadequado.¹⁵⁶

A validação das avaliações é feita pela Comissão de Avaliação com base nas fichas de avaliação à Comissão de Avaliação, juntamente com as respetivas fundamentações.

Se a Comissão de Avaliação não validar as propostas de avaliação, devolve o processo ao avaliador, acompanhado de fundamentação de não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.¹⁵⁷

9 . Reformulação ou manutenção da proposta¹⁵⁸



No prazo que lhe tiver sido fixado pela Comissão de Avaliação.



Avaliador.



Reformulação da proposta nos termos indicados pela Comissão de Avaliação ou apresentação de fundamentação adequada para manutenção da proposta de avaliação, dirigida à Comissão de Avaliação.

10 . Proposta final de avaliação¹⁵⁹



Após a receção das fichas reavaliadas, no prazo fixado no regulamento interno da Comissão de Avaliação.



Comissão de Avaliação¹⁶⁰

¹⁵⁴ Ver alínea e) do artigo 61.º e artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁵⁵ Cf. artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007 e n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁵⁶ Cf. artigo 69.º/1, alínea a) da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁵⁷ Cf. artigo 69.º/3 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁵⁸ Ver n.º 4 do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁵⁹ Ver n.º 5 do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁶⁰ Cf. n.º 5 do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007 e n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.



Realização de reunião da Comissão de Avaliação para análise dos fundamentos apresentados pelo avaliador para manutenção da proposta de avaliação e para decisão sobre as mesmas, com vista à deliberação e validação das propostas finais de avaliação.

Se a Comissão de Avaliação não acolher a proposta de manutenção apresentada pelo avaliador, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

11 . Comunicação das deliberações da Comissão de Avaliação¹⁶¹



No mais curto prazo possível.



Serviços da freguesia encarregues da implementação do SIADAP.

12 . Pedido de apreciação pela comissão paritária¹⁶²



No prazo de 10 dias úteis após ter tomado conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação.¹⁶³



Avaliado.



Apresentação de requerimento pelo avaliado solicitando à Junta de Freguesia que o seu processo seja submetido à apreciação da Comissão Paritária. O requerimento deve ser devidamente fundamentado e acompanhado da documentação que suporte as alegações do avaliado.¹⁶⁴

A audição da Comissão Paritária não pode, em caso algum, ser recusada.¹⁶⁵

¹⁶¹ Ver n.º 5 do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁶² Ver alínea f) do artigo 61.º e n.º 1 do artigo 70.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁶³ Cf. artigo 70.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁶⁴ Cf. artigo 70.º/1 e 2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁶⁵ Cf. artigo 70.º/3 da Lei n.º 66-B/2007.

13 . Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária¹⁶⁶



No prazo de 10 dias úteis a partir da data em que tenha sido solicitada a sua intervenção pelo trabalhador.¹⁶⁷



Comissão Paritária.



Realização de reunião da Comissão Paritária para apreciação do requerimento do avaliado e emissão de parecer, através de um relatório fundamentado com uma proposta de avaliação.¹⁶⁸

O parecer da Comissão Paritária tem de resultar de um consenso, e quando não for possível alcançá-lo, o relatório deve conter as propostas alternativas apresentadas e a respetiva fundamentação.¹⁶⁹

O parecer da Comissão Paritária não tem carácter vinculativo.

14 . Pedido de reconhecimento de excelência¹⁷⁰



Após a tomada de conhecimento da validação da Menção de Relevante, no prazo fixado no regulamento interno da Comissão de Avaliação, ou, na falta de previsão, no prazo fixado pela Junta de Freguesia¹⁷¹.



Avaliador ou o avaliado.



Através de proposta do avaliador ou requerimento do avaliado, devidamente fundamentados com apresentação de evidências.¹⁷²

É facultativo e esta possibilidade só se aplica a quem tiver recebido a menção qualitativa de desempenho relevante.

¹⁶⁶ Ver alínea f) do artigo 61.º e artigo 70.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁶⁷ Cf. artigo 70.º/5 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁶⁸ Cf. artigo 70.º/5 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁶⁹ Cf. artigo 70.º/5 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁷⁰ Ver artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁷¹ Enquanto dirigente máximo do serviço, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁷² Cf. artigo 51.º/1 e 2 da Lei n.º 66-B/2007.

15 . Reunião da Comissão de Avaliação sobre o reconhecimento de excelência¹⁷³



Depois de terminada a fase anterior, no prazo fixado no regulamento interno da Comissão de Avaliação ou, na falta de previsão, com a maior brevidade possível.



Comissão de Avaliação.¹⁷⁴



Realização de reunião da Comissão de Avaliação para apreciar e deliberar sobre as propostas e pedidos de reconhecimento de excelência que tenham sido apresentados e proceder à análise do impacte do desempenho, garantindo sempre o cumprimento das quotas fixadas.¹⁷⁵

16 . Comunicação das deliberações da Comissão de Avaliação¹⁷⁶



A seguir à conclusão da reunião da Comissão de Avaliação, no mais curto prazo possível.



Serviços da autarquia encarregues da implementação do SIADAP.



Transmissão aos avaliadores da deliberação da Comissão de Avaliação, quando esta não acolha a proposta do avaliador, para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

O reconhecimento do mérito de excelente deve ser publicitado no serviço, através dos meios internos considerados mais adequados.¹⁷⁷

17 . Homologação¹⁷⁸



Após a receção das fichas de avaliação, no limite até 30 de abril.¹⁷⁹



Junta de Freguesia.¹⁸⁰

¹⁷³ Ver artigo 51.º e alínea a) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁷⁴ Cf. alínea a) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007 e n.º 5 do artigo 23.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁷⁵ Cf. artigo 69.º/1, a) e artigo 69.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁷⁶ Ver n.º 5 do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁷⁷ Cf. artigo 51.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁷⁸ Ver alínea g) do artigo 61.º e artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁷⁹ Cf. artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁸⁰ Cf. artigo 71.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

 Por deliberação da Junta de Freguesia.¹⁸¹

18 . Comunicação da nota homologada¹⁸²

 No prazo de 5 dias úteis a contar da data do despacho de homologação.¹⁸³

 Serviços da autarquia encarregues da implementação do SIADAP.

 Preferencialmente por via pessoal, sendo a tomada de conhecimento exarada na ficha de avaliação.

19 . Reclamação¹⁸⁴

 No prazo de 5 dias úteis a contar da data do conhecimento da homologação da avaliação.¹⁸⁵

 Avaliado.

 Diretamente para a Junta de Freguesia (enquanto dirigente máximo do serviço)¹⁸⁶, através de requerimento com exposição dos fundamentos, de facto e de direito, que justificam o pedido de alteração do ato de homologação da sua avaliação.

Para fundamentar a sua discordância face à avaliação homologada, o avaliado deve referir na sua reclamação toda a informação de que disponha (e respetivos comprovativos): para tal, pode recorrer aos seus registos pessoais, aos documentos oficiais relevantes, a dados constantes do sistema de monitorização do desempenho, às fichas de monitorização do desempenho, aos relatórios da comissão paritária e da comissão de avaliação, bem como de quaisquer informações relativas à fixação de competências/resultados ou que tenham acompanhado pedidos de apreciação anteriormente apresentados.¹⁸⁷

¹⁸¹ Enquanto dirigente máximo do serviço, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁸² Ver alínea g) do artigo 61.º e artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁸³ Cf. artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁸⁴ Ver alínea h) do artigo 61.º e artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁸⁵ Cf. artigo 71.º/2 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁸⁶ Cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁸⁷ Tal como defende o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE) no seu “CALENDÁRIO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – O QUE FAZER?” <https://www.ste.pt/wp-content/uploads/2018/08/SIADAP3.pdf>

20 . Decisão da reclamação¹⁸⁸



No prazo de máximo de 15 dias úteis após a data da receção da reclamação.¹⁸⁹



Junta de Freguesia.¹⁹⁰



Por deliberação da Junta de Freguesia, tendo em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou da comissão de avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

21 . Outras impugnações¹⁹¹

Os avaliados podem impugnar administrativamente o ato de homologação e a decisão sobre a reclamação, nos termos gerais, através de **impugnação jurisdicional** (junto dos tribunais competentes). No âmbito do SIADAP **nas freguesias não é aplicável o recurso hierárquico ou tutelar**¹⁹², uma vez que a prática destes atos cabe ao órgão executivo da freguesia¹⁹³.

V . ASPETOS RELEVANTES

1 . Requisitos funcionais de avaliação

Para que um trabalhador seja avaliado pelos procedimentos normais¹⁹⁴ é necessário o preenchimento cumulativo de **dois requisitos de tempo de serviço**, relativos ao **biénio anterior**:¹⁹⁵

- i. **Um ano** de vínculo de emprego público e
- ii. **um ano de serviço efetivo**.

¹⁸⁸ Cf. alínea h) do artigo 61.º e artigo 72.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁸⁹ Cf. artigo 71.º/1 da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁹⁰ Cf. artigo 71.º da Lei n.º 66-B/2007 e alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁹¹ Ver alínea h) do artigo 61.º e artigo 73.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁹² Nos termos dos artigos 193.º e 199.º do Código do Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pelo Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro).

¹⁹³ Cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

¹⁹⁴ Estabelecidos no título IV da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁹⁵ Cf. nºs 2 e 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

O **serviço efetivo** corresponde ao **trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços**.¹⁹⁶ Assim, para apuramento do ano de serviço efetivo, **devem ser retiradas as ausências ao serviço significativas**. Por exemplo, consideram-se designadamente licenças sem vencimento/remuneração, licenças de maternidade (parentalidade) e exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP.^{197/ 198}

Cabe à junta de freguesia aferir, caso a caso, quais as ausências que devem ser consideradas significativas para este efeito.

Em regra, o **serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional** com o respetivo avaliador, por regra.¹⁹⁹

Em alternativa, como exceção e mediante decisão favorável da Comissão de Avaliação nesse sentido, podem ser admitidos casos em que o serviço efetivo foi prestado numa situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto com o avaliador pelo período de um ano, seja passível de permitir a realização de avaliação.²⁰⁰ Por isso, **se durante o período de serviço efetivo, um trabalhador não tiver tido contato direto com o avaliador, pode ser avaliado desde que a Comissão de Avaliação assim o autorize**.

Para os **trabalhadores** cuja **relação jurídica de emprego público** se tenha constituído **no ano civil anterior** ao da realização do ciclo avaliativo, e **há menos de seis meses** (depois do mês de junho), o desempenho relativo a esse período **é avaliado conjuntamente com o do biénio seguinte**.²⁰¹

Se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo ocorrer a **sucessão de vários avaliadores**, a avaliação é feita por aquele que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação, o qual deve recolher junto dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.²⁰²

¹⁹⁶ Tal como definido na alínea f) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007.

¹⁹⁷ Conforme explicado pela DGAEP na FAQ II.3 sobre SIADAP, que pode ser consultada em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000#>

¹⁹⁸ Devem ainda ser descontadas as ausências do trabalhador para assistência a filho, neto ou familiar dadas ao abrigo dos regimes excecionais em virtude da pandemia da doença COVID-19, nos termos do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na redação atual, e do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março - tal como explicado no Parecer desta Direção de Serviços de 21/04/2020, Parecer INF_DSAJAL_TL_3704/2020, que se encontra disponível para consulta em: http://norteonline.ccdr-n.pt/Pareceres/Publicados/14298_1.pdf. Neste mesmo parecer é, ainda, concluído, que *“Deve ser considerado o tempo de exercício efetivo de funções em regime de teletrabalho.”*.

¹⁹⁹ Conforme o disposto na primeira parte do n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁰⁰ De acordo com estipulado na segunda parte do n.º 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁰¹ Cf. n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁰² Cf. cf. n.º 4 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

Os trabalhadores que, no biénio anterior, apesar de terem relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, não tenham o correspondente serviço efetivo de um ano **não são avaliados**, nos termos do processo avaliativo normal²⁰³. De igual modo, também **não é realizada avaliação** para aqueles trabalhadores que apesar de terem um ano de serviço efetivo, o mesmo não foi exercido em contacto direto com o avaliador ou numa situação funcional admitida para o efeito por decisão da Comissão de Avaliação.

2 . Ausência de avaliação

Quando um trabalhador **não reunir os requisitos funcionais de avaliação**²⁰⁴ **não é realizada avaliação**.

No entanto, esse trabalhador tem direito a uma avaliação para efeitos da respetiva carreira.

Por isso, em caso de ausência de avaliação, **relevar**, para efeitos da respetiva carreira, **a última avaliação que lhe tenha sido atribuída** ao abrigo do SIADAP^{205, 206}.



Um trabalhador não avaliado, em vários ciclos avaliativos consecutivos, pode optar por fazer relevar, para cada um desses ciclos avaliativos, uma mesma última avaliação anterior. Com efeito, a lei não impõe qualquer limitação ao número de vezes que a última avaliação atribuída ao trabalhador pode relevar para os ciclos avaliativos subsequentes não avaliados, por isso o trabalhador pode sempre optar por essa mesma avaliação enquanto a mesma mantiver a qualidade de última avaliação. O que significa que o trabalhador a pode manter até que seja de novo avaliado, mesmo que seja através de ponderação curricular.²⁰⁷

Se o trabalhador não tiver avaliação anterior passível de relevar ou se, apesar de a ter, pretender a sua alteração, deve solicitar **avaliação por ponderação curricular**.²⁰⁸

A avaliação por ponderação curricular:²⁰⁹

- É realizada através da ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego público.

²⁰³ Previsto para o SIADAP 3 no título IV da Lei n.º 66-B/2007 (cf. n.º 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007).

²⁰⁴ Exigidos pelo artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁰⁵ Ou ainda avaliação no âmbito de regimes anteriores, nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁰⁶ De acordo com o determinado pelo n.º 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁰⁷ Conforme explicado pela DGAEP na FAQ X.3 sobre SIADAP, que pode ser consultada em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000#>

²⁰⁸ Ao abrigo do disposto no n.º 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

²⁰⁹ Cf. artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007.

- A junta de freguesia nomeia um avaliador (de entre os eleitos locais que integra este órgão executivo) para efeitos da realização da ponderação curricular em caso de ausência de avaliação para algum dos trabalhadores da autarquia. O avaliador nomeado apresenta uma proposta de avaliação devidamente fundamentada.
- Na ponderação curricular, **são considerados**, entre outros, os **seguintes elementos**:
 - As habilitações académicas e profissionais;
 - A experiência profissional e a valorização curricular;
 - O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.
- O trabalhador deve entregar documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação. Nomeadamente, o interessado pode juntar uma declaração emitida pela entidade onde são ou foram exercidas funções.
- A ponderação curricular é expressa através de uma **valoração** que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos.
- A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo **critérios previamente fixados pelo Comissão de Avaliação**. Esses critérios devem constar em ata, que é tornada pública e destinam-se a assegurar a ponderação equilibrada dos elementos curriculares do trabalhador e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.
- A avaliação através de ponderação curricular também **fica sujeita às percentagens de diferenciação de desempenho**.²¹⁰

3 . Diferenciação de desempenhos

Para garantir a diferenciação de desempenhos são fixadas as **percentagens máximas de 25% e de 5% do total de trabalhadores** para as **avaliações** de Desempenho **relevante e excelente**, respetivamente.^{211 / 212}

Estas percentagens²¹³ **devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras**.²¹⁴

A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade da junta de freguesia (enquanto dirigente máximo do serviço)²¹⁵, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento, bem como divulgar estas percentagens junto de todos os avaliados para conhecimento.²¹⁶

²¹⁰ A que se refere o artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

²¹¹ Cf. n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

²¹² Estas percentagens de diferenciação dos desempenhos são vulgarmente referidas chamadas de «quotas».

²¹³ Previstas no n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

²¹⁴ Cf. n.º 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

²¹⁵ Conforme a alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

²¹⁶ Cf. n.ºs 4 e 3 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

Na fixação dos parâmetros de avaliação, o número dos objetivos e competências e as respetivas ponderações devem ser estabelecidos tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.^{217 / 218}

A aplicação destas percentagens é feita com aproximação por excesso, quando necessário.²¹⁹

Sublinhamos que a menção de Desempenho excelente só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com Desempenho relevante, pelo que a quota de 5% do reconhecimento da excelência incide sobre o número total de menções de mérito (relevantes).



Exemplos práticos: Num universo de 8 trabalhadores, podem ser atribuídas 2 avaliações de Desempenho relevante (8x25%) e 1 avaliação de Desempenho excelente (8x5%), mas a avaliação de Desempenho excelente só pode ser atribuída a 1 dos 2 trabalhadores com avaliação de Desempenho relevante.²²⁰

Numa junta de freguesia com 2 trabalhadores, não resultando um número inteiro da aplicação das percentagens de 25% e 5%²²¹, 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.²²² Seguindo esta mesma lógica numa freguesia com apenas 1 trabalhador é possível que lhe seja atribuído uma menção de desempenho relevante ou de desempenho excelente.

A atribuição de um excelente não deixa vago a correspondente quota do relevante, porque o reconhecimento da excelência apenas transforma a avaliação de Desempenho relevante em excelente.

Estas percentagens incidem sobre as avaliações dos trabalhadores que desempenham funções na freguesia e que reúnam os requisitos de avaliação (incluindo os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo

²¹⁷ Cf. n.º 5 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

²¹⁸ Nomeadamente, para efeitos do estabelecimento do número de objetivos e competências pela Comissão de Avaliação, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

²¹⁹ Cf. n.º 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

²²⁰ Neste caso tivemos de aplicar a percentagem com aproximação por excesso à unidade, ao abrigo da regra fixada no n.º 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

²²¹ Previstas no n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007.

²²² Como considera esta Direção de Serviços, conforme Parecer INF_DSAJAL_LIR_4901/2019 de 23/05/2019, que pode ser consultado em: http://norteonline.ccdr-n.pt/Pareceres/Publicados/13659_1.pdf

resolutivo) e dos 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.²²³

A alteração da avaliação final em sede de reclamação ou de recurso não está condicionada pelas percentagens máximas de mérito e excelência, pois nestes casos, e em virtude das garantias constitucionalmente consagradas de reclamação e recurso, esta alteração não depende da prévia existência de percentagens disponíveis, nem releva para efeitos de apuramento do respetivo cumprimento.²²⁴

4 . Efeitos do SIADAP

A avaliação do desempenho de cada trabalhador tem, designadamente, os seguintes **efeitos**:²²⁵

- i. Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- ii. Diagnóstico de necessidades de formação;
- iii. Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- iv. Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.²²⁶

Sempre que a atribuição de uma menção qualitativa e respetiva quantificação fundamentem, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho, as mesmas são objeto de publicitação obrigatória (incluindo as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação).²²⁷

A publicitação das mudanças de posição remuneratória na carreira é feita mediante afixação próprio serviço. As atribuições de prémios de desempenho tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação ou do órgão com competência equiparada, por publicação na 2.ª série do Diário da República, por afixação no órgão ou serviço e por divulgação em página eletrónica.²²⁸

²²³ Cf. n.º 2 do artigo 75.º e n.ºs 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007.

²²⁴ Conforme defendido pela DGAEP na sua VI.4 sobre SIADAP, disponível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000#>

²²⁵ De acordo com o consagrado no n.º 1 do artigo 52.º da Lei n.º 66-B/2007.

²²⁶ Vejam-se os artigos 156.º a 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

²²⁷ Como exige o n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 66-B/2007.

²²⁸ Cf. n.º 4 do artigo 157.º da LTFP.

O **reconhecimento de Desempenho excelente em dois ciclos avaliativos consecutivos** confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a: estágio em organismo de Administração Pública estrangeira ou em organização internacional, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo; estágio em outro serviço público, organização não governamental ou entidade empresarial com atividade e métodos de gestão relevantes para a Administração Pública, devendo apresentar relatório do mesmo ao dirigente máximo do serviço; frequência de ações de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais.²²⁹ Estes estágios e as ações de formação consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

Na sequência da atribuição de uma menção qualitativa de Desempenho inadequado, e com base na respetiva fundamentação que obrigatoriamente a acompanha, a junta de freguesia deve:²³⁰

- i. Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e **identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional** adequados à **melhoria do desempenho** do trabalhador. Sendo que, as necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional.
- ii. Fundamentar decisões de **melhor aproveitamento das capacidades** do trabalhador.

A aplicação do SIADAP deve permitir:²³¹

- i. A identificação do **potencial de evolução e desenvolvimento** dos trabalhadores;
- ii. O **diagnóstico** das respetivas **necessidades de formação**.



As **necessidades de formação** devem ser consideradas no plano de formação anual da freguesia e a sua identificação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

5 . Confidencialidade e sigilo

Todos os procedimentos relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) têm **carácter confidencial**.^{232/233}

Por essa razão devem os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.

²²⁹ Tal como resulta do n.º 2 do artigo 52.º da Lei n.º 66-B/2007.

²³⁰ Cf. artigo 53.º da Lei n.º 66-B/2007.

²³¹ Nos termos do previsto no artigo 54.º da Lei n.º 66-B/2007.

²³² Nos termos do estipulado pelo n.º 2 do artigo 44.º da Lei n.º 66-B/2007.

²³³ Isto sem prejuízo dos casos de publicitação previstos na Lei n.º 66-B/2007 (na n.º 2 do artigo 44.º).

Todos intervenientes no processo de avaliação ficam sujeitos ao **dever de sigilo**, à exceção do avaliado.²³⁴ Ficam, ainda, sujeitas a este dever sigilo todas as pessoas que tenham conhecimento do processo de avaliação.

O **acesso à documentação relativa ao SIADAP 3** subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.²³⁵

6 . Impedimentos

Em matéria de SIADAP 3 nas freguesias, devido às especificidades que já abordámos, relativamente a quem assume o papel de avaliador, à constituição da Comissão de Avaliação e da Comissão Paritária, e ao papel da junta de freguesia como dirigente máximo do serviço, verifica-se que na tomada de decisões pelo órgão executivo, nessa qualidade, e no funcionamento da Comissão de Avaliação e da Comissão Paritária **deve ser dada particular atenção ao regime de impedimentos previsto no Código do Procedimento Administrativo (CPA), sempre que um dos membros da junta de freguesia (presidente ou vogais) assuma as funções de avaliador.**

Os titulares de órgãos da administração pública não podem intervir em procedimento administrativo sempre que nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa.²³⁶ Estes impedimentos decorrem do princípio da imparcialidade.²³⁷

Assim, considera-se que um membro da junta de freguesia (presidente ou vogais) que seja avaliador em sede de SIADAP se considera impedido de participar na discussão e votação de assuntos diretamente relacionados com a avaliação que tenha sido por si atribuída como avaliador, na medida em que é interessado nesses assuntos. O que se aplica ao funcionamento do órgão executivo, quando tenha de intervir como dirigente máximo de serviço e ainda da Comissão de Avaliação ou da Comissão Paritária quando esse eleito local integre também estes órgãos.

Não podem estar presentes no momento da discussão nem da votação os membros do órgão que se encontrem ou se considerem impedidos.²³⁸

²³⁴ Cf. n.º 3 do artigo 44.º da Lei n.º 66-B/2007.

²³⁵ Nomeadamente, a Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, que aprova o novo regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos, alterada pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e pela Lei n.º 33/2020, de 12 de agosto.

²³⁶ Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 69.º do CPA.

²³⁷ Consagrado no artigo 9.º do CPA.

²³⁸ Como estatui o n.º 4 do artigo 31.º do CPA.

O membro impedido é imediatamente substituído no procedimento pelo respetivo suplente, e, como está em causa um órgão colegial, se não houver ou não puder ser designado suplente, o órgão funciona sem o membro impedido, sendo a **discussão e votação realizadas sem a sua participação.**²³⁹

A circunstância do impedimento deve ficar registada em ata.²⁴⁰

De igual modo, e quanto ao funcionamento da Comissão de Avaliação, não pode estar presente no momento da discussão nem da votação um trabalhador da freguesia a quem se aplique o SIADAP, sempre que tenha interesse pessoal no procedimento que nesse âmbito esteja concretamente a ser discutido e/ou votado.²⁴¹

7. Gestão e acompanhamento do SIADAP

Compete à Direcção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) acompanhar e apoiar a aplicação da avaliação do desempenho e elaborar relatório anual, para efeitos estatísticos, que evidencie a forma como o SIADAP foi aplicado nas autarquias locais, sendo os resultados globais da aplicação do SIADAP publicitados externamente pela DGAL, nomeadamente na sua página electrónica.²⁴²

A **freguesia deve divulgar o resultado global da aplicação do SIADAP**, com indicação do número das menções qualitativas atribuídas por carreira, devendo a **informação relativa à aplicação do SIADAP ser publicada na página electrónica** da autarquia ou, caso não exista, publicitada por afixação em local adequado ou objecto de livre acesso em local público.²⁴³

Cabe à Inspeção-geral de Finanças a realização de ações de controlo e auditorias para avaliar a forma como as autarquias procedem à aplicação do SIADAP.²⁴⁴

²³⁹ Conforme resulta dos n.ºs 1 e 2 do artigo 72.º do CPA.

²⁴⁰ Cf. n.º 1 do artigo 34.º e n.º 1 do artigo 70.º do CPA.

²⁴¹ Como é referido no já aqui citado Parecer INF_DSAJAL_TL_9182/2018 de 22/10/2018. No qual se acrescenta que: “Admite-se, porém, que nem em todos os assuntos que sejam levados à apreciação da Comissão de Avaliação haja necessariamente que estar envolvido o interesse pessoal do(s) trabalhador(es) que dela faça(m) parte, aliás de outro modo não se compreenderia que a lei tivesse previsto a inclusão de trabalhador(es) com responsabilidade funcional adequada como membro(s) de pleno direito da Comissão. O que deve, salvo melhor opinião, ter-se rigorosamente em atenção é a possibilidade concreta desse(s) trabalhador(es) influenciar(em) e/ou ditar(em) o resultado de uma votação que interfira na sua esfera jurídica.”.

²⁴² Cf. n.ºs 2 e 5 do artigo 24.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

²⁴³ Cf. n.º 1 do artigo 25.º e artigo 26.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009.

²⁴⁴ Cf. artigo 78.º da Lei n.º 66-B/2007.

VI . DOCUMENTAÇÃO

1. Formulários

Os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, bem como as respetivas instruções de preenchimento, e ainda as listas de competências consta de portaria.²⁴⁵

Estes formulários estão compilados e disponíveis em formato editável no site da DGAEP.²⁴⁶

2 . Legislação²⁴⁷

- [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP; alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;](#)
- [Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta à Administração Local a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;](#)
- [Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, que aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, as listas de competências;](#)
- [Despacho Normativo n.º 4-A/2010, que estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular em sede de SIADAP;](#)
- [Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pelo Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro.](#)

3 . Pareceres e esclarecimentos

²⁴⁵ Ver a Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

²⁴⁶ Estes formulários estão acessíveis em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=7D378A5B-303B-4276-86F0-9A52D4664135>

²⁴⁷ Todas as ligações aqui indicadas são do Diário da República Eletrónico, onde é possível encontrar a legislação atualizada e consolidada: <https://dre.pt/>

Divulgamos um conjunto de **pareceres** emitidos por esta CCDR-N sobre SIADAP e que se encontram disponíveis na respetiva página eletrónica²⁴⁸, permitindo a respetiva hiperligação acesso ao ficheiro em pdf.

- [Avaliação do desempenho. Avaliador. SIADAP \(Parecer n.º 12158 de 2016-06-20\)](#)
- [Avaliação do desempenho. Quota. Mobilidade interna. SIADAP. \(Parecer n.º 13367 de 2019-01-10\)](#)
- [Avaliação do desempenho. SIADAP. Comissão de avaliação. \(Parecer n.º 13235 de 2018-10-22\)](#)
- [Avaliação do desempenho. Comissão de serviço. SIADAP. \(Parecer n.º 12496 de 2017-04-20\)](#)
- [Avaliação do desempenho. SIADAP. Junta de Freguesia. Quota. \(Parecer n.º 13659 de 2019-05-23\)](#)
- [Avaliação do desempenho. SIADAP. Requisitos para avaliação. Contagem de tempo efetivo. \(Parecer n.º 12530 de 2017-05-25\)](#)
- [Avaliação do desempenho. SIADAP \(Parecer n.º 10076 de 2013-10-21\)](#)
- [Pessoal não docente. SIADAP. Avaliação do desempenho. Competência \(Parecer n.º 12514 de 2017-05-18\)](#)
- [SIADAP. Avaliação do Desempenho. Serviço efetivo. \(Parecer n.º 14298 de 2020-04-21\)](#)
- [SIADAP. Reclamação. Homologação. Recurso hierárquico. \(Parecer n.º 14426 de 2020-07-03\)](#)
- [SIADAP. Avaliação do desempenho. Pessoal não docente. \(Parecer n.º 12413 de 2017-03-15\)](#)
- [SIADAP. Quota. \(Parecer n.º 12418 de 2017-03-08\)](#)
- [SIADAP. Assiduidade. \(Parecer n.º 10096 de 2013-08-29\)](#)

A DGAEP disponibiliza na sua página eletrónica informação e esclarecimentos de dúvidas em matéria de SIADAP:

- [Separador sobre “Avaliação do desempenho dos trabalhadores \(SIADAP 3\)”](#).²⁴⁹
- Conjunto de respostas a perguntas frequentes [“FAQ - SIADAP Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro”](#).²⁵⁰

²⁴⁸ Acessíveis em: <http://norteonline.ccdr-n.pt/Pareceres/index.php>

²⁴⁹ Que pode ser consultado em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=866C1963-A5D3-40B3-A20E-3E20FEDD2A47>

²⁵⁰ Que podem ser consultadas em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000>

O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos elaborou um [calendário](#) com as várias etapas e fases do SIADAP que pode ser um apoio para a sua aplicação, com a devida ressalva das necessárias adaptações à realidade das freguesias e que espelhamos neste documento.

