

DESPACHO

Percentagens máximas para as avaliações finais de *Desempenho Relevante* e para o reconhecimento de *Desempenho Excelente*, no âmbito do SIADAP 3

Biénio 2017/2018

No âmbito do Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), ao abrigo do disposto nos artigos 60.º, n.º 1 e 75.º, nºs 1 e 4, da Lei n.º 66-B/2007, a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação, pelo dirigente máximo do serviço, 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*.

Ainda no âmbito deste subsistema, e de acordo com o n.º 2 do artigo 75.º, supracitado, as percentagens acima mencionadas incidem sobre o número total de trabalhadores nos termos do artigo 42.º, nºs 2 a 7, da mesma lei, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

Para o cálculo das referidas percentagens não relevam, nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída a última avaliação obtida, de acordo com o disposto nos artigos 42.º, n.º 6 e 85.º, n.º 3 da Lei n.º 66-B/2007.

Nestes termos, por aplicação das referidas percentagens de 25% e 5%, respectivamente, poderão ser atribuídas as seguintes menções qualitativas de *Desempenho relevante* e os seguintes reconhecimentos de *Desempenho excelente*:

Do universo de **300** trabalhadores, nos termos acima definidos, apenas **75** poderão ser avaliados com a menção qualitativa de ***Desempenho relevante***, e, de entre estes, apenas a **15**, poderá ser reconhecido um ***Desempenho excelente***, tendo em conta o número de trabalhadores a 06 de Janeiro de 2017.

Nos termos do artigo 75.º, n.º 2, supracitado, estas percentagens são distribuídas, proporcionalmente, por cada carreira (em função do número de trabalhadores que a integram), obtendo-se os seguintes resultados:

Para *Desempenho relevante*:

- **Carreira técnica superior** – $40 \times 25\% = 10$
- **Carreira assistente técnico** – $87 \times 25\% = 21.75 = 22$
- **Carreiras assistente operacional** – $173 \times 25\% = 43.25 = 43$

Para *Desempenho excelente*:

- **Carreira técnica superior** – $40 \times 5\% = 2$
- **Carreira assistente técnico** – $87 \times 5\% = 4.35 = 4$
- **Carreiras assistente operacional** – $173 \times 5\% = 8.65 = 9$

Os valores resultantes da aplicação das percentagens acima indicadas foram calculados com aproximação por excesso, nos termos do artigo 75.º, n.º 2, da Lei n.º 66-B/2007, até ao limite máximo de trabalhadores acima indicado.

As propostas de avaliação qualitativa de *Desempenho relevante* são objecto de validação pelo Conselho Coordenador da Avaliação, nos termos dos artigos 58.º, n.º 1, alínea d) e 69.º, n.º 1, da Lei n.º 66-B/2007 e de apreciação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando *Desempenho Excelente*, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, ao abrigo do disposto nos artigos 37.º, n.º 2 e 51.º, n.º 1, da mesma lei.

No caso de não ser proposta a atribuição de avaliações de *Desempenho relevante* ou de *Desempenho excelente* em número suficiente para preencher a totalidade das percentagens concedidas, relativamente a alguma ou algumas das carreiras acima identificadas, a parte remanescente é redistribuída, proporcionalmente, pelas carreiras que excederem a sua parte daquela percentagem, na sequência da harmonização de propostas de avaliação a realizar pelo Conselho Coordenador da Avaliação, nos termos do artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007.

No entanto os trabalhadores designados pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar vinculados a este município, actualmente integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, integram as quotas supra discriminadas para efeitos de fixação e distribuição de percentagens máximas para a diferenciação de desempenhos. Porém, este conjunto de trabalhadores embora integrados nas aludidas carreiras, constituem, relativamente ao total dos trabalhadores deste município a avaliar, um universo relativamente autónomo dos demais que se encontram integrados naquelas carreiras, no sentido em que compete, não ao CCA em si mesmo, mas à Secção Autónoma, garantir a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as propostas de avaliação com menções de *Desempenho relevante* e de *Desempenho inadequado*, bem como a análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de *Desempenho excelente*, respeitando todavia a devida proporção.

Face ao exposto, e para que não se verifiquem injustiças, proponho que, das quotas referidas anteriormente sejam previstas percentagens específicas para o pessoal não docente, da seguinte forma:

Para *Desempenho relevante*:

- **Carreira assistente técnico** - $18 \times 25\% = 4.5 = 5$
- **Carreiras assistente operacional** - $49 \times 25\% = 12.25 = 11$

Para *Desempenho excelente*:

- **Carreira assistente técnico** - $18 \times 5\% = 0.9 = 1$
- **Carreiras assistente operacional** - $49 \times 5\% = 2.45 = 2$

Assim, os limites máximos de diferenciação de desempenhos, dos trabalhadores que não fazem parte do pessoal não docente, passa a ser o seguinte:

Para *Desempenho relevante*

- **Carreira técnica superior** = **10**
- **Carreira assistente técnico** = **17**
- **Carreiras assistente operacional** = **31**

Para *Desempenho excelente*

- **Carreira técnica superior** = **2**
- **Carreira assistente técnico** = **3**
- **Carreiras assistente operacional** = **7**

Caldas da Rainha, 09 Janeiro de 2017.

O Presidente da Câmara

(Fernando Manuel Tinta Ferreira)