

Diferenciação de desempenhos no ciclo avaliativo 2023/2024

Despacho integrante da Ata número 1/2025, de 04 de fevereiro de 2025

Ao abrigo do disposto no artigo 75.º, n.º 4, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na redação que lhe é conferida pela Lei n.º 66-B/2012, de 31/12, a atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo do serviço, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

Nos termos do disposto no artigo 58.º, alíneas a) e d), da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, bem como garantir o rigor e diferenciação dos desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado e proceder ao reconhecimento do desempenho excelente.

A diferenciação de desempenhos dos trabalhadores do Município é garantida pela fixação da percentagem máxima de 30% para as menções de desempenho muito bom e, de entre estas, de 10% do total para o reconhecimento de desempenho excelente e de 30% para as avaliações de desempenho bom, em conformidade com o estabelecido pelo artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual. As percentagens referidas incidem sobre todos os trabalhadores avaliados em função dos objetivos e/ou competências contratualizados, juntamente com os avaliados por ponderação curricular, e devem ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

Assim, determino que:

I. Apuramento da diferenciação de desempenhos no universo total de trabalhadores

No Município de Alvaiázere, o número máximo de trabalhadores com desempenhos muito bom, bom e excelente é fixado no quadro seguinte:

Diferenciação de desempenho SIADAP 3 Biénio 2023/2024		
N.º total de trabalhadores que reúnem condições de avaliação: 106		
N.º de "arrastamento" de notas: 3		
N.º de ponderações curriculares: 0		
Nº máximo permitido de menções de desempenho Bom	Nº máximo permitido de menções de desempenho Muito Bom	Nº máximo permitido de reconhecimento de desempenho Excelente
32	32	11

II. Desempenhos muito bom e bom

- A percentagem de diferenciação de desempenho para atribuição de Desempenho muito bom e bom é aplicada por carreira e unidade orgânica da seguinte forma:
 - Quota 1 – Trabalhadores afetos aos Gabinetes do Município diretamente dependentes do Presidente da Câmara Municipal (Gabinete-Serviço Municipal da Proteção Civil, Serviço de Auditoria, Qualidade e Fiscalização, Unidade de Contratação Pública e Assessoria, Gabinete de Planeamento Estratégico, Gabinete de Tecnologias da Informação e Transição Digital)
 - Quota 2 – Trabalhadores afetos à Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo (UDJA);
 - Quota 3 - Trabalhadores afetos à Divisão Financeira e de Recursos Humanos (DFRH);
 - Quota 4 - Trabalhadores afetos à Subunidade Orgânica de Apoio Administrativo ao Agrupamento de Escolas de Alvaiázere da Divisão de Desenvolvimento Social e Cultural (DDSC), avaliados no âmbito da secção autónoma do CCA com os contributos da direção do Agrupamento de Escolas de Alvaiázere;
 - Quota 5 - Trabalhadores afetos aos restantes serviços da Divisão de Desenvolvimento Social e Cultural (DDSC);
 - Quota 6 - Trabalhadores afetos à Divisão de Obras Municipais e Urbanismo (DOMU).

2. Assim, no Município de Alvaiázere, o número máximo de trabalhadores com desempenhos muito bom e bom, por grupos profissionais e serviços, é fixado no quadro seguinte:

	Gabinetes		UDJA		DFRH		DDSC				DOMU		Total	
							Serviços do Município		SOAAAEA¹					
Técnicos superiores	6		2		6		5		0		5		24	
Assistentes Técnicos	3		0		6		7		7		4		27	
Assistentes Operacionais	1		3		0		16		21		14		55	
	M. Bom	Bom	M. Bom	Bom	M. Bom	Bom	M. Bom	Bom	M. Bom	Bom	M. Bom	Bom	M. Bom	Bom
Técnicos superiores	1,80	1,80	0,60	0,60	1,80	1,80	1,50	1,50	0	0	1,50	1,50	7,20	7,20
Assistentes Técnicos	0,90	0,90	0,00	0,00	1,80	1,80	2,10	2,10	2,1	2,1	1,20	1,20	8,10	8,10
Assistentes Operacionais	0,30	0,30	0,90	0,90	0,00	0,00	4,80	4,80	6,3	6,3	4,20	4,20	16,50	16,50

III. Desempenho excelente

A atribuição da avaliação de desempenho muito bom é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

A diferenciação de desempenho para reconhecimento de desempenho excelente é aplicada ao universo dos trabalhadores do Município com desempenho muito bom, devendo ser distribuída de forma proporcional por todas as carreiras, em conformidade com a distribuição de muito bons.

A proposta para desempenho excelente tem que ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço, nos termos do disposto na ata n.º 1 do CCA, de 12/01/2023 (cfr. alínea h), ii., do ponto 2). Quando a proposta não seja acompanhada de evidências e destes elementos, não deverão as mesmas ser aceites.

IV. Regras

- Se, após aplicação da referida percentagem, resultar um número não inteiro, no caso de a primeira casa decimal ser igual ou inferior a quatro, o arredondamento será feito por defeito. No caso de ser igual ou superior a cinco, o arredondamento será feito por excesso, salvo nos casos em que se ultrapasse a quota global permitida para os serviços do Município, em que o arredondamento terá de ser efetuado por defeito.
- Caso o somatório das quotas, por carreira e unidade orgânica, seja superior à quota global dos trabalhadores afetos aos serviços do Município terá de ser realizado um ajuste nas quotas das unidades orgânicas que sirva os propósitos do sistema de avaliação de desempenho e tenha em conta:
 - A comparabilidade dos valores absolutos das quotas que, quando superiores, correspondem a um número maior de trabalhadores na unidade orgânica;
 - A análise das avaliações efetivamente propostas pelos avaliadores e a existência de avaliações de desempenho muito bom e bom que justifiquem o ajuste da diferenciação de desempenhos.
- Em caso de proposta de avaliações de desempenho muito bom e bom que ultrapassem as quotas disponíveis, cabe ao CCA deliberar sobre aquelas que validará e não validará, sendo atribuída:
 - Aos desempenhos muito bom não validados a menção de "desempenho bom", correspondendo a uma avaliação quantitativa de 3,999;
 - Aos desempenhos bons não validados a menção de "desempenho regular", correspondendo a uma avaliação quantitativa de 3,499.

¹ Na sequência do processo de transferência de competências para as autarquias locais no domínio da educação, foi criada uma Secção Autónoma do Conselho Coordenador da Avaliação, para a avaliação do pessoal não docente afeto ao Agrupamento de Escolas de Alvaiázere.

3

- c) Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, são consideradas as avaliações correspondentes a desempenho bom atribuídas pelos respetivos avaliadores bem como as que resultem da atribuição pelo CCA da classificação de 3,999 – desempenho bom, na sequência da não validação da proposta de avaliação correspondente a muito bom.
4. Se, concluída a avaliação de desempenho, não forem esgotadas as menções de desempenho muito bom e bom por inexistência de trabalhadores com avaliações finais de 3,5 a 5, as percentagens fixadas por Lei poderão não ser cumpridas, não sendo meritório diferenciar um desempenho avaliado objetivamente como regular.
5. Qualquer ajuste ou alteração a efetuar assenta nos seguintes fundamentos de facto e de direito:
- a) O legislador pretendeu assegurar que apenas uma parte dos trabalhadores possa alcançar na avaliação de desempenho as menções de muito bom, bom e excelente e fixou percentagens para esse efeito, cabendo ao CCA e ao dirigente máximo do serviço acautelar a justiça e razoabilidade da avaliação, nomeadamente através da análise objetiva da natureza do trabalho efetuado, dos resultados das unidades orgânicas, serviços e trabalhadores e do compromisso para o serviço público demonstrado pelos trabalhadores;
- b) A diferenciação de desempenhos pode ser ajustada por razões de proteção de direitos e legítimos interesses dos avaliados e segundo critérios de mérito, justiça, proporcionalidade e boa-fé, devendo as decisões ser conformes ter em conta as especificidades e complexidade das atribuições das unidades orgânicas e serviços e a caracterização dos postos de trabalho do mapa de pessoal de Alvaiázere;
- c) É respeitado o resultado das avaliações finais propostas pelos avaliadores, bem como o impacto destas no normal desenvolvimento profissional do trabalhador.

V. Equivalências

Para efeitos de diferenciação de desempenhos, utilizem-se as seguintes equivalências:

Cargos/Categorias/Carreiras	Grupo SIADAP
Coordenador Municipal da Proteção Civil	Técnico Superior
Fiscal Municipal	Assistente Técnico

O presente despacho fará parte integrante da Ata n.º 1/2025 do CCA, sendo assinado manualmente.

Publicite-se e dê-se conhecimento aos trabalhadores.

Alvaiázere, 04/02/2025

O Presidente da Câmara Municipal,


j

