



# ARTIGO JURÍDICO

CARLA MARGARIDA COSTA JURISTA FORMADORA STFPSN

## Avaliação do desempenho dos trabalhadores SIADAP 3 - novidades

Começamos este *Artigo Jurídico* por referir que na n/Revista de abril passado (disponível para consulta na página electrónica do STFPSN em <https://www.stfpsn.pt/revistas/1>) foi desenvolvida a relação entre as avaliações do desempenho e os posicionamentos remuneratórios (ou seja, a forma como as avaliações quantitativas, de 2004 até ao biénio 2023/2024, se traduzem em pontos e estes, por sua vez, permitem as alterações de posição remuneratória). Sugerimos, por isso, uma releitura desse artigo como ponto de partida com o da presente Revista.

Referimos (em abril passado) que a avaliação foi anual de 2004 a 2012; bienal de 2013/2014 a 2023/2024; e passará a ser anual a partir do ano de 2025.

Referimos ainda que a avaliação do desempenho do biénio 2023/2024 já irá ser feita de acordo com uma nova escala de avaliação qualitativa e quantitativa. Escala essa que passará também a aplicar-se a partir do ano de 2025. De forma esquemática (para melhor compreensão):

Avaliações qualitativas e quantitativas Artigo 50º Lei 66-B/2007 c/redação dada pelo DL 12/2024	Avaliação 2023/2024	Avaliação 2025
<b>Excelente</b> [10% - para trabalhadores previamente avaliados com Muito Bom]	= 6 pontos	= 3 pontos
<b>Muito Bom</b> de 4 a 5 [30%].....	= 4 pontos = 3 pontos	= 2 pontos = 1,5 pontos
<b>Bom</b> de 3,500 a 3,999 valores [30%] .....	= 2 pontos = 0	= 1 ponto = 0
<b>Regular</b> de 2 a 3,499		

### Implicação prática na avaliação do biénio 2023/2024:

Os serviços que têm o procedimento de avaliação desmaterializado (ou em suporte informático) têm que fazer uma atualização das plataformas quanto à escala de avaliação; os serviços que têm o procedimento com fichas de avaliação em suporte de papel têm de corrigir a grelha de avaliação (por exemplo):

Avaliação final - Menção qualitativa C/ alterações DL 12/2024	Desempenho- Relevante Muito Bom	
	<b>Bom</b>	
	Desempenho Adequado <b>Regular</b>	
	Desempenho Inadequado	

### Alteração das percentagens máximas (ou quotas):

A avaliação do biénio 2023/2024 já será (também) de acordo com as novas percentagens máximas (ou quotas). Há um limite de 30% de avaliações com Bom; 30% de avaliações com Muito Bom (e de entre os trabalhadores com Muito Bom poderá verificar-se o reconhecimento de mérito significando Excelente a 10% de avaliações).

Consideramos para efeito do cálculo das quotas a totalidade dos trabalhadores que são avaliados (seja com ficha de avaliação seja com avaliação por ponderação curricular).

Só não são considerados os trabalhadores que legalmente têm o direito a relevar (arrastar) a última avaliação E estão, neste caso, os trabalhadores que no biénio 2023/2024 não têm o mínimo de 1 ano de trabalho efetivo. Seja porque estão em comissão de serviço em cargo dirigente; ou ao abrigo do estatuto dos eleitos locais; ou ainda com ausências ao serviço por período superior a 1 ano.

### De seguida um exemplo (admitindo um serviço com 130 trabalhadores):

30 trabalhadores não têm o mínimo de 1 ano de trabalho efetivo no biénio 2023/2024 (pelos motivos acima referidos). Estes 30 trabalhadores podem optar por relevar (arrastar) a última avaliação ou, se não tiverem ou não quiserem, podem pedir para ser avaliados por ponderação curricular (artigo 42º n.ºs 5 a 7 da Lei 66-B/2007).

A avaliação destes 30 trabalhadores não está sujeita a quotas.

Os outros 100 trabalhadores são avaliados com ficha de avaliação ou por ponderação curricular. Estas avaliações estão sujeitas a percentagens máximas. Assim, 30 trabalhadores poderão ser avaliados com Bom; 30 trabalhadores poderão ser avaliados com Muito Bom; e 10 trabalhadores (entre aqueles a quem previamente foi validado o Muito Bom) podem ver reconhecido o Desempenho Excelente.



A competência para validar as avaliações de Bom e Muito Bom e reconhecer o Excelente é do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA). Quando os avaliadores propõem mais avaliações que as legalmente possíveis o CCA não validará essas avaliações. As avaliações de Muito Bom baixam para Bom; e as de Bom baixam para Regular.

Além da avaliação do desempenho passar a ter esta nova escala qualitativa e quantitativa e novas quotas o DL 12/2024 traz outras novidades de que destacamos as seguintes:

**1) A avaliação por ponderação curricular (prevista nos artigos 42º e 43º da Lei 66-B/2007, Despacho Normativo 4-A/2010 e critérios aprovados pelo CCA) passará:**

- a considerar os últimos 3 anos anteriores ao ciclo avaliativo (em lugar de 5 anos);
- a ser feita pelo superior hierárquico (em lugar de ser feita pelo CCA mediante proposta de avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço);
- deverá ser requerida pelo trabalhador até 31 de dezembro de cada ano;
- a admitir a possibilidade de ser pedido o reconhecimento de mérito ou Excelente.

**2) Os parâmetros de avaliação (resultados/objetivos e competências) também têm novidades:**

- podem ser avaliados apenas com competências trabalhadores integrados em carreiras com grau de complexidade 1 e 2, ou seja, assistentes operacionais e assistentes técnicos ou carreiras equivalentes (quando até agora a Lei 66-B/2007 apenas referia expressamente as carreiras em que se exigia a escolaridade obrigatória);
- duas competências são obrigatoriamente escolhidas pelo dirigente máximo do serviço (ouvido o CCA) para cada carreira/grupo profissional e as restantes são acordadas entre o trabalhador e o avaliador;
- uma competência terá que ser objeto de frequência de formação profissional com avaliação obrigatória;
- as competências passam a ser avaliadas associadas a comportamentos que estão legalmente descritos (Portaria 214/2024/1, de 20 de setembro).

**3) O avaliador passa a ser o superior hierárquico que está em exercício de funções em janeiro/fevereiro de cada ano:**

Daqui resulta que deixa de ser relevante quanto tempo o superior hierárquico/avaliador exerceu as funções de chefia no ano anterior à avaliação. O superior hierárquico/avaliador deverá recolher os contributos dos superiores hierárquicos/avaliadores que durante o ano anterior à avaliação tiveram contacto funcional com o trabalhador.

**4) São aprovadas novas fichas de avaliação (Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro);**

**5) O Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) passa a ter a atribuição de verificar se o avaliador e o trabalhador contratualizaram os parâmetros de avaliação (objetivos/resultados e/ou competências) no início de cada ciclo avaliativo (e até à data fixada):**

O CCA tem que verificar se a contratualização é feita (ou seja, tem que verificar se avaliador e trabalhador contratualizaram os parâmetros de avaliação (o que equivale a dizer, se preencheram a ficha de avaliação). Se constatarem que há incumprimento, o CCA deve fixar novo prazo ao avaliador. Se se repetir o incumprimento, o CCA terá que assegurar a contratualização com os trabalhadores. Este incumprimento terá que ser tido em conta na avaliação do próprio avaliador/dirigente.

**6) Alteração do procedimento:**

Até agora o procedimento previa que (1) o avaliador reunia com o trabalhador para receber a auto-avaliação; (2) de seguida, reuniam para o que o avaliador desse a conhecer a proposta de avaliação ao trabalhador (correspondia ao campo 4 da Ficha de Avaliação); (3) seguiam-se as reuniões do CCA para validar ou não validar as avaliações de desempenho de Relevante; (4) de seguida o avaliador dava a conhecer ao trabalhador a deliberação do CCA; (5) e, só então, a avaliação seguia para homologação pelo dirigente máximo.

Com as alterações introduzidas pelo DL 12/2024, a partir de 2025, (1) o avaliador reunirá com o trabalhador para receber a auto-avaliação; (2) de seguida, seguem-se as reuniões do CCA para validar ou não validar as propostas de avaliações de desempenho com quotas (os Muito Bons e Bons); (3) e só depois é que o avaliador dará a conhecer a proposta de avaliação ao trabalhador (corresponde ao campo 10 da nova Ficha de Avaliação); (4) e, só então, a avaliação seguirá para homologação pelo dirigente máximo.

**7) Prazo para reclamação:**

O prazo para o trabalhador apresentar reclamação após tomar conhecimento da avaliação homologada passou de 5 dias para 10 dias (úteis).

A DGAEP disponibilizou um manual de apoio que poderá ser consultado em <https://www.dgaep.gov.pt/>

A Lei 66-B/2007 poderá ser consultada, com a redação que entrará em vigor em janeiro de 2025, em [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1898&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1898&tabela=leis)

11 NOVEMBRO 2024