



11 DE MARÇO DE 2022

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA
FREGUESIA DE LUMIAR
RELATÓRIO DE ANÁLISE

CITYHALL, CONSULTORIA PÚBLICA E PRIVADA, LDA.



ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	2
I. ENQUADRAMENTO LEGAL.....	3
▪ Intervenientes no Processo de Avaliação do Desempenho.....	3
▪ Requisitos de avaliação.....	4
▪ Avaliação Final	4
▪ A Avaliação do Desempenho e a Progressão na Carreira	5
▪ Avaliação por Ponderação Curricular	5
▪ Avaliação do Desempenho na Mobilidade	6
▪ Atualização da Base Remuneratória em 2019	6
II. FONTES DE INFORMAÇÃO	7
III. RESULTADOS DO ESTUDO EFETUADO	9
3.1 Intervenientes no Processo de Avaliação.....	9
3.2 Comunicações de pontos sobranes	10
3.3 Arrastamento de Avaliação do Desempenho após Mobilidade.....	10
3.4 Alterações de Posição Remuneratória.....	11
3.5 Trabalhadores Integrados pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários.....	12
3.6 Pedidos de Avaliação por Ponderação Curricular	13
IV. AÇÕES A DESENVOLVER.....	15
V. CONCLUSÃO	16

ANEXOS

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA FREGUESIA DE LUMIAR

INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi realizado no âmbito de uma prestação de serviços, tendo como objetivo, perceber e compreender a realidade do processo de avaliação, relativo aos biénios 2017/2018 e 2019/2020, de cada trabalhador da Freguesia de Lumiar.

Pretendemos que o presente relatório, seja o mais esclarecedor e objetivo possível e no final, perceber quais os procedimentos a adotar e a realizar, para que os direitos dos trabalhadores estejam salvaguardados, designadamente, no que respeita à sua progressão em termos de carreiras.

A metodologia de trabalho adotada teve como base, uma análise documental, com origem em diversas fontes de informação, tentando estabelecer uma ligação nas informações disponíveis.

O nosso trabalho assente numa contextualização legal, sustentando as nossas opiniões técnicas, teve como ponto de partida, a consulta dos processos individuais de cada um dos trabalhadores, permitindo a partir daí, estabelecer uma pesquisa para outras informações relevantes.

Pretendemos que este diagnóstico, possibilite ao órgão executivo da Freguesia de Lumiar, desencadear os procedimentos necessários para a conclusão dos processos de avaliação dos ciclos de avaliação anteriores ao atual biénio 2021/2022, e desta forma potenciar a motivação dos trabalhadores.

I. ENQUADRAMENTO LEGAL

A avaliação do desempenho dos trabalhadores é regulamentada pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, a qual aprovou o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP, doravante Lei do SIADAP.

As regras e o procedimento para realizar a avaliação do desempenho dos trabalhadores – SIADAP 3, encontram-se definidas no Título IV do diploma acima referido.

O Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, adapta a Lei do SIADAP às autarquias locais, doravante, Decreto, e dedica o artigo 23.º às Freguesias. No n.º 1 do artigo 3.º deste diploma, pode ler-se que as referências feitas ao “dirigente máximo do serviço” na Lei do SIADAP, consideram-se feitas, nas freguesias, à junta de freguesia.

Não sendo objetivo, descrever o processo de avaliação, *per si*, importa, para este trabalho, perceber alguns aspetos que serão essenciais à compreensão de todo este trabalho, tendo presente que a última avaliação do desempenho concretizada foi referente ao ano 2012, homologada na reunião do órgão executivo exarada na ata 11/2013, de 14 de março.

▪ Intervenientes no Processo de Avaliação do Desempenho

Para realizar um processo de avaliação, são necessários vários intervenientes, a saber: o avaliador, o avaliado, o conselho coordenador de avaliação, a comissão paritária e o dirigente máximo do serviço – a junta de freguesia.

Nas freguesias, existe uma **Comissão de Avaliação**, a qual deve ser constituída pelo Presidente, Secretário ou Tesoureiro, e trabalhadores com responsabilidade funcional adequada, conforme o n.º 5 do artigo 23.º do Decreto. No caso da inexistência desses trabalhadores, como se verifica na Freguesia de Lumiar que não contempla na sua estrutura, cargos de chefia intermédia, a Comissão de Avaliação deverá ser constituída pelo Presidente, Secretário e Tesoureiro (cf. Parecer n.º INF_DSAJAL_TL_9182/2018 da CCDR Norte, datado de 22-10-2018).

Esta Comissão tem as competências elencadas no artigo 58.º da Lei do SIADAP, das quais se destaca, garantir a diferenciação dos desempenhos (quotas) e o validar das menções do Desempenho Relevante, Desempenho Inadequado e proceder ao reconhecimento de Desempenho Excelente. Acresce ainda que os critérios de Avaliação por Ponderação Curricular são aprovados pela Comissão de Avaliação, conforme previsto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei do SIADAP.

A **Comissão Paritária** é um órgão consultivo que tem como competência avaliar as propostas de avaliação, dadas a conhecer pelos trabalhadores, antes de o órgão executivo homologar as mesmas.

O artigo 59.º da Lei do SIADAP, estabelece que esta comissão é constituída por quatro vogais, sendo dois representantes da Junta de Freguesia, designados por esta, e 2 representantes dos trabalhadores, por estes eleitos.

Os vogais representantes da Junta de Freguesia deverão ser quatro, designadamente dois efetivos e dois suplentes. Relativamente aos vogais representantes dos trabalhadores, deverão ser eleitos seis, dos quais dois efetivos e quatro suplentes.

▪ Requisitos de avaliação

Os **requisitos de avaliação**, constantes no artigo 42.º da Lei supramencionada, exigem que, para ocorrer avaliação pelo SIADAP 3, o trabalhador deve ter pelo menos um ano de vínculo de emprego público e um ano de serviço efetivo.

No caso de um trabalhador que tenha pelo menos um ano de vínculo de emprego público, mas não possua um ano de serviço efetivo, a Lei prevê que o trabalhador, de forma a não ser prejudicado, “arraste” a sua última avaliação do desempenho, ou a substitua por avaliação por ponderação curricular, em conformidade com os números 6 e 7 do artigo 42.º da Lei do SIADAP.

Esta ponderação curricular, deve ser realizada pela Comissão de Avaliação, conforme o n.º 7 do artigo 42.º da Lei do SIADAP, sob proposta de um avaliador designado para o efeito pela Junta de Freguesia.

Importa aqui referir que a Avaliação por Ponderação Curricular, pode ser um instrumento de suprimimento da ausência de avaliação efetiva (veja-se o parecer n.º 6/2019 da CCDR Alentejo, datado de 26-04-2019).

▪ Avaliação Final

A avaliação final, que resulta da média ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros de avaliação, resultados e competências, no caso de a avaliação decorrer nos termos do SIADAP 3 é expressa em menções qualitativas, onde:

Desempenho Relevante – pontuação quantitativa obtida de 4 a 5;

Desempenho Adequado - pontuação quantitativa obtida de 2 a 3,999;

Desempenho Inadequado - pontuação quantitativa obtida de 1 a 1,999;

O Desempenho Excelente – trata-se de um reconhecimento de excelência, em que, ou o avaliador propõe essa menção ao avaliado, ou o próprio avaliado se pode propor a essa menção.

▪ A Avaliação do Desempenho e a Progressão na Carreira

A avaliação do desempenho insere-se numa cultura de mérito, em que se procura a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços da Administração Pública, articulada coma motivação profissional e o aperfeiçoamento de competências dos trabalhadores

É assim, através da avaliação do desempenho que os trabalhadores podem evoluir nas suas carreiras, não só, mas se não o mais importante, ao nível da sua remuneração.

É no artigo 156.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante LTFP, que podemos perceber de que forma é que se pode progredir remuneratoriamente.

No n.º 7 do referido artigo, podemos ler que os trabalhadores que acumulem 10 pontos, nas avaliações do desempenho, referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontrem, podem alterar de posição remuneratória.

Os pontos adquirem-se da seguinte forma:

Desempenho Excelente – equivale a 6 pontos:

Desempenho Relevante – equivale a 4 pontos;

Desempenho Adequado – equivale a 2 pontos;

Desempenho Inadequado – equivale a 2 pontos negativos.

Ocorrendo uma alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador, após ou reportada a 1 de janeiro de 2009, que ocorre depois da lista nominativa das transições e manutenções, prevista no artigo 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e da alínea c) do n.º 2 do artigo 40.º da LTFP, **é exigida a celebração de contrato escrito.**

▪ Avaliação por Ponderação Curricular

Conforme já foi exposto anteriormente, a avaliação por ponderação curricular é um dos instrumentos a que o trabalhador pode recorrer, caso não tenha sido objeto de avaliação pelo SIADAP 3, por não ter um ano de serviço efetivo, e pretenda alterar a sua avaliação, ou, caso o SIADAP 3 não tenha ainda sido implementado, ou concretizado, pela Junta de Freguesia, sendo neste caso uma forma de colmatar a ausência dessa avaliação.

A avaliação por ponderação curricular, de acordo com o artigo 43.º da Lei do SIADAP, deve considerar os seguintes elementos: habilitações académicas e profissionais; a experiência profissional e a valorização curricular; o exercício de cargos de dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

O Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro estabelece os critérios, as ponderações e o procedimento a que a avaliação por ponderação curricular deve obedecer.

- **Avaliação do Desempenho na Mobilidade**

O artigo 100.º da LTFP estabelece que *“A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade **são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir**”* (negrito nosso).

Para se perceber esta questão poderemos e deveremos colocar as seguintes questões:

No biénio de avaliação, o trabalhador foi avaliado na sua carreira/categoria de origem ou na de destino? Onde é que se verificou o requisito de pelo menos um ano de serviço, na carreira de origem, ou na carreira de destino?

Se o trabalhador for avaliado na carreira de origem (se tiver a maior parte do período de avaliação), e se consolidar na carreira de destino, a avaliação tem efeitos na carreira de origem, e não na carreira de destino. No caso de o trabalhador não consolidar, a sua avaliação obtida durante o período da mobilidade, irá ter efeitos na sua carreira de origem (ver p.e. o parecer da CCDD Alentejo n.º: DAJ-PROC. 11/2021, datado de 17/02/2021).

- **Atualização da Base Remuneratória em 2019**

A 20 de fevereiro de 2019, foi publicado o Decreto-Lei n.º 29/2019, o qual procede à atualização da base remuneratória da Administração Pública para o valor de 635,07 €. Todos os trabalhadores que se encontravam a auferir um valor inferior a esse montante, passaram a auferir os 635,07 € perdendo assim todos os pontos acumulados e adquiridos aquando da sua avaliação do desempenho. Os pontos poderão apenas ser aproveitados e relevar, para futuras alterações de posição remuneratória, no caso do acréscimo remuneratório ser inferior a 28,00 €.

II. FONTES DE INFORMAÇÃO

Para realizar este trabalho foram analisados:

- Documentos constantes nos processos individuais dos trabalhadores (fichas biográficas; fichas de avaliação; ofícios de comunicação de pontos);
- Mapas de remuneração de 2012 a 2022 (extraídos do software/aplicação de vencimentos);
- Deliberações do órgão executivo;
- Avisos/Deliberações publicadas em Diário da República;
- Documentos relativos aos pedidos de avaliação por ponderação curricular.

Foram prestados esclarecimentos pelos serviços de Recursos Humanos e pelas trabalhadoras que constituem a Comissão Paritária.

Nos processos individuais dos trabalhadores, procurámos obter informação relativa às classificações da avaliação ao desempenho, alterações de posição remuneratória e/ou mobilidades, sempre com o objetivo de aferir qual o número de pontos acumulados, por trabalhador, e identificar futuras alterações de posição remuneratória.

Quadro 1 – Número de Processos Analisados

Carreiras	N.º Trabalhadores	
		Integrados pelos Precários
Assistente Operacional	44*	26
Assistente Técnico	18	20
Técnico Superior	13	6
Total		127

* Não foi possível obter esclarecimentos quanto à situação de um trabalhador, uma vez que no processo individual do mesmo apenas se encontram informações acerca da assiduidade e férias do mesmo.

Ressalvamos que as informações relativas às mobilidades intercarreiras/intercategorias ou entre órgão ou serviços, foram obtidas através da pesquisa, em publicações no Diário da República, e em atas do órgão executivo, publicitadas na página eletrónica da Junta de Freguesia, fruto da inexistência e de escassa documentação/informação constante nos processos individuais.

Aliás, as mobilidades intercarreiras ou intercategorias, apenas foram apuradas, na grande maioria dos casos, por se ter detetado acréscimos nas remunerações.

Destacamos também a inexistência de contratos de trabalho ou adendas, resultantes das alterações de posição remuneratória, conforme mencionado anteriormente.

Foi ainda consultada a documentação para a avaliação por ponderação curricular, entregue por trabalhadores interessados na mesma, ou comunicações a dar a conhecer

a sua preferência em relação ao arrastamento da última classificação, ou a opção pelo ponto automático.

Foi decidido pelo órgão executivo notificar os trabalhadores das suas pontuações acumuladas, aqueles que reunissem os 10 pontos, estariam em condições de alteração de posição remuneratória (cf. deliberação n.º 15/2018).

Consultámos dois ofícios distintos, um enviado em 2018 e outro em 2019, a comunicar a situação do arrastamento da última avaliação do desempenho, possibilidade de avaliação por ponderação curricular, e o número de pontos, e de alteração de posição remuneratória nos casos aplicáveis.

Estes dois ofícios, constam na maioria dos processos individuais, com algumas exceções, como trabalhadores que vieram em mobilidade de outros organismos, ou outros casos específicos, que abordaremos num dos pontos seguintes.

No ano 2021, existe uma comunicação do Sr. Presidente, remetida através de *e-mail*, o qual dá a conhecer aos trabalhadores a situação do arrastamento, possibilidade de avaliação por ponderação curricular, não havendo informação sobre os pontos acumulados. Neste *e-mail* foi também enviado o Regulamento de Avaliação por Ponderação Curricular. Neste ofício existe ainda informação dirigida aos trabalhadores integrados pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários, doravante PREVP, informando que lhes será atribuído um “ponto automático”, podendo os mesmos pedirem avaliação por ponderação curricular.

Para efeitos deste trabalho, assumiu-se que todos os trabalhadores da Freguesia de Lumiar, receberam a referida comunicação do Sr. Presidente.

III. RESULTADOS DO ESTUDO EFETUADO

3.1 Intervenientes no Processo de Avaliação

No ponto II, é explicado que um dos intervenientes que acompanha e intervém no processo de avaliação do desempenho é o Conselho Coordenador de Avaliação, nas Juntas de Freguesia, designado por Comissão de Avaliação.

Não tivemos qualquer evidência de que este órgão tenha sido constituído pela Junta de Freguesia de Lumiar. O que podemos constatar é o que está presente na *Deliberação n.º 322/2021: Regulamento de ponderação curricular da Freguesia do Lumiar para efeitos da Avaliação de Desempenho (Proposta n.º 8-RH/2021)*.

Como já foi mencionado, uma das funções da Comissão de Avaliação é fixar os critérios de Avaliação por Ponderação Curricular.

É nossa opinião de que ao ser criada a Comissão de Avaliação, podem ser analisados os critérios, e fazê-los constar na primeira reunião do referido órgão.

Relativamente à Comissão Paritária, um órgão consultivo, não conseguimos concretamente aferir quem a constitui, para além dos trabalhadores eleitos.

Constatamos a existência de deliberações, sobre esta matéria:

Deliberação n.º 531/2019: Marcação da eleição dos representantes dos trabalhadores na Comissão Paritária da Freguesia do Lumiar e definição dos procedimentos eleitorais respetivos, para efeitos do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho - SIADAP

Deliberação n.º 323/2021: Designação das funcionárias [REDACTED] e [REDACTED] como membros da Comissão Paritária de Avaliação no quadro do SIADAP.

Também nos foi facultada “troca de comunicações” entre o Sr. Presidente e os representantes dos trabalhadores, desconhecendo-se a existência de atas ou documentos formais.

Da documentação facultada, concluímos que a Comissão Paritária teve uma intervenção, no processo das avaliações por ponderação curricular, o que não se coaduna com as suas competências. De facto, não se afigura um procedimento correto, uma vez que se trata de um órgão consultivo, sem competência em matéria de avaliação por ponderação curricular.

Neste ponto, somos de opinião, que se deve procurar mais informação (se possível), sobre a constituição e os moldes em que decorreu o ato eleitoral, antes de se decidir

constituir uma nova Comissão Paritária, uma vez que, se a atual foi legalmente constituída, tem um mandato de quatro anos, podendo substituir-se os representantes do órgão executivo, que terminaram o mandato na sequência das eleições autárquicas que decorreram no dia 26 de setembro de 2021.

3.2 Comunicações de pontos sobrantes

Foram comunicados pontos **“excedentes” (além dos 10 pontos)**, a alguns trabalhadores que tiveram alteração de posição remuneratória no ano 2019.

Esta situação é incorreta face ao disposto no n.º 5 do artigo 156.º da LTFP, que estabelece que *“Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra (...) tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra”* (sublinhado nosso).

No Orçamento de Estado para 2018 aprovado pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, na sua redação atual, doravante OE 2018, no n.º 6 do artigo 18.º podemos ler que, *“Nas alterações obrigatórias do posicionamento, remuneratório a efetuar após a entrada em vigor da presente lei, quando o trabalhador tenha acumulado até 31 de dezembro de 2017 mais do que os pontos legalmente exigidos para aquele efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.”* (sublinhado nosso).

Foram detetados 9 casos, em que os trabalhadores receberam, em 2019, comunicação de pontos “excedentes”.

Ou seja, considerando o tempo em que as valorizações remuneratórias foram proibidas, são contabilizados os pontos adquiridos até ao biénio 2015/2016, pelo que os pontos sobrantes ou em excesso, superiores a 10, deverão ser considerados para o cálculo de futuras alterações de posição remuneratória, foi uma situação apenas prevista no OE 2018.

Sugerimos que sejam comunicados aos trabalhadores os pontos atuais, corrigindo os comunicados indevidamente.

3.3 Arrastamento de Avaliação do Desempenho após Mobilidade

A Junta de Freguesia autorizou a mobilidade intercategorias e intercarreiras a diversos trabalhadores.

Na Freguesia de Lumiar, após a concretização e já consolidação da mobilidade de vários trabalhadores nas modalidades acima referidas, verificaram-se arrastamentos para os

ciclos 2017/2018 e 2019/2020 (em alguns trabalhadores verificou-se também o ciclo 2015/2016), de uma carreira distinta.

E como já referimos a última avaliação do desempenho, por SIADAP3, foi referente ao ano de 2012.

Em algumas situações, os ofícios datados de 2018, referentes à comunicação de arrastamento e número de pontos, não se encontravam na pasta dos alguns trabalhadores, desconhecendo-se se o mesmo terá sido enviado. Porém, no ano 2019, esses mesmos trabalhadores receberam o ofício de arrastamento da sua última classificação, ou seja, a de 2012, em que foram avaliados pela sua carreira ou categoria de origem.

Na nossa opinião, a solução pode passar pela atribuição de pontos, ao abrigo do n.º 2 do artigo 18.º do OE 2018, relativamente ao biénio 2015/2016, e conceder a oportunidade para se concretizar a avaliação curricular para os biénios 2017/2018 e 2019/2020. Desta forma, corrige-se uma irregularidade e os trabalhadores têm conhecimento da sua real situação, podendo optar, ou não, pela ponderação curricular.

Para melhor visualização e compreensão, as situações desta natureza encontram-se identificadas nas tabelas 1, 2 e 3, dos anexos.

3.4 Alterações de Posição Remuneratória

Após análise aos mapas de remunerações, e aos ofícios remetidos aos trabalhadores, constatámos que ocorreram alterações de posição remuneratória, em 2018 e 2019, por acumulação de pontos, em conformidade com o disposto no n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, conforme consta no quadro 2.

Quadro 2 – Número de Alterações de Posição Remuneratória Operadas em 2018 e 2019

	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior
2018	17	8	7
2019	5	4	2
Decreto-Lei n.º 29/2019	14	-	-
Totais	36	12	9

Com os dados disponíveis, e podendo o número aumentar, consoante os resultados da avaliação por ponderação curricular, existem 9 (nove) trabalhadores, que deveriam ter progredido na carreira, com efeitos a 01 de janeiro de 2021, uma vez que alcançaram nessa data os 10, ou mais, pontos.

A informação de cada trabalhador com a informação apurada encontra-se nas tabelas 4, 5 e 6 dos anexos. No caso de os trabalhadores que não têm indicação de pontos, trata-se de situações que carecem ainda de confirmação.

3.5 Trabalhadores Integrados pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários

A Freguesia de Lumiar, através do programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários, aprovado pela Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, integrou trabalhadores nas carreiras gerais conforme ilustrado no quadro 3.

O contrato destes trabalhadores iniciou-se, na sua maioria a 01/01/2019, à exceção de duas trabalhadoras, uma iniciou a 05/12/2018 e outra a 01/09/2019.

Quadro 3 – Número de Trabalhadores Integrados pelo PREVP (2019)

Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior
28*	19	6

*Um trabalhador cessou o vínculo por falecimento, em 2021.

Relativamente a estes trabalhadores foi comunicado, em ofício remetido a 28/05/2021, que aos mesmos seria atribuído um “ponto automático”, e que, em alternativa poderia ser solicitada uma avaliação por ponderação curricular.

No nosso entendimento, o procedimento correto seria proceder à reconstituição da carreira por avaliação por ponderação curricular, em conformidade com o n.º 2 do artigo 13.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro) até ao **biénio 2017/2018**.

No que concerne ao **biénio 2019/2020**, os trabalhadores já integrados, deveriam ter sido objeto de avaliação pelo SIADAP 3, uma vez que o mesmo não foi aplicado, e também lhes deveria ter sido comunicado a possibilidade de avaliação por ponderação curricular como suprimento de avaliação.

Neste grupo de trabalhadores, já ocorreram mobilidades intercarreiras. Na situação de uma trabalhadora, a sua reconstituição de carreira, referente ao período em que esteve com vínculo precário, não é relevante à data atual, uma vez que operou uma mobilidade para a carreira de Técnico Superior, em fevereiro de 2020, tendo consolidado com efeitos a 01/01/2021. Para uma outra trabalhadora os efeitos da sua reconstituição de carreira apenas serão relevantes se não consolidar a mobilidade a decorrer.

É importante ressaltar que não existe, na grande maioria dos casos, declaração da Junta de Freguesia com informação sobre o tempo em que os trabalhadores exerceram as funções como precários, quais foram as tarefas executadas e experiências relevantes para a ponderação curricular.

Para os trabalhadores abrangidos pelo PREVP, e considerando a comunicação do “ponto automático”, poder-se á manter essa informação, até ao biénio 2017/2018. No que se refere ao biénio 2019/2020, deverá informar-se da necessidade de requerem a avaliação por ponderação curricular, a fim de suprimirem a ausência de avaliação.

3.6 Pedidos de Avaliação por Ponderação Curricular

Na sequência do *e-mail* remetido pelo Sr. Presidente, em 2021, aos trabalhadores da Freguesia de Lumiar, foram rececionados pedidos ou meras comunicações em resposta ao mesmo, contabilizados nos quadros 5 e 6.

Quadro 5 – Solicitações/Comunicações Trabalhadores

Tipo de Resposta	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior	Total
Avaliação Ponderação Curricular	1	5	10	16
Arrastamento	3	2	1	6
Totais	4	7	11	22

Quadro 6 – Solicitações/Comunicações Trabalhadores – Precários

Tipo de Resposta	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior	Total
Avaliação Ponderação Curricular	1	2	7	10
Ponto Automático	3	8	-	11
Totais	4	10	7	21

As solicitações de avaliação por ponderação curricular, para diferentes biénios, encontram-se descritas nas tabelas 7 e 8 dos anexos.

Os pedidos/solicitações datam, na sua maioria, de 2021. Há, porém, quatro situações cujos pedidos se reportam a anos anteriores (desde 2016), o que exige que a avaliação curricular de biénios anteriores ao de 2019/2020, seja concretizada.

Nos *dossiers* onde consta a documentação para a avaliação por ponderação curricular, enviado pelos trabalhadores, falta declaração da Junta de Freguesia onde constem os elementos necessários a esta modalidade de avaliação, tais como: exercício de funções, e respetivo período temporal, bem como participação em ações relevantes.

Uma referência ainda a uma outra situação específica. Por mero acaso, foi-nos entregue um requerimento deste trabalhador, datado de 21/04/2018, a solicitar a avaliação por

ponderação curricular dos anos 2009 a 2016 e que se encontra, somente, no *software* de vencimentos/pessoal.

Em síntese, temos 4 grupos de trabalhadores que deverão ou poderão ser sujeitos à avaliação curricular, com fundamentação distinta:

- Trabalhadores que pretendem ver a sua classificação melhorada através da avaliação curricular;
- Trabalhadores que arrastaram, incorretamente, classificações obtidas numa carreira ou categoria de origem, e que dependem da avaliação curricular para poderem usufruir de pontos;
- Trabalhadores que foram integrados pelo PREVP, que não querendo ficar com o “ponto automático” (sem prejuízo do exposto no ponto 3.5 deste documento), pretendem a ponderação curricular em relação ao período em que exerceram funções como precários;
- Total de trabalhadores que foram integrados como precários, que não poderão ficar com o ponto automático em 2019/2020 (sem prejuízo do exposto no ponto 3.5 deste documento), uma vez que a regularização teve efeitos, na sua maioria, a 01 de janeiro de 2019.

A nossa proposta recai em realizar a ponderação curricular, aos pedidos apresentados e identificados nas tabelas 7 e 8, à exceção de duas trabalhadoras. Uma das quais já foi exposta a situação no ponto 3.5 do presente relatório. Em relação à segunda trabalhadora, a mesma iniciou a mobilidade para a carreira e categoria de Assistente Técnico, a 01 de fevereiro de 2020, e consolidou a 01 de janeiro de 2021. Como a maior parte do biénio 2019/2020 esteve como Assistente Operacional, a existir uma avaliação, a mesma terá efeitos nessa carreira e não na carreira de destino.

IV. AÇÕES A DESENVOLVER

Neste capítulo, damos a conhecer as ações que, na nossa opinião devem ser desenvolvidas para que o órgão executivo, dê (re)início aos procedimentos necessários à regularização do processo de avaliação dos trabalhadores e correspondente valorização remuneratória, caso se aplique.

- 1) **Proceder à comunicação de pontos a todos os trabalhadores, à data atual.**
Submeter proposta ao órgão executivo com listagem dos trabalhadores e respetivos pontos de avaliação, e a devida fundamentação;
- 2) **Comunicar aos trabalhadores respetivos, a alteração de posição remuneratória.**
Submeter proposta para o órgão executivo, com listagem dos trabalhadores que reuniram condições para alterar de posicionamento remuneratório em 2021.
- 3) **Constituir a Comissão de Avaliação.**
Submeter proposta ao órgão executivo para constituição deste órgão e elaborar e aprovar o seu regulamento de funcionamento
- 4) **Aferir a situação da Comissão Paritária**, analisando os resultados do ato eleitoral, e designar os representantes do órgão executivo.
- 5) **Informar todos os trabalhadores que solicitaram avaliação por ponderação curricular**, das circunstâncias e de como proceder, atendendo às situações específicas e que foram identificadas ao longo do relatório.
- 6) **Designar o Avaliador para proceder à avaliação por ponderação curricular.**
Apresentar proposta ao órgão executivo, com a designação do avaliador, o qual, em nosso entendimento deve ser um membro do órgão executivo que não integre a Comissão de Avaliação, preferencialmente.
- 7) **Reunir a Comissão de Avaliação**, a fim de se iniciar os trâmites relativos aos pedidos de ponderação curricular.
- 8) **Emitir declarações** de exercício de funções, na carreira e categoria, e respetiva antiguidade, indicação das atividades desenvolvidas e da participação em ações relevantes que possam ser importantes para a ponderação curricular, a fim de ser possível realizar a avaliação curricular aos trabalhadores que a solicitaram.
- 9) **Emitir declarações** do exercício de funções durante o período em que o trabalhador esteve com **vínculo precário**, com indicação das atividades desenvolvidas, da carreira e categoria e período temporal, e informação de participação em ações relevantes, a fim de ser possível, fazer a ponderação curricular aos trabalhadores que a solicitaram.

V. CONCLUSÃO

A progressão nas carreiras é um direito dos trabalhadores, e traduz-se numa valorização monetária, que é, de todo, importante garantir e salvaguardar.

O processo de avaliação, nos termos da Lei do SIADAP, é um processo de difícil implementação e moroso, mas obrigatório.

Nas Autarquias Locais, em especial nas Juntas de Freguesia, a complexidade é amplificada pela inexistência de chefias, deixando todo o processo dependente de avaliadores, os eleitos que integram a Junta de Freguesia.

O SIADAP é, no entanto, o mecanismo principal para garantir a evolução salarial dos trabalhadores da Administração Pública, justificando a realização deste trabalho de análise, que identifique as necessidades ao nível desta matéria.

Ao longo do relatório teve-se como preocupação não só identificar as situações menos corretas, mas também e principalmente, apontar soluções que no nosso entendimento e opinião, serem as necessárias para concluir os processos de avaliação até ao ciclo 2019/2020.

Não poderemos deixar de referir que este trabalho, de carácter moroso, revestiu-se de uma complexidade anormal, com incidência na dispersão da documentação e em muitos casos, na inexistência da mesma.

No que respeita a processos de mobilidade intercarreiras/intercategorias ou entre órgãos a pouca informação existente, dificulta ou impossibilita até, conclusões fidedignas, em alguns dos casos. Por essa razão, procurou-se utilizar diversas fontes de informação, fazendo o cruzamento da mesma.

Há de facto, a necessidade de criar/definir vários processos e procedimentos na circulação de documentação alusiva aos recursos humanos, que viabilizem a organização dos processos individuais dos trabalhadores, com toda a informação relevante para a sua carreira, em papel e digital.

De forma resumida, podemos concluir que a Freguesia de Lumiar tem agora, informação que lhe permite conhecer a situação dos trabalhadores (quase todos) ao nível da acumulação de pontos relevantes para as progressões, e iniciar os trâmites processuais que conduzam à conclusão dos processos de avaliação até ao biénio 2019/2020.

Entroncamento, 11 de março de 2022.

As Consultoras

Carla Dias

Vanessa Diniz