

Decreto Regulamentar n.º 18/2009
de 4 de Setembro

O SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, integra três subsistemas de avaliação de desempenho: o subsistema de avaliação do desempenho dos serviços públicos (SIADAP 1); o subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes (SIADAP 2), e o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3).

A aplicação dos subsistemas de avaliação do desempenho, tal como preconizado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, suscita um conjunto de situações resultantes das especificidades orgânicas dos serviços das autarquias locais.

Assim, preconiza-se, através do presente decreto regulamentar, um subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, onde se incluem os serviços municipais e os serviços municipalizados, em que a avaliação daquelas unidades orgânicas se realiza com base em objectivos de eficácia, eficiência e de qualidade, a qual deverá ter uma expressão qualitativa.

O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes integra a avaliação dos dirigentes superiores e intermédios. O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes da Administração Pública desdobra-se em dois processos distintos de avaliação com relevância para a administração autárquica: avaliação dos dirigentes superiores do 1.º grau e avaliação dos dirigentes intermédios.

Considerando que só os municípios têm dirigentes superiores e intermédios, seja nos serviços municipais seja nos serviços municipalizados, o SIADAP 2, ora aprovado, tem por âmbito de aplicação a realidade municipal.

A avaliação dos dirigentes superiores assenta, pois, nas cartas de missão e a avaliação dos dirigentes intermédios centra-se nos resultados obtidos pela respectiva unidade orgânica e nas competências demonstradas no seu desempenho.

No caso das 4259 freguesias existentes em Portugal, a sua dimensão, na generalidade, permite concluir que a regra é a da existência de um número muito reduzido de funcionários e que estes, fundamentalmente, integram apenas as carreiras de grau 1 e de grau 2 de complexidade funcional.

A experiência com a aplicação do SIADAP aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho, permitiu identificar um conjunto de constrangimentos impeditivos da sua plena aplicação na esmagadora maioria das freguesias.

Agora, respeitando os princípios constantes do actual SIADAP, adopta-se um regime facultativo de avaliação para os trabalhadores das pequenas freguesias que integrem uma carreira para cujo recrutamento seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano e cujas actividades ou tarefas que desenvolvam se caracterizem, maioritariamente, como de rotina, com carácter de

permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, em que a avaliação de desempenho possa incidir exclusivamente sobre o parâmetro «Competências».

Trata-se da adopção a título definitivo, para as freguesias de pequena dimensão, de um regime já existente, ainda que a título transitório, na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que permitirá a aplicação do SIADAP na totalidade das freguesias.

Com o presente decreto regulamentar, adapta-se, pois, à administração local, em pleno, o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente decreto regulamentar procede à adaptação aos serviços da administração autárquica do sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 - A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplica-se, com as adaptações constantes do presente decreto regulamentar, às unidades orgânicas, dirigentes e trabalhadores dos municípios e respectivos serviços municipalizados e das freguesias.

2 - O presente decreto regulamentar aplica-se, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, às áreas metropolitanas e comunidades intermunicipais.

Artigo 3.º

Definições

1 - As referências feitas ao membro do Governo ou ao dirigente máximo do serviço ou organismo na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, consideram-se feitas:

- a) Nos municípios, ao presidente da câmara municipal;
- b) Nas freguesias, à junta de freguesia;
- c) Nos serviços municipalizados, ao presidente do conselho de administração.

2 - Aplicam-se aos serviços da administração autárquica as definições referidas nas alíneas a), c) a f), h) e j) a m) do artigo 4.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Artigo 4.º

Sistema de planeamento

1 - O SIADAP articula-se com o sistema de planeamento de cada entidade constituindo um instrumento de acompanhamento e avaliação do cumprimento dos objectivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo e dos objectivos anuais e planos de actividades, baseado em indicadores de medida a obter pelos serviços.

2 - A articulação com o sistema de planeamento pressupõe a coordenação permanente entre todas as unidades orgânicas.

Artigo 5.º

Ciclo anual de gestão

O SIADAP integra-se no ciclo anual de gestão das entidades referidas no artigo 2.º, que apresenta as seguintes fases:

a) Fixação dos objectivos de cada unidade orgânica para o ano seguinte, tendo em conta as suas competências orgânicas, os objectivos estratégicos plurianuais determinados pelo órgão executivo, os compromissos assumidos na carta de missão pelo dirigente superior, quando exista, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;

b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respectivo pessoal, nos termos da legislação aplicável;

c) Definição das actividades para o ano seguinte, indicadores de desempenho da entidade e de cada unidade orgânica;

d) Monitorização e eventual revisão dos objectivos da entidade e de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo;

e) Elaboração do relatório de actividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados e o relatório de auto-avaliação previsto no presente decreto regulamentar.

Artigo 6.º

Subsistemas do SIADAP

1 - O SIADAP integra os seguintes subsistemas:

a) O subsistema de avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 1;

b) O subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes dos municípios, abreviadamente designado por SIADAP 2;

c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores das autarquias locais, abreviadamente designado por SIADAP 3.

2 - Os subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada pela coerência entre objectivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objectivos do ciclo de gestão da entidade, objectivos das unidades orgânicas, objectivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores, quando existam, e objectivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores.

CAPÍTULO II

Subsistemas de avaliação do desempenho

SECÇÃO I

Avaliação do desempenho das unidades orgânicas dos municípios

Artigo 7.º

Âmbito

A avaliação do desempenho das unidades orgânicas é efectuada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão do município ou dos serviços municipalizados e abrange as unidades orgânicas que dependam directamente dos membros do órgão executivo respectivo.

Artigo 8.º

Parâmetros de avaliação

1 - A avaliação do desempenho das unidades orgânicas realiza-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Objectivos de eficácia», entendida como medida em que uma unidade orgânica atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
- b) «Objectivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;
- c) «Objectivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2 - Os objectivos são propostos pela unidade orgânica, até 30 de Novembro do ano anterior a que respeitam, ao membro do órgão executivo de que dependa e são por este aprovados, até 15 de Dezembro.

3 - Para avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objectivo;
- b) Atingiu o objectivo;
- c) Não atingiu o objectivo.

4 - Em cada unidade orgânica são definidos:

- a) Os indicadores de desempenho para cada objectivo e respectivas fontes de verificação;
- b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objectivo, de acordo com a natureza das unidades orgânicas.

Artigo 9.º

Monitorização e revisão dos objectivos

1 - A proposta de objectivos apresentada pela unidade orgânica ao membro do órgão executivo de que dependa deve ser acompanhada dos instrumentos que permitam o

acompanhamento e monitorização concomitante, por parte deste, da execução de cada um dos objectivos.

2 - O dirigente da unidade orgânica deve apresentar trimestralmente um relatório sintético que permita o acompanhamento e a monitorização concomitante da respectiva execução, tendo em vista a adopção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a revisão dos objectivos em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo.

Artigo 10.º

Relatório do desempenho da unidade orgânica

A unidade orgânica deve apresentar um relatório do desempenho ao membro do órgão executivo de que dependa, até 15 de Abril do ano seguinte ao que se refere, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com os objectivos anualmente fixados e deve ser acompanhado de informação relativa:

a) À apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos;

b) Às causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes;

c) Às medidas que devem ser tomadas para um reforço positivo do seu desempenho, evidenciando as condicionantes que afectem os resultados a atingir;

d) À audição dos trabalhadores na auto-avaliação dos serviços.

Artigo 11.º

Expressão qualitativa da avaliação

1 - A avaliação final do desempenho das unidades orgânicas é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

a) Desempenho bom, atingiu todos os objectivos, superando alguns;

b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objectivos ou os mais relevantes;

c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objectivos mais relevantes.

2 - Em cada município ou serviço municipalizado, pode ainda ser atribuída às unidades orgânicas avaliadas com Desempenho bom uma distinção de mérito reconhecendo Desempenho excelente, a qual significa superação global dos objectivos.

Artigo 12.º

Distinção de mérito

1 - Em cada município ou serviço municipalizado, podem ser seleccionadas as unidades orgânicas que se distinguiram no seu desempenho para a atribuição do Desempenho excelente até 20 % do conjunto das unidades orgânicas.

2 - A atribuição da distinção de mérito assenta na justificação circunstanciada, designadamente por motivos relacionados com:

a) Evolução positiva e significativa dos resultados obtidos pela unidade orgânica em comparação com anos anteriores;

b) Excelência dos resultados obtidos demonstrada, designadamente, por comparação com os resultados obtidos pelas restantes unidades orgânicas;

c) Manutenção do nível de excelência antes atingido, se possível com a demonstração referida na alínea anterior.

3 - Compete, em cada município ou serviço municipalizado, à respectiva câmara municipal ou conselho de administração atribuir a distinção Desempenho excelente, assim como ratificar a avaliação das unidades orgânicas atribuídas pelo membro do órgão executivo de que dependam.

Artigo 13.º

Efeitos da distinção de mérito

1 - A atribuição da distinção de mérito pode determinar a mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores que integram a unidade orgânica ou a atribuição de prémios.

2 - A alteração da posição remuneratória dos trabalhadores referidos no número anterior abrange os trabalhadores que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Duas menções máximas, consecutivas;

b) Três menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou

c) Cinco menções imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas.

3 - Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação do seu desempenho.

4 - Em face da ordenação referida no número anterior o montante máximo dos encargos fixado por cada universo é distribuído, pela ordem mencionada, de forma que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

5 - Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 2, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.

6 - Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 2 são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

7 - Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano em que tem lugar.

8 - A atribuição de prémios abrange os trabalhadores que, na unidade orgânica,

tenham obtido, na última avaliação do seu desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

9 - Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

10 - Em face da ordenação referida no número anterior, e após exclusão dos trabalhadores que, nesse ano, tenham alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria por cujo nível remuneratório se encontrem a auferir a remuneração base, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo é distribuído, pela ordem mencionada, de forma que cada trabalhador receba o equivalente à sua remuneração base mensal.

11 - Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 8, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

12 - Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objectivamente revelado e avaliado.

13 - As alterações do posicionamento remuneratório e a atribuição de prémios previstos no presente artigo são tornadas públicas, com a respectiva fundamentação, por afixação no órgão ou serviço e por inserção em página electrónica.

SECÇÃO II

Avaliação do desempenho dos dirigentes superiores

Artigo 14.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores integra-se no ciclo de gestão do município e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Grau de cumprimento dos compromissos» constantes das respectivas cartas de missão, tendo por base os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objectivos de eficácia, eficiência e qualidade nelas assumidos e na gestão dos recursos afectos à unidade orgânica;

b) «Competências» de liderança, de visão estratégica e de gestão demonstradas.

Artigo 15.º

Avaliação intercalar

1 - Para efeitos de avaliação intercalar, prevista no n.º 2 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, deve o dirigente superior remeter ao presidente da câmara municipal, vereador ou, nos serviços municipalizados, membro do conselho de administração de que dependa, até 15 de Abril de cada ano, um relatório sintético.

2 - No relatório referido no número anterior deve explicitar-se a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos fixados na

carta de missão do dirigente para o ano em apreço em relação a anos anteriores e os resultados obtidos na gestão de recursos humanos, evidenciando o resultado global da aplicação do SIADAP 2 e SIADAP 3, incluindo expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total e por carreira.

Artigo 16.º

Expressão da avaliação

1 - A avaliação intercalar do desempenho dos dirigentes superiores afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.

2 - Pode ser atribuída aos dirigentes superiores a menção qualitativa de Desempenho excelente, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

3 - O reconhecimento de mérito previsto no número anterior e os resultados da avaliação que fundamentam a atribuição de prémios de gestão são objecto de publicitação pelos meios considerados mais adequados.

4 - A diferenciação de desempenhos dos dirigentes superiores é garantida pela fixação da percentagem máxima de 5 % do total de dirigentes superiores para atribuição de distinção de mérito com reconhecimento de Desempenho excelente.

5 - A percentagem prevista no número anterior incide sobre o número de dirigentes superiores do município sujeitos ao presente regime de avaliação.

6 - Em cada município, compete ao respectivo presidente da câmara municipal ou, nos serviços municipalizados, ao presidente do conselho de administração reconhecer o Desempenho excelente, assim como assegurar a harmonização dos processos de avaliação, visando garantir o respeito pela percentagem fixada no n.º 4.

Artigo 17.º

Avaliadores

Os dirigentes superiores são avaliados pelo presidente da câmara municipal, vereador ou, nos serviços municipalizados, membro do conselho de administração de que dependam, a quem compete outorgar a carta de missão.

SECÇÃO III

Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios

Artigo 18.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios integra-se no ciclo de gestão do município e efectua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos nos objectivos da unidade orgânica que dirige;

b) «Competências», integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

Artigo 19.º

Avaliação intercalar

1 - A avaliação anual intercalar prevista no n.º 2 do artigo 29.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, fundamenta-se na avaliação dos parâmetros referidos no artigo anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.

2 - O parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objectivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

3 - Os resultados obtidos em cada objectivo são valorados através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

- 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.

4 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.

5 - O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.

6 - O presidente do órgão executivo, ouvido o conselho coordenador da avaliação, pode estabelecer por despacho as competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, escolhidas de entre as constantes na lista referida no n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

7 - Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

- 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.

8 - A pontuação final a atribuir no parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas.

9 - Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25 %.

10 - A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

11 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

12 - Por determinação do órgão executivo, devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no n.º 9 em função das especificidades dos cargos ou das competências das unidades orgânicas.

Artigo 20.º

Avaliadores

1 - Os dirigentes intermédios são avaliados pelo superior hierárquico de quem directamente dependam.

2 - Por despacho do presidente do órgão executivo podem ainda concorrer como elementos informadores da avaliação dos dirigentes intermédios:

a) A avaliação efectuada pelos restantes dirigentes intermédios do mesmo grau e, sendo do 2.º grau, os que exercem funções na mesma unidade orgânica;

b) A avaliação efectuada pelos dirigentes e trabalhadores subordinados directamente ao dirigente.

3 - A avaliação prevista no número anterior obedece às seguintes regras:

a) É facultativa;

b) Não é identificada;

c) Tem carácter de informação qualitativa e é orientada por questionário padronizado, ponderando seis pontos de escala em cada valoração.

4 - É obrigatória a justificação sumária para cada valoração escolhida da escala prevista na alínea c) do número anterior, excepto para os pontos médios 3 e 4.

SECÇÃO IV

Avaliação de **desempenho dos trabalhadores**

Artigo 21.º

Conselho coordenador da avaliação

1 - Junto dos órgãos a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º, funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do SIADAP 2 e do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 5.º;

b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos;

c) Estabelecer o número de objectivos 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;

d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 2 e do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de Desempenho excelente;

e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes avaliados;

f) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas.

2 - Nos municípios, o conselho de coordenação da avaliação é presidido pelo presidente da câmara e integra:

a) Os vereadores que exerçam funções a tempo inteiro;

b) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;

c) Três a cinco dirigentes, designados pelo presidente da câmara.

3 - Nos municípios dotados de direcções municipais, sem prejuízo da existência do conselho coordenador da avaliação previsto no número anterior, para efeitos de operacionalização do seu funcionamento, podem ser criadas secções autónomas presididas pelo presidente da câmara, compostas por um número restrito de dirigentes, incluindo, obrigatoriamente, o respectivo director municipal, exercendo as competências previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1.

4 - Nos municípios em que existam serviços municipalizados, o conselho coordenador da avaliação é presidido pelo presidente do conselho de administração e integra:

a) O dirigente responsável pela área de recursos humanos;

b) Três a cinco dirigentes, designados pelo presidente do conselho de administração.

5 - A presidência do conselho coordenador da avaliação pode ser delegada nos termos da lei.

6 - O órgão a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º das entidades abrangidas pelo presente decreto regulamentar assegura a elaboração do regulamento de funcionamento do conselho coordenador da avaliação, tendo em conta a sua natureza e dimensão.

7 - O conselho coordenador da avaliação tem composição restrita aos membros do órgão executivo constantes do respectivo conselho e aos dirigentes com grau superior aos dos dirigentes em avaliação quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes e, no caso de se tratar do exercício da competência referida na alínea e) do n.º 1, aplica -se, com as devidas adaptações, o disposto nos n.os 3 e seguintes do artigo 69.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Artigo 22.º

Comissão paritária

1 - Junto dos órgãos referidos no n.º 1 do artigo 3.º, funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2 - A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração, designados pelo órgão referido no n.º 1 do artigo 3.º, sendo um membro do conselho coordenador da avaliação e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.

3 - Nos municípios dotados de direcções municipais, pode ser constituída uma comissão paritária por direcção municipal, em que os representantes da Administração são designados de entre os membros das secções autónomas previstas no n.º 3 do artigo anterior e os representantes dos trabalhadores eleitos pelos universos de trabalhadores que correspondam à competência daquelas secções autónomas.

4 - Os vogais representantes da Administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efectivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

5 - Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efectivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de toda a entidade, ou de parte deles, no caso em que existam várias comissões paritárias.

6 - 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 electrónica do serviço ou, não existindo página electrónica, em edital na entidade, do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:

a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até 48 horas antes da realização do acto eleitoral;

b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;

c) Data do acto eleitoral;

d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;

e) Data limite da comunicação dos resultados ao dirigente respectivo;

f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

7 - A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

8 - Os vogais efectivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respectivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

9 - Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efectivos e suplentes, representantes da Administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.os 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.

10 - Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para

preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

11 - Nas situações previstas no n.º 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

SECÇÃO V

Das freguesias

Artigo 23.º

Avaliação do desempenho dos trabalhadores das freguesias

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores das freguesias rege-se pelo regime de avaliação do desempenho previsto no presente decreto regulamentar, com as especificidades constantes do presente artigo.

2 - Nas freguesias com menos de 20 trabalhadores a avaliação do desempenho pode incidir exclusivamente sobre o parâmetro «Competências», tendo em conta as seguintes especificidades:

a) Os trabalhadores abrangidos integrem uma carreira para cujo recrutamento seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano do ensino secundário e cujas actividades ou tarefas que desenvolvam se caracterizem maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas;

b) A avaliação de desempenho assenta na avaliação do parâmetro «Competências», previamente escolhidas, para cada trabalhador, de acordo com as regras definidas no artigo 68.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, em número não inferior a oito, mediante acordo entre o avaliador e o avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não houver acordo, de entre as competências a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º daquela lei;

c) À avaliação de cada competência aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, podendo ser atribuída a cada competência ponderação diferente de forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

3 - Na escolha das «Competências» é obrigatória uma que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

4 - A avaliação final é a média aritmética, simples ou ponderada, das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

5 - Nas freguesias, as competências atribuídas ao conselho coordenador da avaliação são confiadas a uma comissão de avaliação, a constituir por deliberação da junta de freguesia, ouvidos os avaliados, sendo composta pelo presidente da junta de freguesia, que preside, o tesoureiro ou o secretário da junta e trabalhadores com responsabilidade

funcional adequada.

CAPÍTULO III

Sistema de informação de suporte à gestão de desempenho e acções de controlo

Artigo 24.º

Gestão e acompanhamento do SIADAP 2 e do SIADAP 3

1 - O disposto no presente decreto regulamentar em matéria de processos de avaliação e respectivos instrumentos de suporte não impede o seu cumprimento em versão electrónica e, quando for o caso, com utilização de assinaturas digitais.

2 - Compete à Direcção-Geral das Autarquias Locais (DGAL):

a) Acompanhar e apoiar a aplicação da avaliação do desempenho;

b) Elaborar relatório anual, para efeitos estatísticos, que evidencie a forma como o SIADAP foi aplicado nas autarquias locais.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, incumbe aos municípios a prestação da informação solicitada pela DGAL.

4 - Ao incumprimento do dever de prestação de informação previsto no número anterior é aplicável o disposto no n.º 7 do artigo 50.º da Lei n.º 2/2007, de 15 de Janeiro.

5 - Todos os processos de transmissão da informação no âmbito de cada autarquia local e de alimentação das bases de dados relevantes devem ter suporte electrónico.

6 - A estrutura e o conteúdo dos relatórios referidos nos números anteriores são objecto de normalização através de despacho do membro do Governo responsável pela área da administração local.

7 - Deve a DGAL fornecer à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público a informação necessária para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 76.º e no artigo 77.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Artigo 25.º

Publicitação de resultados

1 - Anualmente é divulgado por cada entidade o resultado global da aplicação do SIADAP, contendo ainda o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.

2 - Os resultados globais da aplicação do SIADAP nas autarquias locais são publicitados externamente pela DGAL, nomeadamente na sua página electrónica.

Artigo 26.º

Página electrónica

A informação relativa à aplicação do SIADAP é publicada na página electrónica da autarquia local e, caso não exista, os documentos com tal informação são publicitados por afixação em local adequado ou são objecto de livre acesso em local público.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 27.º

Pessoal das assembleias municipais

1 - O pessoal afecto a tempo inteiro à assembleia municipal é avaliado pelo respectivo presidente.

2 - Nos casos em que se aplique o disposto no número anterior, o presidente da assembleia municipal, ou outro elemento da mesa em que seja delegada a competência, integra o conselho coordenador da avaliação.

Artigo 28.º

Cartas de missão

As cartas de missão de dirigentes superiores que à data da entrada em vigor da presente lei ainda as não tenham recebido são subscritas no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente decreto regulamentar.

Artigo 29.º

Regulamentação

São aplicáveis à administração local os instrumentos necessários à aplicação do SIADAP aprovados por portaria ou despacho do membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Artigo 30.º

Avaliação do desempenho em 2008 e 2009

1 - A avaliação do desempenho referente ao ano de 2009 efectua-se de acordo com o sistema de avaliação do desempenho aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.

2 - Aos trabalhadores cujo desempenho em 2008 e 2009 não tenha sido avaliado por não aplicação efectiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho é atribuído um ponto por cada ano.

3 - Aos trabalhadores referidos no número anterior é aplicável o disposto nos n.os 9 a 11 do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 31.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.

Artigo 32.º

Entrada em vigor

O presente decreto regulamentar entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 30.º

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 9 de Julho de 2009. - José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa - Fernando Teixeira dos Santos.

Promulgado em 25 de Agosto de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.

Referendado em 26 de Agosto de 2009.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.