



PROPOSTA N.º 2_/2021

MANDATO 2017/2021

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO - DIFERENÇÃO DE DESEMPENHOS

Considerando,

- O processo de SIADAP 3 em curso e o disposto no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual – Lei do SIADAP;
- O levantamento efetuado pelos serviços de recursos humanos relativamente aos trabalhadores com tempo de serviço efetivo necessário à avaliação e ilustrado na tabela seguinte:

| Carreira | N.º de trabalhadores da Freguesia no início do ciclo 2019/2020 | N.º de trabalhadores com pelo menos um ano de serviço efetivo durante o ciclo 2019/2020 |
|------------------------|--|---|
| Técnico Superior | 4 | 4 |
| Assistente Técnico | 6 | 4 |
| Assistente Operacional | 11 | 9 |

- A trabalhadora *Sara Patrícia Martins Palma*, esteve ausente ao serviço por mais de um ano por motivos de baixa médica, e que já lhe foi comunicado o arrastamento da sua classificação do ciclo 2015/2016 para o presente biénio, conforme números 5 e 6 do artigo 42.º da Lei do SIADAP, bem como a possibilidade de solicitar ponderação curricular nos termos do n.º 7 da referida Lei;
- O prazo para apresentação do requerimento terminou no dia 29 (respeitando-se os três dias de dilação do correio) e a trabalhadora não fez o requerimento da ponderação curricular;
- O caso dos trabalhadores *Orlando Oliveira Bartolomeu* e *Emiliano de Sousa Catarino* que se reformaram com efeito a 05/11/2020 e 21/03/2021, respetivamente;
- A trabalhadora *Marisa da Piedade Tomás*, iniciou mobilidade entre órgãos para o Município de Loulé em 01/07/2020, onde consolidou, não sendo avaliada por esta autarquia;
- As percentagens máximas previstas no artigo 75.º da Lei do SIADAP, que determinam que a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação 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;



- As percentagens previstas no ponto anterior incidem sobre o número de trabalhadores que possuam os requisitos funcionais para avaliação;
- As percentagens referidas anteriormente devem ser do conhecimento de todos os avaliados;

Propõe-se, ao abrigo da competência conferida da alínea d) do n.º 1 do artigo 60.º e do n.º 4 artigo 75.º da Lei do SIADAP a distribuição das percentagens ocorra nos seguintes termos:

Quotas Globais para 17 Trabalhadores:

| | |
|----------------------------|----------|
| Desempenho Excelente (5%) | 1 |
| Desempenho Relevante (25%) | 5 |

Valores com aproximação por excesso, conforme n.º 2 do artigo 75.º da Lei do SIADAP

Quotas Proporcionais por Carreiras

| Carreira | N.º Trabalhadores | Diferenciação de desempenho | |
|------------------------|----------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| | | N.º Desempenho Excelentes (5%) | N.º Desempenho Relevantes (25%) |
| Técnico Superior | 4 | 1 | 1 |
| Assistente Técnico | 4 | | 1 |
| Assistente Operacional | 9 | | 3 |

Valores com aproximação por excesso, conforme n.º 2 do artigo 75.º da Lei do SIADAP

Que a distribuição das percentagens seja publicitada internamente, através dos canais habituais.

Quarteira, 29 de abril de 2021.

O Presidente

