



MUNICÍPIO DE SÁTÃO **CÂMARA MUNICIPAL**

FAQ'S – COMISSÃO PARITÁRIA

1) O QUE É A COMISSÃO PARITÁRIA?

A Comissão paritária surge no âmbito do processo de avaliação do desempenho, SIADAP 3, como um novo interveniente, para além do avaliador, avaliado, conselho coordenador da avaliação e do dirigente máximo do serviço. A Comissão Paritária funciona junto do dirigente máximo do serviço que, no nosso caso, é o Exmo. Senhor Presidente da Câmara.

2) QUAL O OBJETIVO DA COMISSÃO PARITÁRIA?

Apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer aos trabalhadores avaliados, antes da homologação, caso estes solicitem a sua intervenção.

3) QUAL A COMPETÊNCIA DA COMISSÃO PARITÁRIA?

A Comissão Paritária tem competência consultiva.

4) COMO É CONSTITUÍDA A COMISSÃO PARITÁRIA?

É constituída por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração e dois representantes dos trabalhadores.

5) QUEM SÃO OS VOGAIS REPRESENTANTES DA ADMINISTRAÇÃO?

Os vogais representantes da Administração são designados, pelo Presidente da Câmara, em número de quatro, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

6) QUEM SÃO OS VOGAIS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES?

Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, em número de seis, sendo dois efetivos 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 existirem várias comissões paritárias).

7) QUANDO DEVE DECORRER O PROCESSO DE ELEIÇÃO DOS VOGAIS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES?

No mês de dezembro.

8) QUEM PODE SER ELEITO COMO REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES? Qualquer trabalhador pode ser eleito desde que pertença ao universo dos trabalhadores da Comissão Paritária 1 ou da Comissão Paritária 2, excluindo os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou equiparados.

9) QUAL A DURAÇÃO DO MANDATO DA COMISSÃO PARITÁRIA?

Quatro anos.

10) QUANDO PODE O TRABALHADOR SOLICITAR A APRECIÇÃO DA SUA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO À COMISSÃO PARITÁRIA?

O trabalhador pode solicitar, querendo, a apreciação da sua avaliação do desempenho até 10 dias úteis, após tomar conhecimento da proposta de avaliação, antes da fase da homologação.

11) É OBRIGATÓRIO SOLICITAR A APRECIÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO À COMISSÃO PARITÁRIA?

Não. O pedido de apreciação da avaliação do desempenho à Comissão Paritária é facultativo.

12) COMO PODE O TRABALHADOR SOLICITAR A APRECIÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO À COMISSÃO PARITÁRIA?

O trabalhador avaliado, deve solicitar, ao Exmo. Senhor Presidente da Câmara, que o seu processo seja submetido a apreciação pela comissão paritária, através de requerimento (modelo de formulário – Pedido de Parecer à Comissão Paritária), apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

13) É NECESSÁRIO ANEXAR AO REQUERIMENTO ALGUNS DOCUMENTOS?

Sim. O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação pela Comissão Paritária.

14) O PEDIDO DE APRECIÇÃO PARA A COMISSÃO PARITÁRIA PODE SER RECUSADO?

Não.

15) QUANTO TEMPO PODERÁ DEMORAR A APRECIAÇÃO PELA COMISSÃO PARITÁRIA?

A apreciação pela Comissão Paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

16) A COMISSÃO PARITÁRIA PODE PEDIR INFORMAÇÕES A OUTROS INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO?

Sim. A Comissão Paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado, ou ao conselho coordenador da avaliação os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder trinta minutos.

17) QUEM REMETE OS PEDIDOS DE APRECIAÇÃO PARA A COMISSÃO PARITÁRIA?

O pedido de parecer para a comissão paritária, devem ser dirigidos ao Presidente da Câmara que os encaminha para a Divisão Gestão Administrativa e de Recursos Humanos (DARH - setor de Recursos humanos), a quem compete apreciar da regularidade formal do pedido.

18) EM QUE CONSISTE A VERIFICAÇÃO DA REGULARIDADE FORMAL DOS PEDIDOS DE SUBMISSÃO A PARECER DA COMISSÃO PARITÁRIA?

Consiste em verificar:

- a) Se o pedido está dirigido ao Presidente da Câmara;
- b) Se consta no requerimento a fundamentação para o pedido de apreciação e se o requerente junta documentação de suporte;
- c) A data da tomada de conhecimento da proposta de avaliação constante na respetiva ficha do trabalhador;

19) QUEM FAZ O ENCAMINHAMENTO DO PEDIDO DE APRECIAÇÃO PARA A COMISSÃO PARITÁRIA RESPETIVA?

A DARH, após a verificação da regularidade formal referida em 18) e desde que estejam reunidos os requisitos legalmente exigidos.

20) SE NÃO REUNIR UM OU MAIS REQUISITOS (REQUERIMENTO DIRIGIDO AO PRESIDENTE DA CÂMARA, FUNDAMENTAÇÃO DO PEDIDO, JUNTA DOCUMENTAÇÃO, PRAZO) NÃO SE ENVIA PARA A COMISSÃO PARITÁRIA?

Os casos de deficiência na apresentação do requerimento, serão imediatamente identificados pela DARH e o requerente será contactado pelo meio mais expedito e adequado para suprimimento das deficiências detetadas; no prazo máximo de 72 horas, após data de envio para DARH, o requerimento será encaminhado para a Comissão Paritária, acompanhado dos elementos e documentos originariamente anexos, ou entregues pelo requerente, em sede de suprimimento de deficiência do requerimento inicial.

21) DEPOIS DA APRECIACÃO EFETUADA PELA COMISSÃO PARITÁRIA O TRABALHADOR É NOTIFICADO?

Sim. O Parecer da Comissão Paritária será enviado à DARH, que procede à notificação do trabalhador, integra o referido parecer no processo de avaliação do mesmo, remetendo-o, em seguida, ao dirigente máximo do serviço para adequada homologação/despacho de avaliação.

22) QUAIS OS EFEITOS DO PARECER EMITIDO PELA COMISSÃO PARITÁRIA?

O parecer da Comissão Paritária será tido em conta, pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara, no momento da homologação/despacho e servirá de elemento de suporte à decisão sobre eventual reclamação que venha a ser apresentada, nos termos do nº. 2 do artigo 75º da Lei nº. 66-B/2007.

Legislação:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2013);

Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho.