

Despacho N.º 10_DGADR_2019

Nos termos do disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 58.º da lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foram aprovadas em reunião do CCA, por unanimidade dos seus membros, as orientações gerais relativas à aplicação do SIADAP no biénio 2019/20 e que se anexam ao presente. Assim, e em cumprimento do estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 60 da referida lei, determino a divulgação das presentes orientações pelos trabalhadores da DGADR.

Lisboa, 14 de março de 2019.

O Diretor – Geral

Gonçalo de Freitas Leal

Anexo I - Orientações do Conselho Coordenador de Avaliação para o ciclo avaliativo 2019-20

SIADAP 3 – Avaliação de desempenho dos trabalhadores

Nos termos do artigo 61.º e 62.º da lei 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual, o Conselho Coordenador de avaliação da DGADR, deliberou o seguinte:

1. Contratualização dos parâmetros de avaliação

A contratualização dos parâmetros de avaliação (objetivos e competências) ocorre:

- No início do ciclo avaliativo;
- Sempre que um trabalhador inicie novo cargo ou função;
- Em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir.

No biénio 2019/2020 a definição dos parâmetros a avaliar deverá ocorrer no momento da reunião de avaliação relativa ao biénio 17/18.

1.1 Objetivos

Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objectivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos. Ponderação na nota final = 60%.

Os objectivos são, designadamente:

- a) De produção de bens e actos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
- b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Não podem ser definidos mais de 3 indicadores de medida para cada objetivo.

1.2 Competências

O parâmetro competências visa avaliar o comportamento dos trabalhadores num conjunto de competências definidas para cada carreira. Ponderação na nota final = 40%.

No biénio 2019-20 manter-se-á a avaliação com base nas “competências” para as carreiras de Assistente Operacional, Fiscal de Obras, Assistente Técnico e Técnico de Informática, devendo, no entanto, ser atribuídos objetivos a trabalhadores que manifestamente não desempenhem atividades ou tarefas de rotina com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Para as restantes carreiras, o número de competências a fixar é de 5, escolhidas por avaliador e avaliado, de entre a lista de competências definida na portaria 359/2013, de 13 de dezembro.

Resumo:

Carreira	Parâmetros de avaliação	N.º de objetivos	N.º de competências	Competências
Assistente Operacional e Fiscal de Obras	Avaliação com base em competências*	N.A.	8 (obrigatório)	1 – Realização e orientação para resultados;
				2 – Orientação para o serviço público;
				4 – Organização e método de trabalho;
				5 – Trabalho de equipa e cooperação;
				8 – Adaptação e melhoria contínua;
				10 – Optimização de recursos;
				12 – Responsabilidade e compromisso com o serviço;
				14 – Orientação para a segurança.
Assistente Técnico e Técnico de Informática	Avaliação com base em competências*	N.A.	8 (obrigatório)	1 - Realização e orientação para resultados;
				3 – Conhecimentos e experiência;
				4 - Organização e método de trabalho;
				5 – Adaptação e melhoria contínua;
				7 – Trabalho de equipa e cooperação;
				9 – Comunicação;
				11 – Iniciativa e autonomia;
Especialista de Informática e Técnico Superior	Objetivos e Competências	5	6	13 – Responsabilidade e compromisso com o serviço.
				Escolhidas de entre a lista de competências para Técnico Superior da Portaria 359/2013

* Com possibilidade de definição de objetivos para trabalhadores que não executem tarefas de rotina ou padronizadas

2. Processo de monitorização

No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização do desempenho. O resultado dessa monitorização deve ser registado na respetiva ficha de monitorização, que consta do anexo IV da Portaria 359/2013.

3. Reformulação de objetivos

A reformulação de objectivos só é admissível quando se demonstre a existência de factos alheios ao desempenho do avaliado que impeçam ou condicionem de modo significativo, em sentido positivo ou negativo, a realização dos objectivos previamente contratualizados e deve ser precedida de reunião de monitorização. A reformulação determina nova negociação e contratualização de objetivos e a sua formalização na ficha constante do anexo V da portaria 359/2013. Não deve ocorrer reformulação de objetivos nos últimos três meses do biénio.

4. Orientações relativas ao cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos

Nos casos em que seja necessária a harmonização dos desempenhos para garantia do cumprimento das percentagens de diferenciação, o CCA considerará o seguinte critério:

- Nota quantitativa mais elevada (arredondada às milésimas, sempre que possível)

Se a aplicação deste critério não for suficiente para garantia do cumprimento das percentagens máximas, aplicar-se-ão os critérios de desempate fixados no artigo 84.º da lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, ou seja, e por esta ordem: avaliação obtida no parâmetro “resultados”, a última avaliação de desempenho nos anteriores e o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Serão consideradas para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente, as classificações superiores a 4,500.

5. Ponderação curricular

Nas situações em que não se verifiquem os requisitos funcionais para avaliação nos termos do artigo 42.º da lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e haja opção pela avaliação através de ponderação curricular, a mesma seguirá o disposto no artigo 43.º da referida lei em conjugação com o despacho normativo 4-A/2010 e os critérios definidos no anexo à ata n.º 1/2018 do CCA.

SIADAP 2 – Avaliação de desempenho dos dirigentes

A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é feita no termo das respectivas comissões de serviço, havendo lugar a uma **monitorização intercalar**, no final de cada ano civil.

O requisito para a monitorização intercalar é o exercício de funções dirigentes por um período mínimo de 6 meses seguidos ou interpolados.

A avaliação pelo exercício de funções dirigentes não produz qualquer efeito na carreira de origem dos trabalhadores. A avaliação na carreira faz-se por aplicação do SIADAP 3.

Dirigentes Superiores

Os dirigentes superiores são avaliados pelos seguintes parâmetros:

- Grau de cumprimento dos compromissos – com base na avaliação dos indicadores de medida no cumprimento dos objetivos de eficácia, eficiência e qualidade fixados nas respetivas cartas de missão bem como da gestão de recursos humanos, materiais e financeiros efetuada;
- Competências – avaliação das competências demonstradas ao nível da liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão.

Para efeitos da monitorização intercalar o dirigente máximo do serviço remete ao respetivo membro do Governo, até 15 de abril de cada ano, os seguintes elementos:

- Relatório de actividades que integre a auto-avaliação do serviço;
- Relatório sintético explicitando o grau de cumprimento dos compromissos constantes da carta de missão, que deve incluir as principais opções seguidas em matéria de gestão e qualificação dos recursos humanos, de gestão dos recursos financeiros e o resultado global da aplicação do SIADAP 3, quando aplicável, incluindo expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total e por carreira.

Os dirigentes superiores do 2.º grau devem apresentar ao dirigente máximo do serviço um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores.

A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação e fundamenta a apreciação global no final da comissão de serviço, podendo suportar a decisão de cessação.

Os dirigentes superiores são avaliados por quem outorgou a respetiva carta de missão, sendo:

- Dirigentes superiores de 1.º grau - membro do Governo;
- Dirigentes superiores do 2.º grau - dirigente máximo.

A avaliação dos dirigentes superiores do 2.º grau é homologada pelo competente membro do Governo.

Dirigentes Intermédios

Os dirigentes intermédios são avaliados pelos seguintes parâmetros:

- Resultados obtidos nos objectivos da unidade orgânica que dirige;
- Competências demonstradas ao nível da capacidade de liderança e outras competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

Objetivos

No início da comissão de serviço deve ser fixado um número de objetivos igual ou superior a três, mediante negociação entre avaliado e avaliador, prevalecendo a decisão deste, em caso de discordância.

Os objetivos devem atender ao quadro de competências legais do respetivo cargo e devem ser quantificados e calendarizados, através de indicadores de medida.

Competências

O parâmetro relativo a Competências assenta na análise de um conjunto de competências escolhidas de entre as constantes da lista identificada na portaria 359/2013, de 13 de dezembro, em número não inferior a cinco, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico no caso de discordância.

O dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, pode estabelecer por despacho as competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios.

Para a fixação da classificação final é atribuída ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25 %.

Para efeitos da monitorização intercalar os dirigentes intermédios, apresentam, até 15 de abril de cada ano, ao respetivo superior hierárquico, relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.

Assim, os dirigentes intermédios serão avaliados nos seguintes termos:

Dirigentes intermédios de 1.º grau – Dirigente superior de 1.º ou 2.º grau de que dependam hierarquicamente;

Dirigentes intermédios de 2.º grau – Dirigente intermédio de 1.º grau ou Dirigente superior de 1.º ou 2.º grau de que dependam hierarquicamente.

Resumo:

Dirigentes intermédios que iniciem comissão de serviço no biénio/ regime de substituição	<p>Avaliação com base em objetivos e competências definidos na Ficha de Avaliação (anexo I portaria 359/2013)</p> <p>Monitorização intercalar anual com base em relatório entregue em 15/04 de cada ano</p>
Dirigentes intermédios cujo regime substituição/comissão de serviço esteja em curso	Monitorização intercalar anual com base em relatório a apresentar em 15/04 de cada ano