

↳ Síntese geral das fases do processo de avaliação de 2008

Quando	Ref.ª	O Quê	Intervenientes
Durante o último trimestre de cada ano	Art.º 62.º	Planear o processo de avaliação	Dirigente máximo do serviço; dirigentes intermédios; trabalhadores; Conselho Coordenador da Avaliação.
1ª Quinzena de Janeiro	Art.º 63.º	Auto-avaliação, obrigatória e para preparação da avaliação e identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional	Avaliado e análise com o avaliador
		Avaliação	Avaliador
2ª Quinzena de Janeiro	Art.º 64.º	Análise das propostas de avaliação para harmonização e início do processo conducente à validação dos Desempenhos Relevantes e Desempenhos Inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos Excelentes	Conselho Coordenador da Avaliação (CCA)
Durante o mês de Fevereiro	Art.º 65.º	Reunião de avaliação: Dar a conhecer a avaliação feita; Analisar em conjunto o perfil de evolução do trabalhador; Identificar expectativas de desenvolvimento; Contratualização dos parâmetros de avaliação para o ano (fixação de objectivos e competências)	Avaliador e avaliado (Caso a reunião não seja marcada pelo avaliador o avaliado pode requer a sua marcação)
Depois das reuniões de avaliação	Art.º 69.º	Validação e reconhecimento das avaliações: Validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado; Análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente	CCA
Após tomada de conhecimento da proposta de avaliação a submeter a homologação	Art.º 70.º	Apreciação pela Comissão Paritária, mediante requerimento do trabalhador	Avaliado; dirigente máximo do serviço; Comissão paritária
Até 30 de Março	Art.º 71.º	Homologação das avaliações	Dirigente máximo do serviço
Até 5 dias úteis depois de conhecimento da homologação	Art.º 72.º	Apresentação eventual de reclamação	Avaliado; CCA; Dirigente máximo
Depois de conhecimento da homologação e de decisão sobre reclamação	Art.º 73.º	Apresentação de eventual recurso hierárquico ou tutelar ou impugnação jurisdicional	Avaliado; Tutela; Tribunal
No decorrer do período de avaliação	Art.º 74.º	Monitorização do desempenho, para eventual reformulação de objectivos e clarificação de aspectos e recolha participada de reflexões para uma avaliação o mais fundamentada possível	Avaliador e avaliado



SIADAP 2008

Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública

Lei n.º 66-B/2007,

de 28 de Dezembro.

Portaria n.º 1633/2007,

de 31 de Dezembro

Documentos disponíveis em

www.dgaep.gov.pt

Ministério das Finanças e da Administração Pública
Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

Av. 24 de Julho, 80/80J | 1249-084 Lisboa. Tel: 21 391 53 00 | Fax: 21 390 01 48

Avaliação do desempenho de 2007

Efectuada ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março segue o processo previsto no Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio.

trabalhadores

3

 **dgaep**
direcção-geral da administração
e do emprego público

Métodos de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores é efectuada com base nos seguintes parâmetros:

1. Resultados 2. Competências.

Resultados

- São fixados, anualmente, pelo menos três objectivos para cada trabalhador. **Para cada objectivo deve ser estabelecido o indicador de medida de desempenho.**

Tipos de objectivos

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

Níveis de avaliação

- Objectivo superado**, a que corresponde uma pontuação de 5;
- Objectivo atingido**, a que corresponde uma pontuação de 3;
- Objectivo não atingido**, a que corresponde uma pontuação de 1.

A **pontuação final deste parâmetro** é a média aritmética das pontuações referentes aos resultados obtidos em todos os objectivos.

Competências

- Número **não inferior a cinco** para cada trabalhador;
- Escolhidas de entre as constantes da lista para o respectivo grupo profissional aprovada pela Portaria nº 1633/2007 de 31 de Dezembro.

Níveis de avaliação

- Competência demonstrada a um nível elevado**, a que corresponde uma pontuação de 5;
- Competência demonstrada**, a que corresponde uma pontuação de 3;
- Competência não demonstrada ou inexistente**, a que corresponde uma pontuação de 1.

A **pontuação final deste parâmetro** é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Avaliação final

É o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação (Resultados e Competências).

Ponderações

- Resultados: mínima de 60%
- Competências: máxima de 40%

Podem ser estabelecidos limites diferentes (ver n.º 3 do art.º 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro).

Menções qualitativas

- Desempenho relevante**, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- Desempenho adequado**, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- Desempenho inadequado**, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Por iniciativa do avaliado ou do avaliador a atribuição da menção de desempenho Relevante pode ser objecto de apreciação pelo Conselho Coordenador de Avaliação.

Para que efeitos? Reconhecimento do mérito, significando Desempenho Excelente.

Em que condições? O pedido de apreciação deve ser acompanhado de caracterização que especifique os fundamentos e análise do impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

Regime transitório (art.º 80.º)

n o v o

A quem se aplica?

Trabalhadores que **cumulativamente** reúnam as seguintes condições:

- No recrutamento para a respectiva carreira seja exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou conferente de diploma do 12.º ano do ensino secundário;
- Desenvolvam actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Durante que período?

Nos três anos civis após a entrada em vigor da presente lei.

A quem compete a opção por este regime?

Ao dirigente máximo do serviço ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação.

Competências - único parâmetro de avaliação

- Número **não inferior a oito** para cada trabalhador;
- Escolhidas de entre as constantes da lista aprovada para o respectivo grupo profissional (Portaria nº1633/2007, de 31 de Dezembro).

A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa de modo a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

Avaliação final

- Média aritmética simples ou ponderada, das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Diferenciação de desempenhos

- Fixação de percentagem máxima de 25% para as avaliações qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de Desempenho Excelente.

Estas percentagens incidem sobre o número de trabalhadores com condições de serem avaliados.

Intervenientes (art.º 55.º)

- Avaliador
- Avaliado
- Conselho Coordenador da Avaliação
- Comissão Paritária (**novos**)
- Dirigente máximo do serviço

Comissão Paritária

Funcionamento

Junto do dirigente máximo de cada serviço. Competência consultiva.

Objectivo

Apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados antes da homologação.

Composição

4 Vogais

- 2 em representação da Administração (sendo um membro do Conselho Coordenador da Avaliação);
- 2 representantes dos trabalhadores.

Legislação revogada

- Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;
- Lei 15/2006, de 26 de Abril;
- Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.