

DELIBERAÇÃO Nº 01/2023

Orientações do Conselho de Coordenação de Avaliação para a aplicação do SIADAP 3 no biénio 2023/2024

No sentido de se obter uma harmonização de procedimentos de avaliação, foi deliberado, nos termos das alíneas a) a d) do n.º 1, do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e no que se refere ao ciclo de avaliação correspondente ao biénio 2023-2024, o seguinte:

1. Em relação ao parâmetro dos **“Resultados”**, o CCA deliberou, por unanimidade, que o número de objetivos a ser fixado deverá ser:
 - **5 (cinco) a 7 (sete)** para as carreiras de **Técnico Superior e Especialista de Informática** (n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada);
 - **3 (três) a 5 (cinco)** para as carreiras de **Assistente Técnico e Técnico de Informática** (n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada).

2. Mais foi deliberado, por unanimidade, que os **indicadores de medida do desempenho** referentes a cada objetivo, continuam a ser em **número máximo de 3 (três)**.

3. Foi, ainda, decidido e aprovado por unanimidade estabelecer **orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, em especial para os critérios de superação de objetivos para o biénio 2023-2024**:
 - i. Os critérios de superação devem ser quantificáveis, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo;
 - ii. O critério de superação de determinado objetivo, corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitável critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados;
 - iii. Além disso, deve ser aplicado como critério de superação, a qualidade do cumprimento do objetivo;
 - iv. Os objetivos com indicadores de data ou prazo devem ser fundamentados pelo seu significado valorativo, para serem assumidos como diferenciadores e suscetíveis de superação. Para esse efeito, devem ser evitadas medidas como antecipação de datas de execução, sem garantia de avaliação da qualidade intrínseca do trabalho realizado.

4. No parâmetro de **avaliação das competências** dos trabalhadores, tendo em conta a diferenciação dos postos de trabalho, foi proposto e aprovado, por unanimidade, que **as competências** são em número de **6 (seis), sem ponderação entre si**, para qualquer uma das categorias, de entre as previstas na “Lista de Competências” constante do Anexo VI, a que se referem as alíneas b) a d) do n.º 1 do art.º 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

5. O CCA deliberou, ainda, por unanimidade, que sejam considerados os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação para os trabalhadores: **60% para o parâmetro “Resultados” e 40% para o parâmetro “Competências”** (n.º 2 do 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada).

6. Mais foi deliberado, por unanimidade, que, nos termos do disposto no artigo 80.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada, e considerando que se tratam de casos excecionais pela natureza das funções desempenhadas, **a avaliação de competências dos assistentes operacionais da DGES incidam apenas sobre o parâmetro “Competências”**, uma vez que, em relação a estes casos, se verificam cumulativamente as seguintes condições:
 - Tratar-se de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;
 - Tratar-se de trabalhadores que desenvolvem atividades caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.


Assim, relativamente à avaliação que incidem apenas sobre o parâmetro “competências”, o CCA deliberou, por unanimidade, que **as competências são em número de 8**, sendo obrigatória a competência que incida sobre a capacidade de realização e orientação para resultados.

7. A diferenciação de desempenhos dos trabalhadores continua a ser 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** (*cfr.* n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada).

8. A atribuição da menção qualitativa de **Desempenho Relevante** é obrigatoriamente acompanhada de fundamentação circunstanciada, onde se indiquem os contributos/benefícios relevantes para o serviço, pelo facto de os objetivos e das competências terem sido superadas de acordo com o seguinte enunciado:



- i. **Confirmação da superação de objetivos** – em que medida a superação dos objetivos ocorreu a um nível elevado, demonstrando evidências de superação e do impacto positivo no desempenho do serviço/função, designadamente:
 - Relevância e complexidade das atividades realizadas;
 - Acréscimos de eficácia, eficiência e qualidade;
 - Inovação organizacional ou nos serviços prestados, de modo a expandir a criação de valor público pelo serviço
 - ii. **Esforço pela atualização de aplicação de conhecimentos técnicos** – em que medida o trabalhador se esforçou na atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhoria do desempenho das suas funções
 - iii. **Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço/função** – quais as competências profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço/função.
9. A atribuição da menção qualitativa de **Desempenho Excelente** é obrigatoriamente acompanhada de fundamentação circunstanciada, devendo ser atribuída quando, **cumulativamente** sejam cumpridos os seguintes critérios:
- i. Superação da maioria dos objetivos estabelecidos;
 - ii. Obtenção da avaliação de 5 na maioria das competências;
 - iii. Enumeração de **exemplos concretos** (documentados sempre que tal seja possível), designadamente relativos: a) **Ao compromisso e disponibilidade** do trabalhador para o serviço público, constituindo-se como um exemplo a seguir por todos os trabalhadores da mesma carreira; b) **À evidência do interesse**, que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu desempenho, bem como para o seu desenvolvimento pessoal; c) **À forma como o trabalhador por si próprio procura soluções** e apresenta sugestões conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho, bem como a independência com que exerce a respetiva função; d) **À apresentação de novos métodos**, técnicas e procedimentos, ou iniciativas inovadoras no âmbito da UO/Serviço onde se integra, que contribuam para a solução de problemas e para a otimização do trabalho; e) **À apresentação dos contributos** com elevado impacto para o serviço e/ou para a missão da DGES.
10. A atribuição da menção qualitativa de **“Desempenho Inadequado”** deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos **fundamentos**, por parâmetro, implicando que o trabalhador não tenha atingido globalmente os objetivos e/ou não demonstre as competências necessárias para o desempenho das funções atribuídas.



11. Por forma a garantir o rigor e assegurar a **diferenciação de desempenhos**, designadamente nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada, o CCA deliberou que **as ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação**, seguem as seguintes orientações:

- a) Verificação de eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes da avaliação;
- b) Constatação da inexistência de fundamentação devidamente comprovada;
- c) Comprovação de que as propostas apresentadas, reúnem os critérios definidos pela CCA;
- d) Verificação se as propostas dos avaliadores respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos, legalmente impostas.

A análise destes elementos far-se-á de acordo com os seguintes critérios:

- i) Equilíbrio e quotas por carreira;
- ii) Análise das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores;
- iii) Seguidamente será efetuada a ordenação de acordo com os critérios fixados para a atribuição do Desempenho Relevante;
- iv) Em caso de empate serão utilizados os critérios desempate do artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada

Lisboa, 1 de fevereiro de 2023.

O Diretor-Geral

