

Anexo IV

(Ata nº 1 do CCA de 26.01.2023)

Diretrizes para a avaliação do desempenho no biénio 2023/2024

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) aprovou, em 26 de janeiro de 2023, por unanimidade, as orientações para a implementação do ciclo avaliativo relativo ao biénio 2023/2024 dos trabalhadores da DGARTES, em cumprimento do disposto nos artigos 58.º e 62.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na sua redação atual, designadamente:

- Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão, bem como a criação das condições necessárias para assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos;
- Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial a definição de critérios de superação de objetivos;
- Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;
- Estabelecer níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação.

A. Ponderação dos parâmetros de avaliação

De acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 60.º do SIADAP, o CCA determina os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação:

- Objetivos: 60%;
- Competências: 40%.

B. Definição de objetivos

O CCA recomenda que sejam observadas as seguintes regras na definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados:

- i. Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os meios disponíveis (tempo e recursos);
- ii. Os objetivos devem estar sempre associados a uma meta;
- iii. Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida;
- iv. Os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado;
- v. Na fixação de objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização;



[Handwritten signatures and initials]
dito

- vi. O avaliado deve controlar a totalidade, ou, pelo menos, a maior parte das condições que lhe permitem atingir o objetivo;
- vii. Os objetivos a fixar não devem ser:
 - a. Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);
 - b. Conflitantes (em que o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros);
 - c. Condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo).

No biénio 2023/2024, e em cumprimento de estipulado na alínea c) do artigo 58.º do SIADAP, o CCA deliberou que:

1. Devem ser fixados entre quatro e cinco objetivos.
2. Os objetivos a definir devem ter como referência o SIADAP, nomeadamente o artigo 46.º, devendo sempre que possível definir-se objetivos de eficácia, eficiência e de qualidade.
3. Deve ser definido de forma clara e significativa o que se entende por objetivo superado e objetivo atingido.
4. Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador.
5. Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos.
6. Sempre que não for possível fixar um indicador quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível.
7. A formação de um indicador de medida deve:
 - a. Captar a realidade que se propõe medir;
 - b. Ser invariável em relação a quem faz a avaliação;
 - c. Ser vantajoso na relação custo/benefício.

C. Contratualização de competências

Nos termos da alínea c) do artigo 58º do SIADAP, o CCA definiu a fixação obrigatória de oito competências, quatro das quais são definidas pelo CCA como se indica:

Competências para a carreira de Técnico Superior

Análise da Informação e Sentido Crítico
Conhecimentos Especializados e Experiência
Orientação para Resultados
Orientação para o Serviço Público

Competências para a carreira de Assistente Técnico

Conhecimentos e Experiência
Organização e Método de Trabalho
Orientação para o Serviço Público
Realização e Orientação para Resultados

Competências para a carreira de Assistente Operacional

Orientação para o Serviço Público
Otimização de Recursos
Realização e Orientação para Resultados
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

D. Avaliação de Assistentes Técnicos e de Assistentes Operacionais

Os trabalhadores das carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional podem ser avaliados apenas por competências, nos termos do artigo 80º do SIADAP, alterado pelo artigo 34º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro.

A existência de avaliação apenas por competências baseia-se nos seguintes princípios, que se devem verificar de forma cumulativa:

- a) Trabalhadores a quem no recrutamento seja exigida a escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Trabalhadores que desenvolvam atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

Neste regime excecional, a avaliação é feita com base em oito competências, sendo atribuída ponderação a cada uma das competências, de forma a garantir a diferenciação dos desempenhos, conforme previsto no nº 8 do artigo 80º do SIADAP. O CCA estabelece que a ponderação tem como limite mínimo 10% e como limite máximo 20%.

A avaliação segundo este regime necessita de despacho favorável do dirigente máximo do serviço, mediante parecer prévio do CCA. Para o efeito devem os avaliadores elaborar proposta a enviar ao Diretor-Geral, contendo o nome dos trabalhadores, a categoria e a respetiva fundamentação.

Handwritten marks and signatures in the top right corner, including a checkmark and two signatures.

E. Critérios para diferenciação de desempenhos: “Desempenho Relevante” e Menção de “Desempenho Excelente”

Tendo em conta as carreiras atualmente existentes na Direção-Geral das Artes, a aplicação da percentagem relativa à diferenciação de desempenho deve respeitar a proporcionalidade do número de trabalhadores em função dos seguintes grupos:

- Carreira de Técnico Superior
- Carreira de Assistente Técnico e de Assistente Operacional.

O CCA definiu, de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, nomeadamente no que diz respeito à validação das avaliações de desempenho relevante e à apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho excelente, as seguintes diretrizes:

1. As avaliações de **desempenho relevante** são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar:

- a) Os resultados obtidos pelo avaliado e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os alcançar;
- b) Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria pertencentes à unidade orgânica;
- c) Os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica em que está inserido.

Os trabalhadores a quem tenha sido atribuída a avaliação de desempenho relevante podem, por sua iniciativa ou por iniciativa do respetivo avaliador, solicitar ao CCA o reconhecimento de eventual desempenho relevante.

2. Para o reconhecimento do **desempenho excelente**, a fundamentação deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto na unidade orgânica ou no serviço:

- Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade (pelos menos em duas áreas);
- Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos, etc.);
- Melhoria contínua.

Cumulativamente, no parâmetro Resultados, o trabalhador tem de ter atingido todos os objetivos e superado, pelo menos, 75% deles e, no parâmetro Competências, ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes. O trabalhador avaliado exclusivamente pelo parâmetro competências tem de ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, incluindo-se nestas, obrigatoriamente, a competência Realização e Orientação para resultados e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes.



F. Critérios de desempate

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho, releva consecutivamente:

- i. Avaliação do parâmetro resultados do biénio em análise;
- ii. Avaliação do desempenho do biénio anterior;
- iii. Avaliação do parâmetro resultados do biénio anterior;
- iv. Tempo de serviço relevante na carreira/categoria;
- v. Tempo de exercício de funções públicas.

G. Monitorização

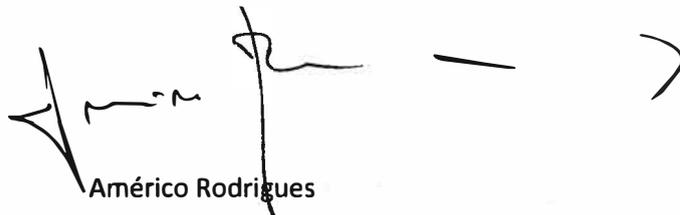
A monitorização do desempenho reveste-se de grande importância, na medida em que este momento de avaliação intercalar permite validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou (re)orientar o processo avaliativo, introduzindo as necessárias alterações. As suas regras e importância encontram-se previstas no artigo 74º do SIADAP.

Obrigatoriamente será realizada uma monitorização no final do ano de 2023, devendo ser preenchidas as fichas de monitorização existentes para o efeito. Os avaliadores devem elaborar um relatório sobre o grau de cumprimento dos objetivos até ao final do mês de janeiro de 2024.

A reformulação de objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade de os prosseguir total ou parcialmente.

Esta alteração é efetuada em ficha e deve ocorrer até ao final do mês janeiro de 2024.

O Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação



Américo Rodrigues