

Conselho Coordenador de Avaliação

Ata n.º 1/2023 -CCA

No dia 18 do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e três reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) da Estrutura de Missão “Recuperar Portugal”, constituído por despacho de 11 de dezembro de 2023, encontrando-se presentes todos os seus membros com direito a voto, Fernando Lopes Alfaiate (Presidente), Mário Rui Ferreira Tavares da Silva (Vice-Presidente), Manuel Ricardo Simões Banha (Coordenador da Dimensão relativa à “Transição Digital”), João Pedro Pereira Martins (Chefe de Equipa da Unidade de Suporte Administrativa, Financeira e Recursos) e André da Silva Ramos Valarinho (Chefe de Equipa da Unidade de Suporte de Apoio Jurídico), respetivamente, nos termos do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua redação atual, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1 – Aprovação do Regulamento de Funcionamento do CCA;
- 2 - Estabelecer diretrizes e orientações para a avaliação de desempenho no biénio de 2023/20024.

No decorrer da reunião foram adotadas as deliberações seguintes:

- 1.** No que respeita ao ponto 1 da ordem de trabalhos, foi deliberado, por unanimidade, aprovar o Regulamento de Funcionamento do CCA, conforme documento constante do Anexo I da presente Ata e que dela faz parte integrante.
- 2.** Quanto ao ponto 2 da ordem de trabalhos, foi deliberado, por unanimidade, ao abrigo das alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua redação atual, estabelecer:
 - a) diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão;
 - b) orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos;
 - c) o número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho.

O SIADAP enquanto instrumento de gestão e avaliação do desempenho dos trabalhadores deve ser aplicado de modo a promover:

- d) Alinhar a atividade da “Recuperar Portugal” de forma coerente e integrada, alinhando a ação das unidades orgânicas, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos seus objetivos e na execução das políticas públicas;
- e) Promover a qualidade dos serviços da “Recuperar Portugal”;
- f) Identificar necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho da “Recuperar Portugal”, dos dirigentes e dos trabalhadores;
- g) Responsabilizar e mobilizar os dirigentes e trabalhadores em torno da missão da “Recuperar Portugal”, pelos resultados dos serviços, melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho;
- h) Reconhecer dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos, potenciando o trabalho em equipa e promovendo a comunicação;
- i) Apoiar processos de decisão estratégica, com a informação obtida, para a boa prossecução dos objetivos da “Recuperar Portugal” e das suas competências legais face aos recursos, humanos e financeiros disponíveis.

O SIADAP 3 para o biénio de 2023/2024 deverá ter por base os documentos enquadradores previstos nos artigos 7.º e 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, nomeadamente:

- a) Objetivos da Estrutura de Missão “Recuperar Portugal”;
- b) Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR);
- c) Plano de Atividades;
- d) Orçamento e mapa de pessoal;
- e) Relatório de actividades, incluindo balanço social e relatório de auto-avaliação.

Na definição dos objetivos a contratualizar com os avaliados devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- a) 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) atendendo a critérios de possibilidade real de concretização e mensurabilidade, eficácia, eficiência, balizados no tempo e, sempre que possível, consensuais, tendo em conta os objetivos da unidade orgânica em que cada trabalhador está integrado bem como o posto de trabalho ocupado;

- b) Os objetivos devem ter sempre uma meta associada (critério, valor ou intervalo de valores que, se atingido, significa que o objetivo foi cumprido) bem como uma superação da mesma (critério ou valor que, se ultrapassado, significa que o objetivo foi superado);
- c) Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida;
- d) Na fixação de objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização;
- e) O avaliado deve controlar a totalidade, ou, pelo menos, a maior parte das condições que lhe permitem atingir o objetivo;
- f) Os objetivos a fixar não devem ser:
 - i. Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);
 - ii. Conflitantes (em que o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros);
 - iii. Condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo).

O avaliador deverá durante o biénio proceder ao acompanhamento e monitorização dos objetivos e se necessário proceder à reformulação/revisão dos objetivos, por razões fundamentadas.

Para os subsistemas SIADAP 2 e 3, o parâmetro Resultados aplicado aos trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior bem como para todos os dirigentes, assentará num mínimo de 3 e num máximo de 5 objetivos, contratualizados com o respetivo dirigente, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º e do n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

O parâmetro Competências aplicado aos dirigentes e aos trabalhadores, assentará num mínimo de 5 e num máximo de 7 Competências, contratualizadas com o respetivo dirigente, a partir da lista aprovada pela Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro, de acordo com a carreira em que o avaliado se integra, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 36.º e do n.º 1 do artigo 48.º da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

A avaliação final do parâmetro Competências, para dirigentes e trabalhadores, é a média aritmética simples das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador, nos termos do n.º 9 do artigo 36.º, n.º 2 do artigo 49.º e do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

No âmbito do SIADAP 2, para a avaliação final, as ponderações a aplicar aos parâmetros Resultados e Competências para os dirigentes é de 75% e 25%, respetivamente, nos termos do n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

No âmbito do SIADAP 3, para a avaliação final, as ponderações a aplicar aos parâmetros Resultados e Competências para os trabalhadores é de 60% e 40%, respetivamente, nos termos do n.º 2 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Os trabalhadores integrados em carreiras cujo recrutamento exija habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente e que cumulativamente, desenvolva atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, nomeadamente para as Carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional podem ser avaliados apenas por competências, previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito, mediante decisão fundamentada do Presidente, de acordo com o artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, na sua redação atual.

A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho relevante e, de entre estas, 5 % para o reconhecimento de Desempenho excelente, do total dos trabalhadores que preencham os requisitos funcionais para avaliação, sendo distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, de acordo com o n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, na sua redação atual.

No que respeita à diferenciação de desempenho, em situação de avaliação de “relevante” ou “excelente” o avaliador deverá efetuar uma fundamentação acrescida quanto (i) ao aumento de eficiência, eficácia e de qualidade, (ii) à inovação organizacional e/ou (iii) à melhoria contínua para a Estrutura de Missão ou Unidade Orgânica, bem como, simultaneamente e quanto ao grau de cumprimento dos objetivos, o trabalhador não deve ter tido nenhuma pontuação de 1 nas “Competências” e “Resultados”.

Em situação de necessidade de desempate na classificação final, devem ser usados os critérios legalmente em vigor para o efeito, de acordo com o artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, na sua redação atual.

Todos os avaliadores da Recuperar Portugal devem assegurar o preenchimento dos requisitos funcionais para avaliação, nos termos do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, na sua redação atual, devendo

proceder à contratualização com os avaliados, e assinatura das fichas de avaliação, nos termos das presentes orientações, com data posterior à presente Ata e antes do fim do corrente mês.

Não havendo mais nada a tratar elaborou-se a presente Ata, com cinco páginas, que depois de ser lida e considerada conforme vai ser assinada, divulgada por todos os dirigentes e trabalhadores e publicitada na página electrónica da Estrutura de Missão “Recuperar Portugal”.

Fernando Lopes Alfaiate (Presidente),

Mário Rui Ferreira Tavares da Silva (Vice-Presidente),

Manuel Ricardo Simões Banha (Coordenador da Dimensão relativa à “Transição Digital”),

João Pedro Pereira Martins (Chefe de Equipa da Unidade de Suporte Administrativo, Financeiro e Recursos)

André da Silva Ramos Valarinho (Chefe de Equipa da Unidade de Suporte de Apoio Jurídico)