



S. R.
MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Handwritten signatures and initials in blue and red ink.

ATA Nº 1/2019

Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

Data: 17 de janeiro de 2019.

Local: Gabinete da Inspetora-Geral – 5.º andar da Rua Martens Ferrão, n.º 11, Lisboa.

Presenças: Membros do CCA - Maria Margarida Blasco Martins Augusto, inspetora-geral; Paulo Augusto Guarda de Oliveira Ferreira, subinspetor-geral; Hugo Filipe Rodrigues Tavares, diretor de serviços, **Assessoria técnica** - Maria da Conceição Oliveira Mestre Marques, técnica superior.

Condução e início dos trabalhos: A reunião foi presidida pela inspetora-geral da administração interna e teve o seu início às 11h00.

Ordem de trabalhos: De acordo com o Despacho IG-12/2019, de 15 de janeiro corrente, que convoca a presente reunião do CCA no âmbito dos trabalhos de planeamento do SIADAP 3 para o biénio 2019-2020, o CCA reuniu para:

- Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à situação de superação de objetivos (alínea b) do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho - alínea c) do n.º 1 do mesmo artigo.
- Pronunciar-se sobre os grupos de trabalhadores a serem avaliados, apenas, com base no parâmetro “Competências”, definir o número e proceder à escolha das competências a considerar para estes trabalhadores (artigo 80.º da citada Lei).
- Estabelecer outras diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3.

Mano António
R



S. R.
MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Deliberação:

Assim, o CCA delibera por unanimidade:

Como decorre do disposto do artigo 58.º, n.º 1, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, compete ao Conselho Coordenador de Avaliação estabelecer diretrizes que garantam rigor na aplicação do SIADAP 3, fixando, designadamente, orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos. Cabendo-lhe, ainda, definir os princípios a observar no cumprimento das regras para diferenciação dos desempenhos e para validação dos “Desempenho Relevante”, “Desempenho Inadequado” e “Desempenho Excelente”.

No Despacho-IG-11/2019, no uso da faculdade prevista no artigo 80.º, n.º 1 e seguintes, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é determinado que a avaliação de desempenho dos trabalhadores da Inspeção-Geral da Administração Interna integrados nas carreiras de técnico de informática, de assistente técnico e de assistente operacional seja feita apenas com base no parâmetro “Competências”, nos termos do artigo acabado de citar.

Nesta conformidade:

A) Quanto a matéria relacionada com os objetivos

1. Número de objetivos:

1.1 Fixa-se em 4 o número de objetivos a considerar na avaliação de desempenho de todos os trabalhadores da IGAI, sujeitos a avaliação por este parâmetro, nos termos do artigo 46.º, n.º 4, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

1.2 Os objetivos são fixados no início do ciclo avaliativo e têm caráter bienal conforme resulta do disposto no artigo 41.º, n.º 1 da Lei referenciada.



Amir Amor
ma

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

2. Definição dos objetivos:

- 2.1 Os objetivos devem estar alinhados com a estratégia estabelecida nos instrumentos de gestão, designadamente do QUAR, e terem em conta os objetivos da unidade orgânica e as competências inerentes ao respetivo posto de trabalho, orientados para a melhoria, a qualidade e a eficiência dos serviços.
- 2.2 Os objetivos devem ser específicos e redigidos de forma clara e sem ambiguidades, determinando em termos quantitativos os principais resultados a obter e as metas a atingir, de acordo com a missão do serviço e os objetivos da unidade orgânica, com referência a espaço temporal de onde resulte visível proporcionalidade entre os resultados pretendidos e os meio disponíveis.

3. Caracterização de indicadores:

- 3.1 Os indicadores de medida do desempenho, quando aplicáveis, devem adequar-se à natureza do objetivo cuja concretização se pretende avaliar, não devendo ultrapassar o número de três (artigo 46.º, n.º 6, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12).
- 3.2 Os indicadores devem permitir medir, de forma clara e inequívoca, o desempenho ao nível da eficácia, eficiência, qualidade e aperfeiçoamento da competência, e basear-se em critérios de pertinência e relevância face ao objetivo que se pretende medir, ser credíveis, comparáveis e de fácil recolha.

4. Apuramento de resultados:

- 4.1 A avaliação reporta-se ao desempenho dos dois anos civis anteriores (artigo 41.º, n.º 2, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), reportando-se o atual ciclo avaliativo aos anos de 2019-2020.
- 4.2 O apuramento dos resultados deve refletir o grau de realização dos objetivos face aos indicadores fixados e evidenciar os desvios apurados, bem como explicitar as razões que os motivaram.

Mur
Júlio
10



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

4.3 Na avaliação dos resultados há que ter em conta os critérios relacionados com o número de tarefas e respetivos prazos de execução, refletindo, ainda, o seu tempo de execução média, a sua complexidade e qualidade exigível.

4.4 Mais, deve-se ter em conta a monitorização dos desempenhos ao longo do período em avaliação, devendo durante esse período ser adotados os meios que se revelarem adequados e, simultaneamente, ser efetuada a análise conjunta entre avaliador e avaliado, ou dentro da unidade orgânica, de modo a poder proceder-se a uma reformulação dos objetivos e dos resultados quando existam factos supervenientes que condicionem a atividade, clarificando aspetos necessários ao ato da avaliação afinal.

5. Caracterização da superação dos objetivos:

5.1 Considera-se o objetivo superado quando o valor alcançado exceda o valor da meta definida, dentro dos critérios de qualidade exigíveis para o normal desempenho da função avaliada.

5.2 Nos casos em que o avaliador considere que o objetivo não foi superado, por não estarem manifestamente reunidos os requisitos normais de qualidade, deverá fundamentar a sua decisão.

B) Quanto a matéria relacionada com competências

Dispõe o artigo 48.º n.º 1 da citada Lei n.º 66-B/2007, que o parâmetro relativo a “Competências” assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a cinco.

6. Escolha de competências:

6.1 Fixa-se em cinco o número de competências para os trabalhadores avaliados por “Objetivos” e “Competências” (artigo 58.º, n.º 1, alínea c) da mesma Lei).



Handwritten signature and initials in blue ink, with a red checkmark below.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

- 6.2** Determina fixar em oito o número de competências para os trabalhadores avaliados apenas sob o parâmetro de “Competências”, sendo que essas competências devem refletir a capacidade de realização e orientação para resultados (artigo 80.º, n.º 5, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12).
- 6.3** A escolha das competências deve resultar do acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo, sendo que as competências a considerar constam dos anexos V e VI da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.
- 6.4** As competências a selecionar deverão decorrer da análise ao perfil e à qualificação das funções da respetiva carreira, correspondentes à categoria, à área funcional ou ao posto de trabalho em que o trabalhador se encontra.

C) Relativamente à definição dos trabalhadores a serem avaliados apenas com base no parâmetro “Competências”

Face aos fundamentos invocados e não se registando alteração às circunstâncias que determinaram o anterior parecer do CCA sobre esta matéria, acompanha-se o sentido do Despacho-IG-11/2019, que determina que a avaliação do desempenho dos trabalhadores inseridos nas carreiras de técnico de informática, de assistente técnico e de assistente operacional será efetuada apenas com base no parâmetro “Competências”, mantendo-se este princípio em vigor para o biénio 2019-2020 (artigo 80.º, n.ºs 1 e 2, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12).

D) Harmonização das propostas de avaliação

Depois das reuniões de avaliação, e em conformidade com o artigo 64.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, serão realizadas reuniões do CCA para proceder à análise e harmonização das propostas de avaliação de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação dos desempenhos e diretivas sobre a matéria. Concomitantemente inicia o processo para validação dos

Mur
Amim
R



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

“Desempenho Relevante” e dos “Desempenho Inadequado” e análise para efeito de reconhecimento do mérito de “Excelência”.

7. Validação da classificação:

- 7.1** Com base nas orientações existentes que permitem assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, o CCA procede à validação das classificações finais que estejam dentro dos limites de percentagens estabelecidas, por ordem decrescente.
- 7.2** As classificações finais que não cumpram os requisitos legais, designadamente que não estejam devidamente fundamentadas ou suportadas em parâmetros de avaliação definidos em conformidade com a legislação e regulamentos aplicáveis, não serão validadas, procedendo-se conforme descrito nos números 3 a 5 do artigo 69.º da citada Lei.
- 7.3** Quando, para os efeitos previstos na Lei, for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, observar-se-á o disposto no artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- 7.4** Sempre que for necessário proceder à descida de classificação de um trabalhador, a nova classificação corresponde à menção qualitativa imediatamente inferior àquela em que se encontra, com classificação quantitativa correspondente ao limite superior do intervalo de valores equivalente a essa nova classificação.
- 7.5** Quando, para efeitos de não validação da menção de avaliação de “Desempenho Relevante”, for necessário proceder à sua descida, por esgotadas as quotas aplicáveis ao universo dos trabalhadores em avaliação, então, de acordo com a regra do ponto anterior, a nova menção qualitativa é de “Desempenho Adequado” e a correspondente classificação quantitativa é igual a 3,999.



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

8 Reconhecimento de desempenho excelente:

8.1 A atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Relevante” é objeto de apreciação pelo CCA para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando “Desempenho Excelente”, por iniciativa do avaliador ou do avaliado, nos termos previstos no artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

8.2 A atribuição da classificação de “Desempenho Excelente” tem em vista distinguir o trabalhador que proceda à implementação de metodologias que evidenciem ganhos mensuráveis ao nível dos processos e resultados para a instituição, devendo a iniciativa ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

8.3 O reconhecimento de “Desempenho Excelente” implica a declaração formal do CCA, a qual será objeto de publicitação no serviço pelos meios adequados.

9 Outros assuntos:

Foi apresentado e posto à consideração pela Senhora Inspetora-Geral o Despacho-IG-16/2019, de 15 de janeiro corrente, sobre a integração de inspetores no processo de avaliação de desempenho bienal, desenvolvido na IGAI no âmbito do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP3), o qual foi aceite pelos membros do CCA e deliberado no sentido dos interessados (os inspetores aí referenciados) serem notificados do teor desse despacho para, no prazo de 5 dias se pronunciarem, querendo, sob pena de, não o fazendo, aceitarem o estipulado no despacho em referência.

Fim dos trabalhos: Nada mais havendo a tratar, pelas 12h30, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do CCA.



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

A presente ata será divulgada através da Intranet.

Os Membros do Conselho Coordenador de Avaliação,

(Margarida Blasco)

(Paulo A. Ferreira)

(Hugo Tavares)

Assessoria Técnica,

(Maria da Conceição Mestre)