

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ALG' and 'kg'.

ATA N.º 5/2023
(Comissão de Avaliação)

Data: 20 de abril de 2023

Local: Sala de reuniões da Direção – 5.º piso da Rua Martens Ferrão, n.º 11, em Lisboa

Presenças: Membros da Comissão de Avaliação (CA) – Anabela Cabral Ferreira - Inspetora-Geral; Alexandra Costa Gomes - Subinspetora-Geral; Hugo Tavares - Diretor de Serviços; Sónia Romão - Coordenadora do Gabinete de Gestão de Recursos; Carla Gaió – Coordenadora do Gabinete de Processos.

Condução e início dos trabalhos: A reunião foi presidida pela Senhora Inspetora-Geral da Administração Interna e teve início às 10h30.

Nota prévia:

Considerando o Despacho n.º 30/2023, de 19 de abril, que determina que os inspetores oriundos da carreira especial de inspeção e da carreira de técnico superior do regime geral da administração pública serão avaliados, na carreira, como estando em regime de comissão de serviço.

Torna-se necessário proceder à atualização das orientações gerais em matéria de planeamento do processo de avaliação de desempenho, a fixação dos critérios de ponderação curricular e a diferenciação de desempenhos.

Ordem de trabalhos:

- I. Estabelecimento de orientações gerais em matéria de planeamento do processo de avaliação de desempenho relativo ao ciclo avaliativo que se iniciou em 2023, com vista à sua aplicação objetiva e harmónica, nos termos do disposto nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º e n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.
- II. Fixação dos critérios de ponderação curricular.

Handwritten signatures and initials:
Mina
RCC
R

III. A diferenciação de desempenhos no âmbito do processo de avaliação referente ao ciclo avaliativo 2023/2024.

Deliberações:

Ponto I – Estabelecimento de orientações gerais em matéria de planeamento do processo de avaliação de desempenho relativo ao ciclo avaliativo que se iniciou em 2023, com vista à sua aplicação objetiva e harmónica, nos termos do disposto nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º e n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.

SIADAP 1 (Subsistema de avaliação do desempenho dos Serviços da Administração Pública)

A Presidente informou que no âmbito das competências em matéria de planeamento, estratégia e avaliação compete à Secretaria-Geral da Administração Interna a coordenação e acompanhamento do processo de avaliação do desempenho dos serviços, entidades e estruturas, das áreas Administração Interna.

A monitorização do QUAR deve ser efetuada e remetida para Secretaria-Geral de acordo com o quadro seguinte.

Monitorização (resultados acumulados)	Envio à Secretaria-Geral
1.º trimestre (janeiro a março)	15 de abril
1.º e 2º trimestres (janeiro a junho)	15 de junho
1.º, 2.º e 3.º trimestre (janeiro a setembro)	15 de outubro

SIADAP 2 (Subsistema de avaliação do desempenho dos Dirigentes da Administração Pública)

Ao abrigo do disposto nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º e n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, deliberou, por unanimidade, o seguinte:

De acordo a Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é feita no termo das respetivas comissões de serviço,

[Handwritten signatures and initials]

conforme o respetivo estatuto, ou no fim do prazo para que foram nomeados, sendo que anualmente o desempenho dos dirigentes é objeto de monitorização intercalar.

Os dirigentes intermédios, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, negociam com o respetivo avaliador a definição dos objetivos, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos parâmetros de “Resultados” obtidos nos objetivos da unidade orgânica que dirige, bem como no das “Competências”, integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

A CA propôs, por unanimidade:

- O parâmetro relativo a “Resultados” assenta nos objetivos, em número não inferior a 3 (três), de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação;
- O parâmetro relativo a “Competências” são em número não inferior a 5 (cinco), conforme o estipulado no n.º 5 do artigo 36.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, de entre as previstas na “Lista de Competências” constante do Anexo VI, a que se refere a alíneas a) do n.º 1 do art.º 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro;
- Que sejam ser considerados os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação para os dirigentes intermédios: o parâmetro “Resultados” deve ter uma ponderação de 75 % e o parâmetro “Competências” uma ponderação de 25 % (n.º 10 do artigo 36.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada).

SIADAP 3 (Subsistema de avaliação do desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública):

A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter bienal, respeitando ao desempenho dos dois anos civis anteriores, de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

A avaliação do desempenho dos trabalhadores da carreira de técnico superior e especialista de informática efetua-se com base nos parâmetros de “Resultados” e “Competências”.

Em relação ao parâmetro dos “Resultados”, a CA deliberou, por unanimidade, que o número de objetivos a ser fixado deverá ser de um mínimo de 3 (três) e um máximo de 7 (sete) objetivos, conforme o estipulado no n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada.

Os indicadores de medida do desempenho referentes a cada objetivo, que são em número máximo de 3 (três).

No parâmetro de avaliação das competências dos trabalhadores da carreira de técnico superior e especialista de informática, tendo em conta a diferenciação dos postos de trabalho, foi proposto e aprovado, por unanimidade, que as competências são em número não inferior a 5 (cinco), para qualquer uma das categorias, de entre as previstas na “Lista de Competências” constante do Anexo VI, a que se refere a alínea *b*) do n.º 1 do art.º 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Atento o disposto no n.º 2 do 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada, a CA propôs, 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”.

Handwritten signatures and initials:
A signature in black ink.
The initials "ACG" in black ink.
A blue circular stamp or mark.
The initials "K" in black ink.

A avaliação do desempenho dos trabalhadores da carreira de técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional efetua-se com base nas “Competências”, sendo fixadas em número 8 (oito), de entre as previstas na “Lista de Competências” constante do Anexo VI, a que se referem as alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 do art.º 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, devendo a sua escolha refletir, obrigatoriamente, uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados. (n.ºs 4 e 5 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada).

Ponto II – Fixação dos critérios de ponderação curricular

A CA aprovou, por unanimidade, os critérios de avaliação por ponderação curricular e respetiva valoração os quais se encontram em conformidade com o n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, do Ministro de Estado e das Finanças, anexo à presente ata, e da qual fazem parte integrante - Anexo 1.

Ponto III - A diferenciação de desempenhos no âmbito do processo de avaliação referente ao ciclo avaliativo 2023/2024.

As percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, não incidem sobre o número de trabalhadores referidos no n.º 6 do artigo 42.º daquela Lei.

A diferenciação de desempenhos dos trabalhadores é 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, na sua atual redação).

Para efeitos de reconhecimento de mérito relevam os contributos e impacto do desempenho do trabalhador em causa no serviço.

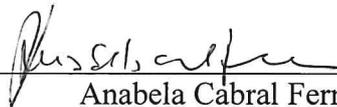
A atribuição da menção qualitativa de “Desempenho inadequado” deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, implicando

INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
Gabinete da Inspetora-Geral

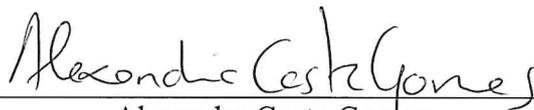
que o trabalhador não tenha atingido globalmente os objetivos e/ou não demonstre as competências necessárias para o desempenho das funções atribuídas.

Fim dos trabalhos: Nada mais havendo a tratar, pelas 11h30, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros da CA.

Os Membros da Comissão de Avaliação,



Anabela Cabral Ferreira
Inspetora-Geral da Administração Interna



Alexandra Costa Gomes
Subinspetora-Geral da Administração Interna



Hugo Tavares
Diretor de Serviços da Administração Interna



Sónia Romão
Coordenadora do Gabinete de Gestão de Recursos



Carla Gaio
Coordenadora do Gabinete de Gestão de Processos