

## Plano de Intervenção – Avaliadores

Apresentam-se algumas especificidades do processo SIADAP para o biénio de 2013/2014 visando o esclarecimento da abordagem a prosseguir pelos Avaliadores.

Para obter esclarecimentos adicionais ao processo poderá ser contactada a Equipa de Apoio SIADAP [administracao.siadap@fct.unl.pt](mailto:administracao.siadap@fct.unl.pt)

### 1. Âmbito de Aplicação do SIADAP

REFERÊNCIAS DA LEGISLAÇÃO:

Lei n.º 66-B/2007 de 28 Dezembro e Portaria nº 1633/2007

Art 2.º

*A presente Lei aplica-se aos serviços da administração directa e indirecta do Estado, bem como, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências dos correspondentes órgãos, aos serviços da administração regional autónoma e à administração autárquica.*

Art 9.º

O SIADAP integra os seguintes subsistemas:

- a) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública, abreviadamente designado por **SIADAP 1**;
- b) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública, abreviadamente designado por **SIADAP 2**;
- c) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, abreviadamente designado por **SIADAP 3**;

### 2. Actuação dos Avaliadores da FCT

ACTIVIDADES	PRAZOS	INSTRUMENTOS
<p>2. Definição dos <b>Objectivos/Competências individuais (Serviços/Departamentos)</b> pelos Avaliadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- componente objectivos</li> <li>- componente competências</li> <li>- definição da metodologia de acompanhamento</li> </ul>	<p><b><u>5 de Abril de 2013</u></b></p>	<p>- ficha de avaliação (envio de cópia para a Equipa de Apoio)</p>

### 3. Gestão por Objectivos

Atendendo à lógica de actuação integrada do Sistema de Avaliação do Desempenho, é necessário assegurar o desdobramento dos objectivos: Instituição, Serviços e Pessoas.

*Princípios da Definição dos Objectivos (Art. 46.º)*

1. Redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter tendo em conta os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos;
2. Os objectivos podem ser de responsabilidade partilhada (desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço para uma finalidade determinada);
3. Os objectivos têm em conta o posto de trabalho;
4. Os objectivos são para avaliar o desempenho do biénio de 2013/2014 e definidos num mínimo 3;
5. Para os resultados a obter em cada objectivo são definidos indicadores de medida;
6. Os objectivos são:

<b>De produção de bens e actos ou prestação de serviços</b>	Visando a eficácia na satisfação dos utilizadores.
<b>De qualidade</b>	Orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação da necessidade dos utilizadores.
<b>De eficiência</b>	No sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento.
<b>De aperfeiçoamento e desenvolvimento</b>	Das competências individuais, técnicas e comportamentais.

**4. Orientações do Conselho de Coordenação da Avaliação (CCA)**

*Orientações de Actuação*

Apresentam-se as directrizes do CCA para a actuação dos Avaliadores em matéria de SIADAP 3:

<b>Orientações</b>	<b>Especificidades</b>
<b>1. Nº objectivos</b>	O Avaliador define 3 a 5 para cada trabalhador O Dirigente define 3 a 5 objectivos para a Unidade Orgânica
<b>2. Nº competências</b>	O Avaliador estabelece 6 competências para cada trabalhador, sendo 4 comuns para cada grupo profissional e estabelecidas pelo CCA
<b>3. Tipo de competências</b>	Visando a harmonização, o CCA estabeleceu 4 competências para cada grupo profissional, devendo o avaliador considerá-las e seleccionar mais 2 competências específicas.
<b>4. Ponderação dos objectivos para SIADAP 3:</b> - Técnicos Superiores - Coordenadores Técnicos - Assistentes Técnicos - Assistentes Operacionais	A ponderação a considerar por cada avaliador será de 60% resultados 40% competências
<b>5. Critérios de superação</b>	Na definição dos critérios de superação relativos a cada indicador, o Avaliador deverá considerar: - os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objectivo - o critério de superação de determinado objectivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, pelo que deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador ou dirigente - o critério de superação corresponderá à superação na concretização de determinado objectivo formulado em conformidade com o art. 46.º da Lei n.º 66-B/2007.

**Competências seleccionadas e comuns a cada grupo profissional**

<b>Grupo Profissional</b>	<b>Seleção face à lista de competências (nº)</b>
Coordenadores de Divisão	1, 3, 9 e 14 (o Avaliador deve seleccionar mais 2 competências específicas)
Coordenadores de Secção	1, 4, 5 e 14 (o Avaliador deve seleccionar mais 2 competências específicas)
Técnicos Superiores	4, 5, 6 e 8 (o Avaliador deve seleccionar mais 2 competências específicas)
Coordenadores Técnicos	1, 4, 6 e 13 (o Avaliador deve seleccionar mais 2 competências específicas)
Assistentes Técnicos	3, 4, 5 e 13 (o Avaliador deve seleccionar mais 2 competências específicas)
Assistente Operacional	3, 4, 7 e 12 (o Avaliador deve seleccionar mais 2 competências específicas)

**Apresentam-se os Critérios a utilizar pelo CCA na validação das propostas de *Excelente e Relevante* a apresentar pelos Avaliadores:**

1. Nível de cumprimento da **Resolução n.º 1/2013 do CCA de 13 de Março** relativa a:

- Aplicação das percentagens máximas para desempenhos relevantes considerando uma distribuição estimativa de limites máximos aos sectores departamentais ou serviços ou agrupamentos face ao respectivo número de trabalhadores(as);
- Aplicação do critério de repescagem permitindo aos avaliadores(as) apresentarem propostas de “potenciais” desempenhos relevantes;
- Atribuição de responsabilidade aos Responsáveis de Sectores Departamentais ou de Serviços pela diferenciação do desempenho e apresentação das propostas ao CCA.

2. O(a) Avaliador(a) apresenta a medição do grau de cumprimento de cada objectivo face aos resultados obtidos pelo avaliado de forma quantificada que permita evidenciar a prossecução de objectivos individuais em articulação com os dos Serviços:

- Monitorização dos objectivos e resultados superados;
- Nível de cumprimento da **Resolução n.º 2/2013 do CCA de 13 de Março** – preenchimento semestral de mapas de monitorização por parte do(a) Responsável do Sector Departamental ou do Serviço em articulação com os Avaliadores(as) e mapa de auto-avaliação preenchido pelo(a) Avaliado(a).

3. O(a) Avaliador(a) apresenta resultados relativos à avaliação dos conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentos adequados à função:

- Grelha de observação e resultados demonstrados a um nível elevado.

4. Nível de cumprimento dos requisitos do Art.º 46.º face à análise dos objectivos/resultados fixados pelo Avaliador.

5. O(a) Avaliador(a) apresenta a caracterização que especifica os respectivos fundamentos e análise do impacte do desempenho evidenciando os contributos relevantes para o Serviço:

- Descrição dos resultados das acções, iniciativas e projectos;
- Grau de desempenho do Serviço e Equipa.

6. Grau de cumprimento de regras regulamentares por parte do(a) avaliado(a) (assiduidade, pontualidade, procedimentos gerais, regras de segurança, etc.).

**5. Orientações para o preenchimento das Fichas de Avaliação**

**Identificação**

Preenchimento do nome, cargo e NIF do Avaliador e do nome, categoria, carreira, unidade orgânica e NIF do Avaliado.

**Período de avaliação de 1 Jan 2013 a 31 de Dez 2014**

**Objectivos da Unidade Orgânica**

Colocar os Objectivos da FCT constantes no QUAR.

**Resultados**

Preencher os objectivos (de 3 a 5), indicadores de medida e critérios de superação para cada um dos trabalhadores.

**2.1 RESULTADOS**  
(A preencher no início do período de avaliação)

DESCRIÇÃO DO OBJECTIVO DETERMINAÇÃO DO(S) INDICADOR(ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO		AVALIÇÃO		
		Objectivo superado (Pontuação 5)	Objectivo atingido (Pontuação 3)	Objectivo não atingido (Pontuação 1)
1	Objectivo Indicador(es) de medida Critérios de superação			
2	Objectivo Indicador(es) de medida Critérios de superação			

(A preencher no final do período de avaliação)

**Competências**

Preenchimento (n.º e título) das competências seleccionadas (6) sendo:

- 4 competências comuns para cada grupo profissional;
- as restantes (2) são específicas e seleccionadas por cada Avaliador em função da lista disponibilizada para cada grupo profissional (listas em anexo).

**2.2 COMPETÊNCIAS**  
(A preencher no início do período de avaliação)

COMPETÊNCIAS ESCOLHIDAS		AVALIÇÃO		
N.º	DESIGNAÇÃO	Competência demonstrada a um nível elevado (Pontuação 5)	Competência demonstrada (Pontuação 3)	Competência não demonstrada ou inexistente (Pontuação 1)

Obs: A descrição de cada competência e os comportamentos a ela associados constantes das Listas de Competências referem-se ao padrão médio exigível de desempenho (Competência Demonstrada)

Pontuação do Parâmetro

## 6. Orientações para a Reunião de Avaliação do biénio 2013/2014

### **Contratualizar os objectivos e competências para 2013/2014**

Assegurando o preenchimento na Ficha de Avaliação, da data e a assinatura do avaliador e avaliado na componente de resultados (2.1) e na de competências (2.2):

(Art. 67.º da Lei n.º 66-B/2007) **Contratualização de objectivos**

a) Os objectivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo em caso de discordância, a posição do avaliador;

avaliador, em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_. \_\_\_\_\_

avaliado, em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_. \_\_\_\_\_

(Art. 68.º da Lei n.º 66-B/2007) **Contratualização de competências**

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efectuada de entre as relacionadas com a respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes da avaliação.

avaliador, em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_. \_\_\_\_\_

avaliado, em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_. \_\_\_\_\_

## 7. Orientações para a Monitorização no decorrer de 2013/2014

(Art. 74.º da Lei n.º 66-B/2007) **Monitorização**

1- No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objectivos e dos resultados (...);

b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.

Portaria n.º 1633/2007 – Anexo IV

(de utilização facultativa)

No âmbito do enquadramento descrito, propõe-se:

- Na reunião de contratualização, avaliador e avaliado acordam a forma de monitorização do desempenho, periodicidade e respectivos registos;

- Ao longo do biénio o avaliador e/ou avaliado procedem ao registo dos desempenhos – monitorização de indicadores face aos resultados e observação de competências;

Anexo II  
(A que se refere o n.º 2 do artigo 1.º)  
**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO**  
MONITORIZAÇÃO DO DESEMPENHO

[A preencher pelo avaliador]

Avaliador	
Avaliado	
Período em avaliação	___/___/___ a ___/___/___
Questão, ou questões, analisada(s):	
<b>1. OBSERVAÇÕES DO AVALIADOR</b>	
<b>2. OBSERVAÇÕES DO AVALIADO</b>	
<b>3. DECISÃO, OU DECISÕES, DO AVALIADOR</b>	

Em reunião realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_

O avaliador: \_\_\_\_\_

O avaliado: \_\_\_\_\_

- Sugestão de grelha de monitorização permitindo os cálculos da avaliação “grelhas do avaliador”.

OBJECTIVOS INDIVIDUAIS

<b>INSTITUIÇÃO</b>	
Unidade Orgânica:	
Nome do Avaliado:	Grupo Profissional:
Nome do Avaliador:	Cargo:

OBJECTIVO	INDICADOR	CRITÉRIO DE SUPERAÇÃO	COMPETÊNCIAS		Acompanhamento de 1						
			Nº	Avaliação	Jan	Fev	Mar	Mai	Jun	Jul	

#DIV/0! ■ Não atingido

PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO	PONDERAÇÃO	PONTUAÇÃO PONDERADA
RESULTADOS	#DIV/0!	60%	#DIV/0!
COMPETÊNCIAS	#DIV/0!	40%	#DIV/0!

#DIV/0! 1 a 1.999 Insuficiente  
#DIV/0! 2 a 3.999 Adequado  
#DIV/0! 4 a 5 Relevante

**NOTA:** Complementam este plano de intervenção as Resoluções n.ºs 1 e 2/2013 do CCA de 13 de Março.