

Plano de Intervenção – Avaliadores

Apresentam-se algumas especificidades do processo SIADAP 2012 visando o esclarecimento da abordagem a prosseguir pelos Avaliadores.

Para obter esclarecimentos adicionais ao processo poderá ser contactada a Equipa de Apoio SIADAP apoiosiadap@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 Objectivos/Competências individuais (Serviços/Departamentos) pelos Avaliadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - componente objectivos - componente competências - definição da metodologia de acompanhamento 	<p>29 de Fevereiro de 2012</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 ano de 2012 e definidos num mínimo 3;
5. Para os resultados a obter em cada objectivo são definidos indicadores de medida;
6. Os objectivos são:

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

Orientações	Especificidades
1. Nº objectivos	O Avaliador define 3 a 5 para cada trabalhador O Dirigente define 3 a 5 objectivos para a Unidade Orgânica
2. Nº competências	O Avaliador estabelece 6 competências para cada trabalhador, sendo 4 comuns para cada grupo profissional e estabelecidas pelo CCA
3. Tipo de competências	Visando a harmonização, o CCA estabeleceu 4 competências para cada grupo profissional, devendo o avaliador considerá-las e seleccionar mais 2 competências específicas.
4. Ponderação dos objectivos para SIADAP 2: - Dirigentes/Coordenadores de Serviço	A ponderação a considerar por cada avaliador será de 75% resultados 25% competências
5. Ponderação dos objectivos para SIADAP 3: - Técnicos Superiores - Coordenadores Técnicos - Assistentes Técnicos - Assistentes Operacionais	A ponderação a considerar por cada avaliador será de 60% resultados 40% competências
6. Critérios de superação	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

Grupo Profissional	Seleccção face à lista de competências (n.º)
Dirigentes Intermédios/Coordenadores de Serviço	1, 3, 4 e 5 (o Avaliador deve seleccionar mais 2 competências específicas)
Técnicos Superiores (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/Coordenadores de Secção	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 em 2012:

1. Nível de cumprimento da **Resolução n.º 1/2012 do CCA de 31 de Janeiro** 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 funcionários(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 2/2012 do CCA de 31 de Janeiro** – preenchimento bimestral 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 a 31 Dez 2012

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)

DETERMINAÇÃO DO(S) INDICADOR(ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO		AVALIAÇÃO		
		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		AVALIAÇÃO		
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 2012

Contratualizar os objectivos e competências para 2012

Assegurando o preenchimento na Ficha de Avaliação 2012, 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 2012

(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 ano de 2012 avaliador e/ou avaliado procedem ao registo dos desempenhos – monitorização de indicadores face aos resultados e observação de competências;

Anexo IV
(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): _____ _____	
1. OBSERVAÇÕES DO AVALIADOR _____ _____	
2. OBSERVAÇÕES DO AVALIADO _____ _____	
3. DECISÃO, OU DECISÕES, DO AVALIADOR _____ _____	
Em reunião realizada em ___/___/____	
O avaliador	_____
O avaliado	_____

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

OBJECTIVOS INDIVIDUAIS

INSTITUIÇÃO	
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	Abr	Mai	Jun	Jul

#DIV/0! Não atingido

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

PONTUAÇÃO PONDERADA
#DIV/0!
#DIV/0!
#DIV/0!

1 a 1,999	Insuficiente
2 a 3,999	Adequado
4 a 5	Relevante

NOTA: Complementam este plano de intervenção as Resoluções n.ºs 1 e 2/2012 do CCA de 31 de Janeiro.