

Despacho n.º 10752/2023

Diretrizes Avaliação do Desempenho 2023-2024

Foi aprovado pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), em 27 de janeiro de 2023, as orientações para organização do processo de avaliação do desempenho do ciclo avaliativo relativo ao biénio 2023/2024, em cumprimento do disposto nos artigos 58.º e 62.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), que a seguir se tornam públicas:

I. Organização do ciclo de avaliação SIADAP 2023-2024

A contratualização dos parâmetros de avaliação para 2023-2024 deverá ocorrer no decurso do mês de março, aproveitando-se as reuniões de conhecimento da avaliação entre avaliadores e avaliados.

O processo de avaliação para o biénio 2023-2024 deverá decorrer, essencialmente, de forma digital, através da plataforma *webSAD* que se encontra em fase de implementação.

II. Orientações em matéria de fixação de objetivos, escolha de competências e indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos, no que respeita ao ciclo avaliativo 2023/2024:

a) Fixação de objetivos:

- i. Deliberou o CCA a adoção de um objetivo partilhado que envolva todos os colaboradores, avaliados por objetivos, e serviços na prossecução do cumprimento da estratégia de **Liderar nas Políticas de Sustentabilidade**:

Objetivo	Contribuir para a promoção da sustentabilidade dos serviços garantindo designadamente a redução dos consumos de papel, eletricidade e água bem como a promoção de outras medidas de sustentabilidade.
Indicador	Exemplos: % de redução do consumo de papel Número de medidas de sustentabilidade Redução do consumo de eletricidade Redução do consumo de água
Critérios de Superação	A definir pelo avaliador

- ii. Ainda ao nível do parâmetro objetivos, para o biénio 2023/2024, deliberou o CCA que devem ser fixados entre **3 e 5 objetivos por avaliado**, com exceção da carreira de assistente operacional, cujos colaboradores apenas serão avaliados por competências;
- iii. A definição de objetivos deve ter em conta os princípios de eficácia, eficiência, inovação e qualidade;

- iv. Deve ser definido de forma clara e significativa o que se entende por objetivo superado e objetivo atingido;
- v. Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador;
- vi. Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos;
- vii. Sempre que não for possível fixar um indicador quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível.

b) Fixação de competências:

- i. Deliberou o CCA que devem ser fixados entre 6 e 8 competências por avaliado, devendo ser adotadas em todas as categorias as 4 competências a seguir elencadas, importantes para a estratégia e objetivos municipais:
 - Pessoal da carreira de técnico superior e de especialista de informática - (1) Orientação para Resultados, (8) Inovação e Qualidade, (9) Otimização de Recursos e (10) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
 - Pessoal da carreira de assistente técnico, fiscal e técnico de informática - (1) Orientação para Resultados, (8) Inovação e Qualidade, (12) Otimização de Recursos e (13) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
 - Pessoal da carreira de assistente operacional (1) Orientação para Resultados, (9) Inovação e Qualidade, (10) Otimização de Recursos e (12) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.
 - ii. No que respeita ao pessoal integrado na carreira de assistente operacional, incluindo o pessoal não docente, a avaliação é efetuada exclusivamente por competências, num mínimo de 8 competências, sendo que as 4 competências pré-definidas pelo CCA têm um peso de 15% de ponderação, de modo a destacar a importância das mesmas no exercício das funções;
 - iii. Quanto à avaliação dos dirigentes intermédios, deverão incluir no mínimo 5 competências, devendo também incluir 4 competências comuns (1) Orientação para Resultados, (4) Liderança e Gestão das Pessoas, (10) Orientação para a Inovação e Mudança, (5) Otimização de Recursos.
- c) Ponderação curricular – quanto aos critérios a aplicar na avaliação por ponderação curricular deliberou o CCA manter os já aprovados no biénio 2021/2022.

III. Critérios para validação das avaliações de Desempenho Relevante, bem como o reconhecimento de Desempenho Excelente:

- a) Deliberou o CCA de modo a garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, nomeadamente no que diz respeito à validação das avaliações de desempenho relevante e à apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho excelente, as seguintes diretrizes:

- i. As avaliações de desempenho relevante são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, plasmados na ficha modelo, que deve evidenciar:
 - Os resultados obtidos pelo avaliado e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os alcançar;
 - Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria pertencentes à unidade orgânica;
 - Os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica em que está inserido.
- ii. Os trabalhadores a quem tenha sido atribuída a avaliação de desempenho relevante podem, por sua iniciativa ou por iniciativa do respetivo avaliador, solicitar ao CCA o reconhecimento de eventual desempenho excelente.
- iii. Para o reconhecimento do desempenho excelente, a fundamentação deve ter em consideração os seguintes elementos indiciadores do impacto na unidade orgânica ou no serviço:
 - Acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade (pelos menos em duas áreas) e Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos, etc.).
 - Cumulativamente, no parâmetro Resultados, o trabalhador tem de ter atingido todos os objetivos e superado, pelo menos, 75% deles e, no parâmetro Competências, ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes. O trabalhador avaliado exclusivamente pelo parâmetro competências tem de ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das mesmas, incluindo-se nestas, obrigatoriamente, a competência Realização e Orientação para resultados e não ter obtido pontuação 1 em nenhuma das restantes.
- iv. Critérios de desempate - Quando for necessário proceder, em sede de CCA, a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação do desempenho, releva consecutivamente:
 - Avaliação do parâmetro resultados do biénio em análise;
 - Avaliação do parâmetro competências do biénio em análise;
 - Avaliação do desempenho do biénio anterior;
 - Tempo de serviço relevante na carreira/categoria;
 - Tempo de exercício de funções públicas.

Braga, 8 de fevereiro de 2023

A Vice-Presidente

Sameiro Araújo