

SIADAP 3 – Ano 2009

Orientações para Avaliadores e Avaliados

Relativamente à aplicação do SIADAP 3, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro e, nomeadamente, à diferenciação de desempenhos através do cumprimento das percentagens nela previstas (art.º 75.º),

Importa salientar, como **Nota Prévia**, que:

- i) **Cabe aos avaliadores**, enquanto superiores hierárquicos imediatos (ou funcionários com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados), **avaliar os trabalhadores directamente subordinados, assegurando a correcta aplicação dos princípios integrantes do sistema de avaliação do desempenho (art.º 56.º, n.º 1 d);**
- ii) Assim, **a aplicação do sistema de percentagens a cada serviço ou organismo é da responsabilidade dos seus dirigentes** (cabendo ao dirigente máximo assegurar o seu estrito cumprimento – art.º 75.º, n.º 4);
- iii) Embora o sistema de percentagens máximas seja aplicado por organismo, tal não obsta a que, como medida ordenadora, se faça uma **distribuição das percentagens por unidade orgânica** - de modo a evitar desequilíbrios, a envolver e responsabilizar os avaliadores directos, e reservar ao CCA o papel harmonizador que a Lei lhe confere - art.º 58.º (ao invés de ter de se *substituir* aos avaliadores de primeira linha, sempre que os mesmos excedem, na sua Unidade Orgânica, as percentagens máximas referentes a todo o Organismo);
- iv) Por último e nos termos do agora disposto no art.º 39.º n.º 7, **a não aplicação do SIADAP 3 aos trabalhadores dependentes do dirigente intermédio faz cessar a sua comissão de serviço ou impede a sua renovação.**

v)

1- Periodicidade e Requisitos (art.ºs 41.º e 42.º)

O processo de avaliação tem carácter anual, respeitando ao desempenho no ano civil anterior, e depende da verificação de determinados requisitos funcionais (Anexo 1).

2- Metodologia de Avaliação (art.º 45.º)

A avaliação dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão do Serviço e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) **Resultados** obtidos na prossecução dos objectivos individuais, em articulação com os objectivos da respectiva Unidade Orgânica;
- b) **Competências** que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

2.1. Resultados (art.ºs 46.º e 47.º)

O parâmetro Resultados decorre da verificação do grau de cumprimento dos objectivos previamente definidos, comparando os resultados alcançados com os resultados visados, considerados os objectivos do serviço e da unidade orgânica, bem como a proporcionalidade entre os resultados preconizados, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

Os resultados objecto de avaliação resultam, ou devem resultar, assim, de **indicadores de desempenho** ao nível da **eficácia, eficiência e qualidade**, aos quais se junta o **aperfeiçoamento** de competências.

A avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo é expressa em 3 níveis:

- a) **Objectivo superado** – quando se verifica um desvio positivo entre o resultado obtido e o resultado esperado - **pontuação de 5**;
- b) **Objectivo atingido** – quando não se verifica desvio entre o resultado obtido e o resultado esperado - **pontuação de 3**;
- c) **Objectivo não atingido** – quando se verifica um desvio negativo entre o resultado obtido e o resultado esperado – **pontuação de 1**.

A pontuação final a atribuir ao parâmetro Resultados é a **média aritmética** das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.

(Quando se verifique impossibilidade de prosseguir alguns resultados previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha havido renegociação de novos objectivos, a avaliação deve decorrer relativamente aos outros objectivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes, desde que em número superior a 3).

As maiores dificuldades em sede de avaliação do parâmetro Resultados, têm sido as relacionadas com a fiabilidade, credibilidade ou mesmo com a existência de **instrumentos de aferição do desempenho**, isto é, de **indicadores de medida** objectivos e independentes que garantam uma monitorização do grau de cumprimento das metas estabelecidas, traduzidos na apresentação de **evidências dos resultados obtidos**.

Assim, **faz-se notar a necessidade de recolha e validação da informação**, sob pena de os resultados obtidos em cada objectivo não se apresentarem **credíveis** perante o avaliador, perante o CCA, (em sede de validação), ou mesmo perante o Dirigente máximo (em sede de Reclamação).

2.2. Competências (art.ºs 48.º e 49.º)

O actual parâmetro relativo às competências assenta na escolha prévia de competências para cada trabalhador (ou grupo profissional/carreira).

A avaliação de cada competência, é expressa em 3 níveis:

- a) **Competência demonstrada a um nível elevado** – pontuação de 5;
- b) **Competência demonstrada** – pontuação de 3;
- c) **Competência não demonstrada ou inexistente** - pontuação de 1.

A pontuação final a atribuir ao parâmetro Competências, à semelhança do que acontece com o parâmetro Resultados, é a **média aritmética** das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Tratando-se embora de componentes de natureza mais subjectiva, a valoração das competências não deve estar sujeita à visão estritamente subjectiva do Avaliador. Assim, faz-se notar a necessidade de isenção e rigor, e de reforço da fiabilidade e credibilidade da avaliação das competências, através da

fundamentação adequada do nível concretamente demonstrado pelo trabalhador e, sempre que possível, mediante apresentação de evidências.

2.3. Avaliação Final (art.ºs 50.º e sgts.)

A avaliação final resulta da **média ponderada** das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação (Resultados e Competências).

A Avaliação final é expressa em menções qualitativas - em função da média ponderada das pontuações finais em cada parâmetro – nos seguintes termos:

- a) **Desempenho Relevante** – avaliação final de 4 a 5;
- b) **Desempenho Adequado** – avaliação de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) **Desempenho Inadequado** – avaliação de 1 a 1,999.

Uma alteração importante relativamente ao anterior SIADAP prende-se com a expressão das pontuações finais dos parâmetros e das avaliações finais até às centésimas e, quando possível, até às milésimas (n.ºs 4 e 5 do art.º 50.º).

A atribuição da menção de **Desempenho Relevante** deve ser objectivamente fundamentada, por referência aos resultados obtidos, através de indicadores fiáveis, e apresentação das respectivas evidências, e é objecto de **validação pelo CCA** (art.º 69.º).

Tal menção qualitativa pode ser, por iniciativa do Avaliado ou do Avaliador, proposta para apreciação do CCA - para eventual **reconhecimento de Desempenho Excelente** - devendo para tal ser acompanhada de uma caracterização que especifique os respectivos fundamentos e analise o impacto de desempenho do trabalhador, evidenciando os contributos relevantes para o Serviço (art.º 51.º n.º 2).

A atribuição da menção qualitativa de Inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos fundamentos, por parâmetro (art.º 53.º)

(Fontes: Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, e Ferreira Vaz, Rui Pedro, Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) Da Teoria à (Boa) Prática? (Universidade de Coimbra)