



ORIENTAÇÕES GERAIS

ANOS DE 2015 e 2016

Em reunião do Conselho de Coordenação da Avaliação, datada de 15 de dezembro de 2014, foram aprovadas por unanimidade dos seus membros, as seguintes orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida e dos critérios de superação de objetivos, em cumprimento do disposto na alínea b) do n° 1 do art. 58° da Lei n° 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua redação atual introduzida pela LOE de 2013, Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (SIADAP), para os anos de 2015 e 2016:

I - FIXAÇÃO DE OBJETIVOS

1. Os objetivos devem estar sempre associados a uma meta.
2. Objetivos idênticos devem ter idêntico enunciado e idêntico indicador de medida.
3. Na fixação dos objetivos deve ter-se em conta as condições de desempenho inicial.
4. Os objetivos têm em conta o posto de trabalho do avaliado.
5. Os objetivos devem ser 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.
6. Na fixação dos objetivos deve ter-se em conta as condições previstas para o período de realização.
7. Os objetivos devem ser fixados de modo a que o avaliado, senão controla a totalidade, pelo menos controla a maior parte das condições que lhe permitem atingir o objetivo.
8. Os objetivos a fixar não devem ser:
 - a) Binários (apenas admitem o cumprimento ou incumprimento das metas de desempenho e não permitem a sua superação);



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

- b) Conflitantes (o desempenho produz resultados que concorrem para a realização de um dado objetivo e concomitantemente, comprometem a consecução de outros);
 - c) Condicionados (no mesmo período de avaliação, o alcance de um objetivo está dependente do alcance de outro objetivo).
9. Só devem ser fixados objetivos partilhados ou de equipa sempre que não seja possível separar o contributo individual dos seus membros.
10. Sempre que se verifique impossibilidade de prosseguir algum objetivo previamente fixado, por motivo alheio ao desempenho do avaliado, proceder-se-à à renegociação do objetivo.
11. A renegociação deve ocorrer até ao mês de janeiro do segundo ano do ciclo avaliativo em causa.
12. Os novos objetivos renegociados deve ter em consideração o tempo disponível para a sua prossecução com aplicação de critérios de proporcionalidade.

II - ESCOLHA DE COMPETÊNCIAS

As competências devem ser fixadas atendendo ao posto de trabalho do avaliado e não apenas à sua carreira e categoria.

III - ESCOLHA DE INDICADORES DE MEDIDA

1. Os indicadores de medida devem ser preferencialmente quantitativos.
2. Sempre que não for possível fixar um indicador de medida quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível.
3. A formação de um indicador de medida deve:
 - a) Captar a realidade que se propõe medir;
 - b) Ser invariável em relação a quem faz a avaliação;
 - c) Ser vantajoso na relação custo/benefício.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

IV - CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO

1. 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 objetivo.
2. A superação de determinado objetivo implica a superação do resultado, não sendo aceitável critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado (>100%), pelo que deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador ou dirigente.
3. Deve ser fixado, para cada objetivo, um único critério de superação.
4. O critério de superação poderá integrar o cumprimento de outros indicadores complementares aos definidos nos objetivos relativos à qualidade, autonomia, inovação, tempo/prazo e custos, elogios, reclamações, etc.
5. O critério de superação corresponderá à superação na concretização de determinado objetivo formulado em conformidade com o art. 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

V - Avaliação dos dirigentes

1. Os dirigentes são avaliados quer na carreira de origem (SIADAP 3), quer como dirigentes (SIADAP 2).
2. A avaliação global como dirigentes é feita no termo da respetiva comissão de serviço.
3. No ano civil passa a haver monitorização intercalar (em vez da avaliação intercalar) que pressupõe o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados (SIADAP 2).
4. A avaliação do desempenho com efeitos na carreira de origem dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada bienalmente, ou seja, em 2017 serão avaliados os anos de 2015 e 2016 (SIADAP 3).



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

5. Para efeitos de avaliação na carreira (SIADAP 3) o dirigente pode optar entre a relevância da avaliação anterior em sede de SIADAP, caso exista, ou a ponderação curricular.
6. A avaliação por ponderação curricular deve ser solicitada ao Secretário-Geral que indicará o avaliador para o efeito.
7. Na ponderação curricular serão considerados os seguintes fatores:
 - a) Habilitações acadêmicas e profissionais;
 - b) Experiência profissional;
 - c) Valorização curricular
 - d) Exercício de Funções Dirigentes ou outros Cargos ou Funções de Reconhecido Interesse Público ou Relevante Interesse Social.