**Despacho n.º 2/2019 – FINALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE 2017/2018, PROCEDIMENTOS A ADOTAR PARA A AVALIAÇÃO DE 2019/2020**

**1.** Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro (LSIADAP), alterada pelas leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 55-A/2010, de 31 de Dezembro, e 66-B/2012, de 31 de Dezembro, que estabeleceu o SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública, estabelece-se os seguintes procedimentos e calendarização para a finalização da avaliação de desempenho de 2017/2018:

1.1. AUTO-AVALIAÇÃO (ATÉ 4 DE FEVEREIRO)

A auto-avaliação deve ser preenchida pelo avaliado e entregue ao avaliador até ao dia 4 de Fevereiro de 2019. A auto-avaliação é legalmente obrigatória (ver o n.º 2 do artigo 63.º da LSIADAP) e tem como objectivo proporcionar aos avaliados um momento de reflexão sobre o desempenho conseguido ao longo do ano e permitir a identificação e proposta de oportunidades de evolução profissional, através da sua análise com o respectivo avaliador.

1.2. AVALIAÇÃO (ATÉ 19 DE FEVEREIRO)

Os avaliadores devem em seguida atribuir as propostas de classificação (referentes a 2017-2018), através do preenchimento da classificação relativa a cada objectivo e competência e apurando a classificação final a propor, de acordo com as ponderações aplicáveis ao avaliado.

As propostas de menção qualitativa 'Relevante' são objecto de especial fundamentação, através do preenchimento de campo específico na ficha de avaliação. Esta fundamentação é obrigatória, não sendo possível submeter propostas de 'Relevante' que não a contenham. As propostas de avaliação devem ser entregues ao Dirigente responsável harmonização da unidade a que pertencem os avaliados.

1.3. HARMONIZAÇÃO PELO CCA (ATÉ 24 DE FEVEREIRO)

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) analisa as propostas de avaliações relevantes, garantindo o cumprimento dos limites percentuais definidos na LSIADAP (25% de 'Relevantes', com arredondamento por defeito). Em regra, estas avaliações de 'Relevante' devem ser distribuídas proporcionalmente, sempre que possível, pelas diversas carreiras que existem no serviço, tendo em conta que se torna necessário comparar desempenhos e que estes só são comparáveis no caso de funções da mesma natureza. Em caso de aplicação de outro critério, este é descrito e indicadas as razões para a sua utilização.

Se assim o entenderem, os avaliadores podem propor avaliações de 'Excelente', sendo que a atribuição dessa classificação fica sujeita a admissão e validação pelo CCA. As propostas de 'Excelente' são especialmente fundamentadas, sendo obrigatório o preenchimento do respectivo campo na ficha de avaliação.

Sublinha-se que a competência do CCA é apenas de deliberação sobre propostas de 'Excelente', pelo que, na ausência destas, o CCA não tomará em caso algum a iniciativa de atribuir essa menção.

Se, até 19 de Fevereiro, não forem submetidas as propostas de avaliação final pelos avaliados e cumpridas as regras do presente documento, o serviço/departamento respectivo não poderá ser abrangido pela distribuição das "quotas sobrantes" determinada pelo CCA, ficando fora do seu universo.

1.4. AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR (ATÉ 4 de FEVEREIRO)

Nos casos em que não seja possível realizar avaliação de desempenho através da fixação de objectivos e competências, mas em que o trabalhador mantenha activo o seu vínculo de emprego público, é considerada a última avaliação disponível com impacto na carreira.

Estes casos são, nomeadamente, os dos trabalhadores que não tiveram avaliação por motivos de ausência (total ou parcial) justificada ou falta de contacto funcional com o serviço a que pertencem, ou aqueles que exercem ou exerceram cargos dirigentes, em comissão de serviço, durante o biénio 2017-2018, e pretendem avaliação com impacto na carreira de origem. Contudo, caso não haja avaliação que possa ser considerada ou o trabalhador não pretenda mantê-la, este pode requerer avaliação por ponderação curricular. Os interessados que pretendam este tipo de avaliação relativamente a 2017-2018 devem entregar até ao dia 4 de Fevereiro de 2019 requerimento de admissibilidade da avaliação por ponderação curricular dirigido ao Director da Faculdade de Letras e juntar documentação que julguem necessária e oportuna.

NOTA: A avaliação dos dirigentes intermédios, através do SIADAP 2, decorre num calendário diferente, determinado pelo período das comissões de serviço, pelo que os prazos e procedimentos aqui descritos não lhe são aplicáveis. Aplicam-se-lhe, no entanto, as regras sobre ponderação curricular descritas no ponto 1.4.

**2.** Nos termos e de acordo com o estipulado na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelas Leis nºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 55-A/2010, de 31 de Dezembro e 66-B/2012, de 31 de Dezembro, estabelecem-se os seguintes procedimentos para a avaliação do desempenho dos trabalhadores no biénio 2019/2020:

2.1. PRAZO

Os avaliadores deverão, com base nos objectivos e metas contidos no Plano de Actividades para 2019 da Faculdade de Letras, definir os objectivos individuais e competências a avaliar e contratualizá-los com os avaliados até ao dia 3 de Março de 2019, através do preenchimento das fichas de avaliação.

2.2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Os trabalhadores integrados nas carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional) e nas carreiras de informática são avaliados através do SIADAP 3.

2.3. NORMAS ESPECÍFICAS

As regras a seguir para a avaliação no âmbito do SIADAP 3 são as seguintes:

2.3.1. Fixar, em regra, 3 objectivos, um de eficácia, um de qualidade e outro de eficiência, com um máximo de 7 objectivos;

2.3.2. Os objectivos devem estar conformes, coerentes e harmónicos com a missão da FLUL, e os documentos estratégicos.

2.3.3. O período de execução dos objectivos decorre entre a sua contratualização e, no máximo, o final de 2020, podendo cada objectivo abranger todo ou parte deste período;

2.3.4. Definir, para cada objectivo, um a três indicadores de resultados e, para cada indicador, uma meta (objectivo a atingir) e uma superação da mesma (objectivo a superar);

2.3.5. A reformulação/revisão dos objectivos, por razões especiais, está sujeita a autorização do responsável do serviço.

2.3.6. As competências serão livremente definidas pelos avaliadores, a partir da lista aprovada pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de Dezembro, de acordo com a carreira em que o avaliado se integra.

2.3.7. Fixar a percentagem dos parâmetros de avaliação "Resultados" em 60% e das "Competências" em 40%.

## 2.4. REGIME EXCEPCIONAL – AVALIAÇÃO COM BASE NAS COMPETÊNCIAS

A LSIADAP prevê, no artigo 80.º, um regime excepcional, aplicável aos avaliados das carreiras gerais de assistente técnico e assistente operacional que executam permanentemente tarefas rotineiras e padronizadas. Neste caso, a avaliação recai unicamente sobre o parâmetro "Competências", observando-se as seguintes regras:

2.4.1. As competências a avaliar não podem ser menos de 8 (oito), escolhidas de entre as aplicáveis à carreira do avaliado;

2.4.2. Pelo menos uma das competências deve avaliar a capacidade de realização e orientação para resultados;

2.4.3. As competências podem ser ponderadas entre si.

2.4.4. A avaliação segundo este regime necessita de parecer prévio do CCA, pelo que os avaliadores/avaliados que o considerem adequado deverão solicitar autorização para a sua aplicação, salvo se o regime já tiver sido utilizado em anos anteriores.

## 2.5. ESTRUTURA HIÉRÁRQUICA E FUNCIONAL

Divulga-se também a Estrutura Hierárquica e Funcional de avaliação para o biénio 2019/2020.

23 de Janeiro de 2019

Miguel Tamen

Director