

PARAMÊTROS DE AVALIAÇÃO DO BIÊNIO 2023/2024

Nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei do SIADAP, compete ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3.

Neste sentido, importa definir as regras para o processo de avaliação de desempenho na AMA, relativo ao biénio de 2023-2024, referente ao SIADAP 3, bem como ao SIADAP 2 para as comissões de serviço que tiveram início a 1 de fevereiro.

O CCA deliberou que para os subsistemas SIADAP 2 e 3, o parâmetro Resultados aplicado aos trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior/Técnico/ Consultor/ Especialista/ Consultor TIC/ Gerente/ Sub Gerente e Especialista de Informática, assentará num mínimo de 3 e num máximo de 5 objetivos, contratualizados com o respetivo dirigente, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º e do n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, bem como para todos os dirigentes da AMA.

Os objetivos devem estar alinhados com o Plano Estratégico da AMA, bem como Plano de Atividades. Para uma justa avaliação os objetivos deverão ser definidos de forma clara e rigorosa, atendendo a critérios de possibilidade real de concretização e mensurabilidade, eficácia, eficiência, balizados no tempo e, sempre que possível, consensuais, tendo em conta os objetivos da unidade orgânica em que cada trabalhador está integrado bem como o posto de trabalho ocupado.

Para cada objetivo, deve ser definido um a dois indicadores de resultados e, para cada indicador:

- uma meta (critério, valor ou intervalo de valores que, se atingido, significa que o objetivo foi cumprido);
- uma superação da mesma (critério ou valor que, se ultrapassado, significa que o objetivo foi superado);





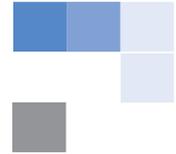
O avaliador deverá durante o biênio proceder ao acompanhamento e monitorização dos objetivos e se necessário proceder à reformulação/revisão dos objetivos, por razões fundamentadas, no GEADAP.

O parâmetro Competências aplicado aos dirigentes intermédios e aos trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior/Técnico/ Consultor/ Especialista/ Consultor TIC/ Gerente/ Sub Gerente e Especialista de Informática, assentará num mínimo de 5 e num máximo de 7 Competências, contratualizadas com o respetivo dirigente nos termos do n.º 5 do artigo 35.º e do n.º 1 do artigo 48.º da Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro.

Assim foi deliberado que as Competências a contratualizar com os trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior/Técnico/ Consultor/ Especialista/ Consultor TIC/ Gerente/ Sub Gerente e Especialista de Informática, e com os Dirigentes, são as que constam do quadro seguinte respetivamente:

Dirigentes Intermédios	Técnico Superior/Técnico/ Consultor/ Especialista/ Consultor TIC/ Gerente/ Sub Gerente e Especialista de Informática
Orientação para os Resultados	Orientação para resultados
Planeamento e Organização	Conhecimento especializado e experiência
Liderança e Gestão das Pessoas	Adaptação e melhoria contínua
Otimização de Recursos	Iniciativa e autonomia
Desenvolvimento e Motivação dos Trabalhadores	Inovação e qualidade
Orientação para a Inovação e Mudança	Responsabilidade e compromisso com o serviço
Trabalho de Equipa e Cooperação	Trabalho de equipa e cooperação





As Competências fixadas pelo CCA constarão de despacho do dirigente máximo do serviço, a divulgar, nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 36.º e n.º 2 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Para efeitos do n.º 9 do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o CCA deliberou que a avaliação final do parâmetro Competências é a média aritmética simples das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

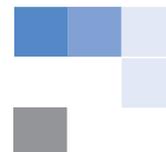
O CCA deliberou ainda que, para a avaliação final as ponderações a aplicar aos parâmetros Resultados e Competências para os trabalhadores das carreiras: Técnico Superior, Técnico, Especialista, Consultor TIC, Gerente, Sub Gerente e Especialista de Informática, é de 60% e 40%, respetivamente.

Normas de Aplicação Específicas para as Carreiras de Assistente Técnico, Assistente, Técnico de Informática e Assistente Operacional.

De acordo com o artigo 80.º da Lei N.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, as carreiras cujo recrutamento exija habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente e que cumulativamente, desenvolva atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, podem ser avaliados apenas por competências.

Neste sentido, e tendo conta que os trabalhadores integrados nas carreiras supramencionadas cumprem os requisitos exigidos na lei, foi determinado que serão apenas avaliados por competências, as quais abaixo se indicam:





Assistente Técnico / Assistente / Técnico de informática	Assistente Operacional
Realização e Orientação para os Resultados	Realização e Orientação para os Resultados
Orientação para o Serviço Público	Orientação para o Serviço Público
Conhecimentos e Experiência	Conhecimentos e Experiência
Organização e Método de trabalho	Responsabilidade e compromisso com o serviço
Adaptação e Melhoria Contínua	Trabalho de Equipa e Cooperação
Trabalho de Equipa e Cooperação	Relacionamento Interpessoal
Comunicação	Adaptação e Melhoria Contínua
Relacionamento Interpessoal	Otimização de Recursos
Responsabilidade e compromisso com o serviço	
Tolerância à pressão e às Contrariedades	

O presente despacho produz efeitos à data da assinatura.

O Presidente do Conselho Diretivo,

