



CSM

CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

SIADAP 3

Biénio 2017-2018

Ficha Técnica

Título

Avaliação do Desempenho SIADAP 3 | Biénio 2017-2018

Editor

Conselho Superior da Magistratura
Rua Duque de Palmela, n.º 23
1250-097 Lisboa
Telf.: +351 213220020
Fax: +351 213474918
Correio Eletrónico: csm@csm.org.pt
Internet: www.csm.org.pt

Coordenação Técnica e Imagem

Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)

Imagem

Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)

Periodicidade

Bianual

Data

julho 2019



Índice

NOTA INTRODUTÓRIA	6
I. PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	7
1. Procedimentos adotados e atos executados	7
2. Avaliados	8
3. Fixação de quotas de Desempenho Relevante e de Reconhecimento de Excelente	8
4. Validação das propostas com a menção qualitativa de Desempenho Relevante	9
5. Comissão Paritária - Apreciação da avaliação do desempenho	11
6. Classificações Finais	11
II. ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE DESEMPENHO	12
III. PREPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2019-2020	13
CONSIDERAÇÕES FINAIS	14



Índice de Gráficos

Gráfico I – Classificações qualitativas	12
Gráfico II – Alterações de posicionamento remuneratório	13

Índice de Quadros

Quadro I – Total de trabalhadores abrangidos pelo SIADAP 3	8
Quadro II – Total de trabalhadores avaliados por Competências	8
Quadro III – Fixação de quotas	9
Quadro IV – Diferenciação de desempenhos	9
Quadro V – Classificações qualitativas	11
Quadro VI – Fixação de quotas para o biénio 2019-2020	14



Lista de Siglas e Abreviaturas

CCA	Conselho Coordenador da Avaliação
CSM	Conselho Superior da Magistratura
GAVPM	Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
PREVPAP	Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública



NOTA INTRODUTÓRIA

O presente relatório visa dar cumprimento à obrigatoriedade de divulgação dos resultados globais do processo da avaliação do desempenho, referente ao biénio 2017-2018 no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que decorreu no Conselho Superior da Magistratura (CSM).

Este documento tem como intuito dar a conhecer a aplicação do SIADAP 3, nas várias fases do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores integrados em carreiras do regime geral e em carreiras do regime especial não revista – carreira de informática, no período compreendido entre 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018.

Sem prejuízo do mencionado no parágrafo anterior, o diploma *supra* mencionado não se aplica aos trabalhadores integrados na carreira do regime especial não revista de funcionários de justiça, os quais exercem funções no CSM em regime de comissão de serviço, sendo os mesmos avaliados ao abrigo do Estatuto dos Oficiais de Justiça, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 343/1999, de 26 de agosto, bem como aos trabalhadores inseridos no Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros (GAVPM), conforme preconizado no n.º 3 do artigo 2.º da referida Lei.

Desta forma, no biénio em causa, o SIADAP 3 abrangeu apenas 9 trabalhadores, tendo sido fixados objetivos e definidas competências individuais, bem como avaliação com base nas competências de acordo com o artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

No âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (PREVPAP), aprovado pela Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, e em concordância com o n.º 2 do artigo 13.º, foi avaliado um técnico de informática através de ponderação curricular.

No biénio em análise, foi apresentado ao dirigente máximo do serviço pedido para apreciação da avaliação do desempenho à Comissão Paritária, nos termos do artigo 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. O dirigente máximo deliberou pela concordância do parecer emitido por parte da Comissão Paritária, sendo atribuída a menção qualitativa de *Desempenho Relevante*.

Foi atribuída e validada pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) uma menção de *Excelente* a um técnico superior.

Não foram apresentadas reclamações das avaliações homologadas.



I. PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

1. Procedimentos adotados e atos executados

Do processo de avaliação do desempenho, que abrangeu 9 trabalhadores, como anteriormente referido, destacam-se os atos *infra* enunciados:

- ✓ **04 de abril de 2017:**
 - Eleição dos representantes dos trabalhadores para vogais da Comissão Paritária para os ciclos avaliativos 2017-2018 e 2019-2020, tendo a mesma sido constituída por Despacho, de 24 de abril de 2017, do Senhor Vice-Presidente do CSM;
 - Reunião do CCA em que foram aprovados os seguintes pontos:
 - Designação do Secretário do CCA para o biénio 2017-2018;
 - Planeamento do processo de avaliação do biénio 2017-2018;
 - Fixação de critérios de ponderação curricular e respetiva valorização para o biénio 2017-2018 e anos seguintes;
 - Ponderação a aplicar aos parâmetros “Resultados” e “Competências” – SIADAP 3 e diferenciação de desempenhos (Despacho n.º 04/2017, de 04 de abril, do Senhor Vice-Presidente do CSM.
- ✓ **05 de novembro de 2018:** Reunião do CCA para aprovação do novo Regulamento do CCA, constituído por Despacho n.º 01/2017, de 03 de abril, do Senhor Vice-Presidente do CSM;
- ✓ **08 de fevereiro de 2019:** Reunião do CCA para análise e harmonização das propostas de avaliação do desempenho com menções de *desempenho relevante* e de reconhecimento de *desempenho excelente*;
- ✓ **01 de abril de 2019:** Reunião do CCA com a seguinte ordem de trabalhos:
 - Análise da fundamentação do avaliador quanto à proposta de avaliação do desempenho discutida na reunião de 08 de fevereiro de 2019;
 - Decisão final sobre a proposta de avaliação do desempenho discutida na reunião de 08 de fevereiro de 2019;
- ✓ **17 de abril de 2019:** Reunião da Comissão Paritária para apreciação de proposta de avaliação do desempenho, referente ao biénio 2017-2018, respeitante a um técnico de informática, a qual não foi validada por parte do CCA. A apreciação pela Comissão Paritária foi invocada nos termos do artigo 70.º da Lei SIADAP.



2. Avaliados

O CCA tomou conhecimento do número de trabalhadores que reuniam, no biénio 2017-2018, os requisitos funcionais para a avaliação, bem como do que estava sujeito à avaliação por ponderação curricular, nos termos do n.º 2 do artigo 13.º da Lei n.º 112/2017, 29 de dezembro, que aprovou o PREVPAP (quadro I).

Não se encontram abrangidos pela aplicação do SIADAP, os trabalhadores inseridos no GAVPM em conformidade com o n.º 3 do artigo 2.º da Lei SIADAP, bem como os trabalhadores integrados na carreira do regime especial não revista de funcionários de justiça, na medida em que estes são avaliados ao abrigo do Estatuto dos Oficiais de Justiça, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 343/1999, de 26 de agosto.

Carreiras /Categorias	Total de Trabalhadores
Técnico superior / Técnico Superior	2
Assistente Técnico / Técnico de Informática	3
Assistente Operacional	4
Total	9

Quadro I - Total de trabalhadores abrangidos pelo SIADAP 3

Do total dos trabalhadores avaliados (9) no âmbito do SIADAP 3, cinco trabalhadores foram avaliados com base nas competências (quadro II), sendo que aos restantes trabalhadores (4) foram fixados objetivos e definidas competências individuais.

Total de trabalhadores avaliados com base nas competências ao abrigo do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total de Trabalhadores
	1	4	5

Quadro II - Total de trabalhadores avaliados por Competências

3. Fixação de quotas de Desempenho Relevante e de Reconhecimento de Excelente

Tendo em conta o reduzido número de trabalhadores do CSM abrangidos pela aplicação do SIADAP 3, como exposto anteriormente, o CCA definiu e aprovou a seguinte distribuição de quotas de *Desempenho relevante* e, de entre estas, as de eventual reconhecimento de *Desempenho excelente*, nos termos do n.º 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Concomitantemente, e em conformidade com o n.º 2 do artigo 16.º do Regulamento do CCA, por forma a se garantir o rigor e a diferenciação dos desempenhos, os



trabalhadores foram agregados por carreira preservando-se, assim, o equilíbrio quanto à percentagem máxima atribuída para a diferenciação de *desempenho relevante*, de acordo com quadro *infra*:

Carreiras / Categorias	N.º Trabalhadores	Desempenho Relevante (DR)	Desagregação por carreira - DR (a)	Desempenho Excelente (DE)	Desagregação por carreira - DE (b)	Total (a + b)
Técnico superior / Técnico Superior	2	25%	1	5%	0	1
Assistente Técnico / Técnico de Informática	3 *		1		0	1
Assistente Operacional	4		1		0	1
Total	9		3		0	3

* Inclui um Técnico de Informática avaliado por ponderação curricular no âmbito do PPREVPAP, nos termos do n.º 2 do art.º 13.º da Lei n.º 112/2017, 29 de dezembro

Quadro III - Fixação de quotas

4. Validação das propostas com a menção qualitativa de Desempenho Relevante

No âmbito da aplicação do SIADAP 3, foi tido em consideração as percentagens máximas de desempenho (quadro III) previstas no artigo 75.º da Lei do SIADAP e aprovadas mediante o Despacho n.º 04/2017, de 04 de abril, do Senhor Vice-Presidente do CSM.

Contudo, no âmbito da análise aos resultados provisórios da pré-avaliação realizada aos trabalhadores do CSM, constatou-se que o número de propostas de *desempenho relevante* e menção qualitativa de *excelente* se situavam acima da quota estabelecida (quadro IV), pelo que se impôs a sua harmonização nos termos definidos no artigo 64.º da Lei do SIADAP.

Carreira	N.º Trabalhadores	Desempenhos Relevantes por Carreira na Pré-Avaliação	Menção Qualitativa de Excelente por carreira na Pré-Avaliação
Técnico Superior	2	2	1
Assistente Técnico / Técnico de Informática	3	2	
Assistente Operacional	4	1	
Total	9	5	1

Quadro IV - Diferenciação de desempenhos



Foi proposto em sede de CCA que uma das avaliações com menção qualitativa de *relevante*, atribuída a um técnico superior, fosse reconhecida o mérito com a atribuição da menção qualitativa de *excelente*.

Assim, e no âmbito da diferenciação de desempenhos nos termos definidos no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e na sequência de inexistência de quota para a menção qualitativa de *excelente* deu-se cumprimento ao estabelecido no n.º 3 do artigo 69.º da referida lei.

No âmbito deste processo, o avaliador manifestou perante o CCA as suas intenções de manter a proposta de avaliação anteriormente formulada, apresentando, para tal, fundamentação em conformidade com o artigo 51.º do citado diploma legal, tendo sido evidenciado os contributos relevantes do avaliado para com o serviço.

Face à situação em apreço, os membros do CCA apreciaram os fundamentos apresentados, tendo considerado existirem factos e evidências adicionais que correspondam aos critérios de diferenciação e que sustentam o reconhecimento do mérito do técnico superior com a menção qualitativa de *Desempenho excelente*. Neste sentido, e face à autonomia deste órgão associado ao reduzido quantitativo de trabalhadores abrangidos pelo SIADAP, o CCA “rompeu” a quota existente e aprovou a proposta de notação de *Desempenho excelente*.

Foi também aprovado em CCA, por unanimidade, a validação de três propostas de notação de *Desempenho relevante* a um técnico superior, a um assistente técnico e a um assistente operacional, com classificações quantitativas que variam entre 4,333 e 4,556, correspondendo a 100% das quotas fixadas (quadro III).

O CCA deliberou validar três propostas de *Desempenho adequado* a três assistentes operacionais, com classificações quantitativas que variam entre 3,800 e 3,889.

Não houve propostas de *Desempenho inadequado*.

Carreira de Informática

No biénio 2017-2018, um trabalhador foi avaliado por ponderação curricular no âmbito do PREVPAP, com menção qualitativa de *Desempenho adequado*.

O CCA deliberou quanto à não validação de uma proposta com a menção qualitativa de *Desempenho relevante* atribuído a outro trabalhador da carreira de informática, face à inexistência de quota imposta pela Lei do SIADAP, pelo que foi dado cumprimento ao instrumento estabelecido no n.º 3 do artigo 69.º da referida lei.

No âmbito deste processo, os membros do CCA apreciaram os fundamentos apresentados pelo avaliador, considerando não existirem factos e/ou evidência adicional que correspondam aos critérios de diferenciação e que sustentem as classificações quantitativas e qualitativas propostas pelo avaliador, razão pela qual não foi acolhida a proposta do avaliador. Pelo que o



CCA deliberou como proposta final de avaliação ao trabalhador, a classificação de *Desempenho adequado*, com classificação quantitativa de 3,99.

5. Comissão Paritária - Apreciação da avaliação do desempenho

Não tendo o avaliado concordado com a proposta de avaliação sujeita a homologação, o mesmo invocou o artigo 70.º da Lei SIADAP requerendo ao dirigente máximo do serviço que o seu processo fosse submetido a apreciação da Comissão Paritária.

Na sequência do processo de apreciação e análise dos fundamentos e documentação de suporte apresentados pelo avaliador e avaliado, os membros da Comissão Paritária verificaram, por unanimidade, que existiam evidências fundamentadas e palpáveis, para propor ao dirigente máximo do serviço a alteração da proposta de avaliação do desempenho mantendo inalterada a proposta de notação atribuída pelo avaliador, com a atribuição de menção qualitativa de *Desempenho relevante*.

Proposta esta que mereceu concordância, em 23 de abril de 2019, por parte do Senhor Vice-Presidente do CSM.

6. Classificações Finais

Os trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, obtiveram as classificações qualitativas expressas no quadro V.

Carreiras /Categorias	Reconhecimento de Excelente	Desempenho Relevante	Desempenho Adequado	Desempenho Inadequado	Totais
Técnico superior / Técnico Superior	1	1	0	0	2
Assistente Técnico / Técnico de Informática	0	2 a)	1 b)	0	3
Assistente Operacional	0	1	3	0	4
Totais	1	4	4	0	9

a) Uma menção de *Desempenho relevante* resultou do pedido de apreciação à Comissão Paritária, com concordância por parte do dirigente máximo do serviço

b) Uma menção de *Desempenho adequado* resultou da avaliação por ponderação curricular, nos termos do n.º 2 do artigo 13.º da Lei n.º 112/2017, 29 de dezembro (PPREVPAP)

Quadro V - Classificações qualitativas



Ainda que as percentagens legalmente fixadas determinem, *à priori*, a quota de *Desempenhos relevantes*, e, de entre estas o reconhecimento de *Desempenho excelente* que podem ser atribuídos, as avaliações por menção expressas em valores percentuais permitem uma leitura mais precisa dos resultados globais obtidos (gráfico I), verificando-se um equilíbrio na atribuição das menções de *adequado* e *relevante* aos trabalhadores do Conselho.

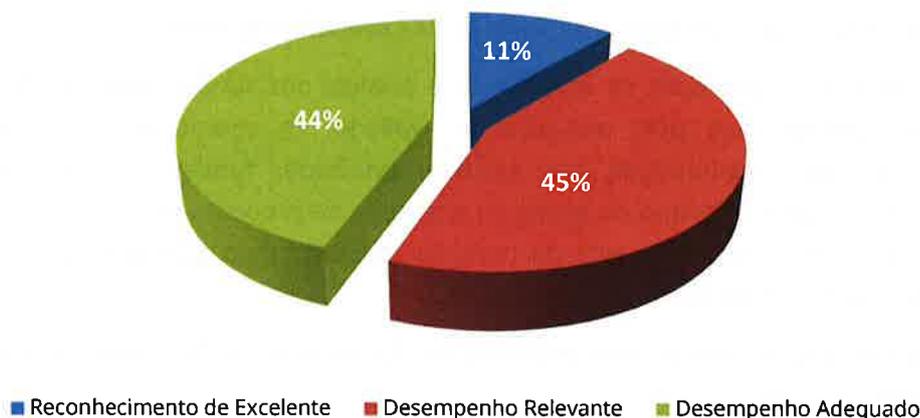


Gráfico I - Classificações qualitativas

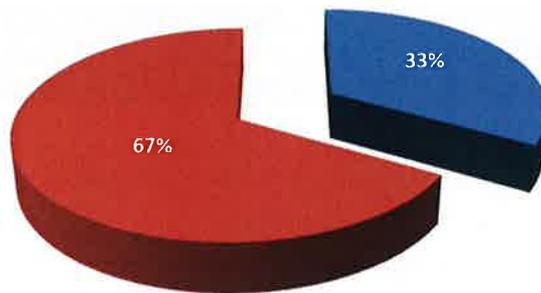
Sublinha-se a ausência de atribuição da menção *Inadequado* aos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3.

II. ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE DESEMPENHO

No biénio 2017-2018 face à aplicação do regime do SIADAP, houve lugar a alterações de posicionamento remuneratório na sequência dos resultados da avaliação dos desempenhos, em harmonia com o preconizado nos artigos 156.º a 158.º e n.º 2 do artigo 166.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março (aplicado à carreira do regime especial não revista – carreira de informática), conjugado com o artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou a Lei do Orçamento do Estado para 2018.

As alterações de posicionamento remuneratório, bem como a mudança de escalão (carreira de informática) ocorreram nas categorias profissionais enunciadas no gráfico II, destacando-se os assistentes técnicos e técnico de informática (67%).





■ Técnico superior / Técnico Superior ■ Assistente Técnico / Técnico de Informática

Gráfico II - Alterações de posicionamento remuneratório

Ao nível dos prémios de desempenho aos trabalhadores do CSM, no biénio 2017-2018 não houve lugar a nenhuma atribuição, nos termos do disposto no artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou a Lei do Orçamento do Estado para 2018, razão pela qual não foram dotadas verbas no orçamento de 2018.

III. PREPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2019-2020

Em reunião do CCA, realizada em 14 de janeiro de 2019, foi aprovado os seguintes pontos:

- Designado o Secretário do CCA para o biénio 2019-2020;
- Planeamento do processo de avaliação para o biénio 2019-2020.

Ao nível do segundo ponto da ordem de trabalhos foram aprovados os seguintes parâmetros:

- Definição de orientações em matéria de fixação de objetivos, escolhas de competências e indicadores de medida no que concerne ao SIADAP 3;
- Definição de orientações genéricas relativamente ao processo de avaliação do desempenho, no contexto da avaliação prévia a efetuar pelos avaliadores;
- Definição de ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação, designadamente no que concerne à atribuição das menções de *Relevante* e *Inadequado*.

Para o biénio 2019-2020, e no âmbito da diferenciação de desempenhos prevê-se a seguinte distribuição percentual, por carreira (quadro VI).



Carreiras / Categorias	N.º Trabalhadores	Desempenho Relevante (DR)	Desagregação por carreira - DR (a)	Desempenho Excelente (DE)	Desagregação por carreira - DE (b)	Total (a + b)
Técnico superior / Técnico Superior	4	25%	1,00	5%	0,20	1,20
Assistente Técnico / Técnico de Informática	3		0,75		0,15	0,90
Assistente Operacional	4		1,00		0,20	1,20
Total	11		3		1	4

Quadro VI – Fixação de quotas para o biénio 2019-2020

Do total de trabalhadores (11) abrangidos pelo SIADAP 3, prevê-se que os assistentes operacionais (4) sejam avaliados apenas com base nas competências, enquanto que aos restantes trabalhadores (7) serão fixados objetivos e definidas competências individuais, em conformidade com o Despacho n.º 03/2019, de 14 de janeiro, do Senhor Vice-Presidente do CSM.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório descreve de forma sucinta os procedimentos e tarefas levadas a cabo demonstrando isenção e transparência em todos os atos.

Tendo em conta que a Lei SIADAP não se aplica aos trabalhadores do Conselho inseridos no GAVPM, bem como aos trabalhadores integrados na carreira especial não revista de funcionários da justiça, pelas razões anteriormente mencionadas, os trabalhadores abrangidos pela aplicação do SIADAP é em número reduzido.

Face ao exposto, e de forma a garantir o rigor e a diferenciação dos desempenhos, o CCA deliberou a utilização dos seguintes critérios (cf. n.º 2 do artigo 16.º do Regulamento do CCA):

- Serão procurados equilíbrios de quotas por carreira, com aproximação por defeito;
- A primeira seleção será feita por ordem crescente das notas quantitativas;
- Complementarmente será efetuada análise qualitativa das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores, podendo ocorrer repescagem de casos excluídos na primeira sessão;
- Em caso de empate, serão utilizados os critérios previstos no artigo 84.º da Lei do SIADAP.

Não obstante a ausência de efeitos do processo de avaliação do desempenho, por forças das sucessivas Leis do Orçamento de Estado, verificou-se no biénio 2017-2018 uma participação ativa dos membros que integram o processo avaliativo, acompanhada de uma maior



sensibilização para a gestão por objetivos e de uma melhor perceção da importância do contributo da sua atividade para o funcionamento dos serviços, visando harmonizar o desempenho individual com a produtividade e eficácia que se pretende a nível organizacional.

Por outro lado, com o descongelamento das carreiras e das valorizações remuneratórias instituído por força da Lei do Orçamento do Estado para 2018, a partir do dia 01 de janeiro de 2018, o processo de avaliação do desempenho ganhou um novo ânimo com maior dinâmica, requerendo por parte de todos quanto nele participam um contínuo trabalho, sendo indiscutível que o mesmo deverá ser planeado e gerido de forma eficaz e rigorosa.

Assim, é exigido esforço e dedicação por forma a permitir que a avaliação do desempenho no CSM se torne um mecanismo cada vez mais eficaz e eficiente.

Conselho Superior da Magistratura, em 25 de julho de 2019,

O Juiz-Secretário do Conselho Superior da Magistratura,



(Carlos Castelo Branco)



