



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

SIADAP 3

Biénio 2019-2020

Ficha Técnica

Título

Avaliação do Desempenho SIADAP 3 | Biénio 2019-2020

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 2021



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 | 9 |
| 4. Validação das propostas com a menção qualitativa de Desempenho Relevante | 10 |
| 5. Comissão Paritária - Apreciação da avaliação do desempenho | 12 |
| 6. Classificações Finais | 12 |
| II. ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE DESEMPENHO | 13 |
| III. PREPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2019-2020 | 14 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 15 |



Índice de Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico I – Classificações qualitativas | 13 |
| Gráfico II – Alterações de posicionamento remuneratório | 14 |

Índice de Quadros

| | |
|---|----|
| Quadro I – Total de trabalhadores abrangidos pelo SIADAP 3 | 9 |
| Quadro II – Total de trabalhadores avaliados por Competências | 9 |
| Quadro III – Fixação de quotas | 10 |
| Quadro IV – Diferenciação de desempenhos | 10 |
| Quadro V – Classificações qualitativas | 12 |
| Quadro VI – Fixação de quotas para o biénio 2021-2022 | 15 |



Lista de Siglas e Abreviaturas

| | |
|---------------|--|
| CCA | Conselho Coordenador da Avaliação |
| CP | Comissão Paritária |
| CSM | Conselho Superior da Magistratura |
| GAVPM | Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros |
| LTFP | Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas |
| SIADAP | Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública |



NOTA INTRODUTÓRIA

O presente relatório visa dar cumprimento à obrigatoriedade da divulgação dos resultados globais do processo de avaliação do desempenho, referente ao biénio 2019-2020 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).

O presente 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 2019 a 31 de dezembro de 2020.

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 Funcionários 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.

Neste contexto, no biénio de referência, o SIADAP 3 abrangeu apenas doze (12) trabalhadores, tendo sido fixados objetivos e definidas competências individuais, bem como avaliação com base em competências nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Foram submetidos ao dirigente máximo do serviço três pedidos para apreciação da avaliação do desempenho à Comissão Paritária, nos termos do artigo 70.º da Lei em apreço. O dirigente máximo deliberou pela concordância dos pareceres emitidos 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 qualitativa de “*Desempenho 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 doze (12) trabalhadores, como anteriormente referido, destacam-se os atos *infra* enunciados:

- ✓ **11 de janeiro de 2019:**
 - Designação da composição do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) para o biénio 2019-2020 (Despacho n.º 01/2017, de 11 de janeiro, do Senhor Vice-Presidente do CSM).

- ✓ **14 de janeiro de 2019:**
 - Nomeação de avaliadores para o biénio 2019-2020 (Despacho n.º 02/2019, de 14 de janeiro, do Presidente do CCA);
 - Definição das competências a considerar na avaliação do desempenho dos trabalhadores e dos dirigentes intermédios para o biénio 2019-2020 (Despacho n.º 03/2019, de 14 de janeiro, do Presidente do CCA);
 - Reunião do CCA em que foram aprovados os seguintes pontos:
 - Designação do Secretário do CCA para o biénio 2019-2020;
 - Planeamento do processo de avaliação para o biénio 2019-2020;

- ✓ **04 de julho de 2019:**
 - Nova designação da composição do CCA para o biénio 2019-2020, na sequência da designação da nova Juiz-Secretária do CSM (Despacho n.º 05/2019, de 4 de julho, do Senhor Vice-Presidente do CSM).

- ✓ **11 de julho de 2019:**
 - Nova designação da composição do CCA para o biénio 2019-2020, na sequência da eleição do novo Vice-Presidente do CSM (Despacho n.º 04/2019, de 11 de julho, do Senhor Vice-Presidente do CSM).

- ✓ **24 de novembro de 2020:**
 - Eleição dos representantes dos trabalhadores para vogais da Comissão Paritária para os ciclos avaliativos 2021-2022 e 2023-2024, tendo a mesma sido constituída por Despacho, de 24 de novembro de 2020, do Senhor Vice-Presidente do CSM.

Na sequência da pandemia causada pela doença SARS-COV-2 e no âmbito das medidas de contenção da transmissão do vírus, os trabalhadores que se



encontravam em regime de prestação subordinada de teletrabalho, no dia do ato eleitoral, realizaram o exercício de direito de voto, com recurso ao voto por correspondência.

✓ **24 de fevereiro de 2021:**

- Reunião do CCA para análise e harmonização das propostas de avaliação do desempenho dos trabalhadores, referente ao biénio 2019-2020, com menções qualitativas de *"Desempenho Relevante"* e de reconhecimento de *"Desempenho Excelente"*.

✓ **22 de março de 2021:**

- Reunião do CCA com a seguinte ordem de trabalhos:
 - Análise das fundamentações dos avaliadores quanto às propostas de avaliação de *"Desempenho Relevante"*, discutidas em reunião de 24 de fevereiro de 2021;
 - Decisão final sobre as propostas de avaliação de *"Desempenho Relevante"*, discutidas em reunião de 24 de fevereiro de 2021.

✓ **23 de abril de 2021:**

- Reunião da Comissão Paritária (CP) para apreciação de proposta de avaliação do desempenho, referente ao biénio 2019-2020, respeitante a um especialista de informática, a qual não foi validada por parte do CCA. A apreciação pela CP foi invocada nos termos do artigo 70.º da Lei SIADAP.

✓ **05 e 06 de maio de 2021:**

- Reunião da Comissão Paritária para apreciação de propostas de avaliação do desempenho, referente ao biénio 2019-2020, respeitante a um técnico de informática e a um técnico superior, as quais não foram validadas 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 2019-2020, os requisitos funcionais para a avaliação do desempenho, nos termos da Lei SIADAP (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 Funcionários de Justiça, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 343/1999, de 26 de agosto.



Quadro I - Total de trabalhadores abrangidos pelo SIADAP 3

Do total dos trabalhadores avaliados (12) no âmbito do SIADAP 3, quatro trabalhadores foram avaliados com base nas competências (quadro II), sendo que aos restantes trabalhadores (8) 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 | 3 | 4 |

Quadro II - Total de trabalhadores avaliados com base em Competências

3. Fixação de quotas de “Desempenho Relevante” e de Reconhecimento de “Desempenho 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 / Especialista de Informática | 5 | 25% | 1,25 | 5% | 0,25 | 1,50 |
| Assistente Técnico / Técnico de Informática | 3 | | 0,75 | | 0,15 | 0,90 |
| Assistente Operacional | 4 | | 1,00 | | 0,20 | 1,20 |
| Total | 12 | | 3 | | 1 | 4 |

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), nos termos do artigo 75.º da Lei do SIADAP.

Porém, 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” excedia as quotas estabelecidas (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 / Especialista de Informática | 5 | 5 | 1 |
| Assistente Técnico / Técnico de Informática | 3 | 3 | 0 |
| Assistente Operacional | 4 | 1 | 0 |
| Total | 12 | 9 | 1 |

Quadro IV – Diferenciação de desempenhos

No âmbito deste processo e face à inexistência de quota para a menção qualitativa de “Desempenho Relevante”, deu-se cumprimento ao estabelecido no n.º 3 do artigo 69.º da referida lei.

Assim, duas das propostas de avaliação foram reformuladas pelo avaliador com a avaliação de “Desempenho Adequado”, não carecendo estas de qualquer intervenção parte do CCA. Quanto às restantes propostas de avaliação que excediam as quotas existentes, os



avaliadores manifestaram as suas intenções de manterem as avaliações anteriormente formuladas, apresentando, para tal, fundamentação, evidenciando os contributos relevantes dos avaliados para com o serviço, nos termos definidos no n.º 4 do artigo 69.º do citado diploma legal.

No enquadramento do artigo 69.º da referida Lei, os membros do CCA apreciaram os fundamentos apresentados pelos avaliadores, considerando não existirem factos e/ou evidências adicionais que correspondam aos critérios de diferenciação e que sustentem as classificações quantitativas e qualitativas propostas pelos respetivos avaliadores.

Assim, e considerando ainda o imperativo legal que obriga ao cumprimento das diferenciações de desempenho previstas no artigo 75.º da referida Lei, o CCA deliberou como proposta final de avaliação à trabalhadora da carreira geral a menção qualitativa de *"Desempenho Adequado"*, correspondendo a uma classificação quantitativa de 3,999.

Foi acolhido em sede de CCA que a proposta de avaliação com menção qualitativa de *"Desempenho Relevante"*, atribuída a um técnico superior, fosse reconhecido o mérito com a atribuição da menção qualitativa de *"Desempenho Excelente"*, em conformidade com o preconizado no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

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 4,067 e 4,866, correspondendo a 100% das quotas fixadas (quadro III).

O CCA deliberou validar cinco propostas de *"Desempenho Adequado"* a um técnico superior, a um técnico de informática e três assistentes operacionais, com classificações quantitativas que variam entre 3,000 e 3,567.

Não houve propostas de *"Desempenho Inadequado"*.

Carreira de Informática

Em suma, no biénio 2019-2020 e no que concerne os trabalhadores da carreira de informática, o CCA deliberou quanto à não validação de três propostas com a menção qualitativa de *"Desempenho Relevante"*, face à inexistência de quota imposta pela Lei do SIADAP, tendo-se 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 a duas das propostas em causa, tendo em conta que a terceira proposta mereceu reformulação por parte do avaliador, tendo sido de entendimento que não existiam factos e/ou evidências adicionais 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.

Assim, o CCA deliberou como proposta final de avaliação aos trabalhadores em causa, a classificação de *"Desempenho Adequado"*, com classificação quantitativa de 3,999.



5. Comissão Paritária - Apreciação da avaliação do desempenho

Não tendo os avaliados concordado com a proposta de avaliação sujeita a homologação, os mesmos invocaram ao abrigo do artigo 70.º da Lei SIADAP requererem junto do dirigente máximo do serviço apreciação do processo de avaliação por parte da Comissão Paritária.

Na sequência do processo de apreciação e análise dos fundamentos e documentação de suporte apresentados pelos avaliadores e avaliados, 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 pelos avaliadores, com a atribuição de menção qualitativa de “*Desempenho Relevante*”.

As propostas mereceram a concordância por parte do Senhor Vice-Presidente do Conselho Superior da Magistratura.

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 / Especialista de Informática | 1 | 3 a) | 1 | 0 | 5 |
| Assistente Técnico / Técnico de Informática | 0 | 2 b) | 1 | 0 | 3 |
| Assistente Operacional | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 |
| Totais | 1 | 6 | 5 | 0 | 12 |

a) Duas menções de “*Desempenho Relevante*” resultaram do pedido de apreciação à Comissão Paritária, com concordância por parte do dirigente máximo do serviço

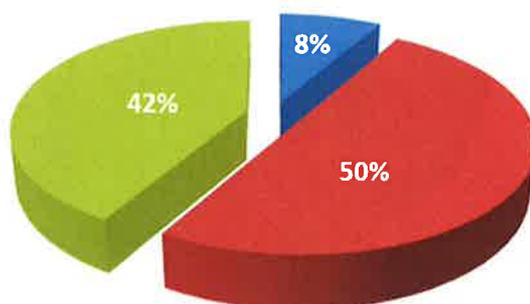
b) Uma menção de “*Desempenho Relevante*” resultou do pedido de apreciação à Comissão Paritária, com concordância por parte do dirigente máximo do serviço

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).



Assim, e em termos comparativos, face ao biénio transacto a dimensão dos desempenhos relevantes tem vindo a ganhar maior incidência, com um crescimento na ordem dos 5%, indicador este demonstrativo da superação dos objetivos traçados e competências demonstradas a um nível elevado, bem como o comprometimento dos trabalhadores para com a Organização.



■ Reconhecimento de Excelente ■ Desempenho Relevante ■ Desempenho Adequado

Gráfico I - Classificações qualitativas

Sublinha-se a ausência de atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Inadequado” aos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3.

II. ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE DESEMPENHO

No biénio 2019-2020 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, conjugado com o artigo 17.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março, que aprovou a Lei do Orçamento do Estado para 2020.

As alterações de posicionamento remuneratório, incidiram no âmbito da carreira geral, abrangendo as categorias profissionais enunciadas no gráfico II, com destaque para a carreira de assistente operacional, com 60 pontos percentuais.



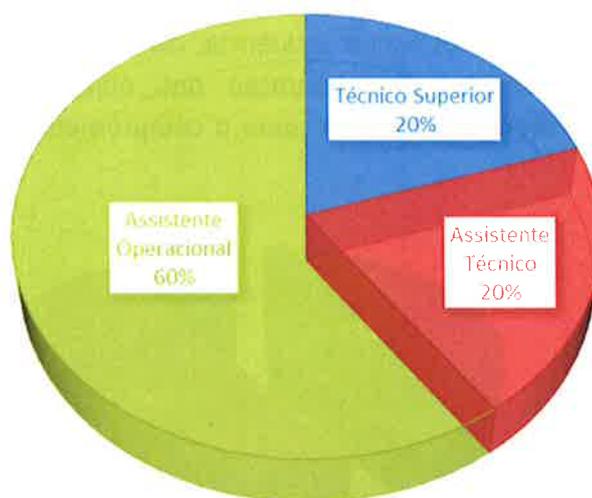


Gráfico II - Alterações de posicionamento remuneratório

A Lei do Orçamento do Estado para 2020, aprovada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, no seu artigo 33.º veio contemplar a possibilidade de ser atribuído aos trabalhadores da Administração Pública prémios de desempenho.

Contudo, e não tendo sido previsto dotação em sede de orçamento, não foram atribuídos quaisquer prémios de desempenho aos trabalhadores do Conselho.

III. PREPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2021-2022

Em reunião do CCA, realizada em 29 de janeiro de 2021, foi aprovado os seguintes pontos:

- Designação do Secretário do CCA para o biénio 2021-2022;
- Planeamento do processo de avaliação para o biénio 2021-2022.

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 2021-2022, 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 / Especialista de Informática | 8 | 25% | 2 | 5% | 0,40 | 2,40 |
| Assistente Técnico / Técnico de Informática | 4 | | 1 | | 0,20 | 1,20 |
| Assistente Operacional | 3 | | 1 | | 0,15 | 0,90 |
| Total | 15 | | 4 | | 1 | 5 |

Quadro VI – Fixação de quotas para o biénio 2021-2022

Do total de trabalhadores (15) abrangidos pelo SIADAP 3, prevê-se que os assistentes operacionais (3) sejam avaliados apenas com base em competências, enquanto que aos restantes trabalhadores (12) serão fixados objetivos e definidas competências individuais, em conformidade com o Despacho n.º 03/2021, de 29 de janeiro, do Presidente do CCA.

Face ao total do universo previsto para o próximo biénio em que incidirá o SIADAP 3, prevê-se a existência de quotas para a atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Relevante” e reconhecimento de “Excelente”.

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 de justiça, pelas razões anteriormente invocadas, os trabalhadores abrangidos pela aplicação do SIADAP ocorre 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.



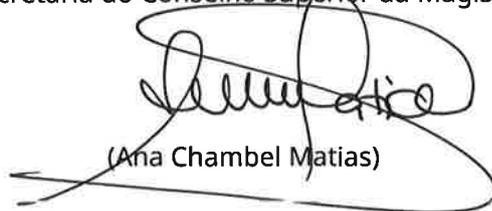
Não obstante a ausência de efeitos do processo de avaliação do desempenho, por forças das sucessivas Leis do Orçamento de Estado, verificou-se no biénio 2019-2020 uma participação ativa dos membros que integram o processo avaliativo, acompanhada de uma maior sensibilização para a gestão por objetivos 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, eficiência e eficácia que se pretende a nível organizacional.

Por outro lado, com a retoma do normal desenvolvimento das carreiras, no que se refere a alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, por força da Lei do Orçamento do Estado para 2020, é exetável que o processo de avaliação do desempenho ganhe 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, rigoroso e transparente.

Assim, exige-se esforço e dedicação por forma a permitir que o processo de avaliação do desempenho no Conselho se torne, cada vez mais, num mecanismo com maior impacto, relevo e eficiência.

Conselho Superior da Magistratura, em 15 de julho de 2021,

A Juiz-Secretária do Conselho Superior da Magistratura,



(Ana Chambel Matias)

