

I - Âmbito de aplicação

» 4. Qual é o subsistema de avaliação de desempenho aplicável aos coordenadores técnicos e aos chefes de equipas multidisciplinares?

Os coordenadores técnicos e os chefes de equipas multidisciplinares são avaliados nos termos do SIADAP 3, atendendo a que não são titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados.

(ver alíneas d) e h) do artigo 4.º do SIADAP).

VI - Diferenciação de desempenhos

» 1. Como se concretiza a diferenciação de desempenhos?

Para garantir a diferenciação de desempenhos foram fixadas percentagens máximas de 25% e de 5% do total de trabalhadores para as avaliações de Desempenho relevante e excelente.

(artigo 75.º do SIADAP)

» 2. Como se calculam, e como se aplicam, as percentagens máximas para as avaliações finais qualitativas de Desempenho relevante e de Desempenho excelente?

O universo de incidência das percentagens é constituído pelos trabalhadores a desempenhar funções no serviço que reúnam os requisitos de avaliação e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, não sendo considerados os trabalhadores que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída.

Quanto à menção de Desempenho excelente esta só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com Desempenho relevante

Exemplo - Se aquele universo for constituído por 80 trabalhadores, podem ser atribuídas 20 avaliações de Desempenho relevante (80x25%) e 4 avaliações de Desempenho excelente (80x5%), mas as avaliações de Desempenho excelente só podem ser atribuídas a 4 dos 20 trabalhadores com avaliação de Desempenho relevante.

(ver artigos 42.º, n.ºs 6 e 7, e 75. do SIADAP).

X - Ausência de avaliação

» 1. Qual é a avaliação a atribuir aos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação do SIADAP?

No caso dos trabalhadores que não reúnam os requisitos funcionais de avaliação exigidos pelo artigo 42.º do SIADAP, releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação que lhes tenha sido atribuída desde que se trate de avaliação realizada ao abrigo do SIADAP ou de avaliação enquadrável no n.º 3 do artigo 85.º desta mesma lei.

Caso o trabalhador não detenha avaliação anterior passível de ser feita relevar ou, detendo-a, pretenda a sua alteração, deve solicitar avaliação por ponderação curricular.

» 2. O trabalhador não avaliado pode fazer relevar uma avaliação anterior atribuída em sede de avaliação por ponderação curricular realizada ao abrigo dos artigos 42.º, n.º 7, e 43.º do SIADAP?

Sim, dado que esta avaliação consubstancia uma forma de avaliação alternativa à avaliação regular baseada nos parâmetros Resultados e Competências, e respeita a escala qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas na mesma lei (artigo 43.º, n.º 3 do SIADAP).

» 3. Um trabalhador não avaliado, em vários ciclos avaliativos consecutivos, pode optar por fazer relevar, para cada um desses ciclos avaliativos, uma mesma última avaliação anterior?

Sim. A lei não impõe qualquer limitação ao número de vezes que a última avaliação atribuída ao trabalhador pode relevar para os ciclos avaliativos subsequentes não avaliados, pelo que o trabalhador poderá sempre optar por essa mesma avaliação enquanto a mesma mantiver a qualidade de última avaliação, o que significa que o trabalhador a pode manter até que seja de novo avaliado, quer em sede de avaliação com base em Objetivos/Resultados quer em sede de avaliação por ponderação curricular.

» 5. Pode o trabalhador não avaliado fazer relevar uma avaliação por ponderação curricular, relativa a ano compreendido no período de 2004 a 2007?

Sim. As avaliações por ponderação curricular, relativas aos anos de 2004 a 2007, realizadas ao abrigo do n.º 9 do artigo 113.º da LVCR podem ser feitas relevar porque, para além de terem uma previsão genérica no n.º 4 do artigo 85.º do SIADAP, obedeciam ao regime previsto no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública e estavam sujeitas a ratificação do respetivo membro do Governo, para verificação do equilíbrio da distribuição das menções pelos vários níveis de avaliação, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenhos.