**Avaliação do desempenho**

**Trabalhadores (SIADAPRA 3)**

**Ficha de Avaliação**

**1. Elementos de Identificação**

Departamento SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS, PLANEAMENTO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Serviço DIREÇÃO REGIONAL DE ORGANIZAÇÃO, PLANEMANETO E EMPREGO PÚBLICO

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NIF** | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 | 0 | 9 | 3 |

(A preencher pelo avaliador)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Avaliador |  | | | | | | | | | | | |
| Cargo | Coordenador | | | | | | | | | | | |
| NIF |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Avaliado | Hélio José Toste Dias | | | | | | | | | | | |
| Categoria/carreira | Técnico Superior | | | | | | | | | | | |
| Unidade orgânica | Gabinete de Inovação e Organização Administrativa | | | | | | | | | | | |
| NIF |  |  |  |  | |  |  |  |  |  | |  |
|  | | | | | | | | | | | | |
| Período em avaliação | 01 / 01 / 2025 | | | | a | | 31 / 12 / 2025 | | | |

**2. Indicação de sucessão de avaliadores**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sucessão de avaliadores | SIM |  |
| NÃO | X |

Obs. Verificando-se sucessão de avaliadores, preencher “ficha de elementos para a avaliação em caso de sucessão de avaliadores”

(A preencher pelo novo avaliador)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Avaliador |  | | | | | | | | | |
| Cargo |  | | | | | | | | | |
| NIF |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

O avaliador tomou conhecimento dos parâmetros contratualizados com o avaliado em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

O avaliador \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3. Objetivos da Unidade Orgânica**

Descrição dos objetivos da unidade orgânica

|  |
| --- |
| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS  OE 1: Defender o poder regional e a autonomia de forma a desenvolver as possibilidades e competências políticas da Região.  OE 2: Reforçar o processo de melhoria contínua dos serviços prestados e a sua interação com o cidadão.  OE 3: Dotar a Administração Regional dos meios técnicos e legais que possibilitem uma gestão integrada dos recursos humanos.  Obs. Objetivos BSC e QUAR DROPEP 2025  OBJETIVOS OPERACIONAIS DE EFICÁCIA  **Melhorar imagem da DROPEP**  Ind. Percentagem de projetos/ações desenvolvidos alvo de reconhecimento  Formula: (nº de projetos/ações alvo de reconhecimento/nº total de projetos/ações desenvolvidas)\*100  Meta: 50%<Percentagem≤75%  Obs. Indicador BSC DROPEP 2025  **Explorar sistemas e instrumentos de apoio à decisão**  Taxa de execução do projeto Livro Amarelo Eletrónico  Formula: nº de ações previstas concluídas + nº de ações não previstas concluídas / nº total de ações previstas)\*100  Meta:80%  Superação:100%  Obs. Indicador BSC e QUAR DROPEP 2025  **Melhorar o planeamento e o controlo**  Ind. Taxa de execução do plano de atividades  Fórmula: nº de ações previstas concluídas + nº de ações não previstas concluídas / nº total de ações previstas no PA)\*100  Meta: 75%<Taxa≤90%  Superação: Taxa> 90%  Obs. Indicador BSC e QUAR DROPEP 2025  Ind. Taxa de cumprimento das datas do plano de atividades  Formula: (nº de datas-chave cumpridas / nº total de datas-chave previstas no PA)\*100  75%<Taxa≤90%  Obs. Indicador BSC DROPEP 2025  **Promover medidas inovadoras de gestão e administração**  Ind.Taxa de execução de projetos/ações inovadores  Formula: (nº de projetos/ações, classificados de inovadores, concluídos/ nº total de projetos/ações classificados de inovadores)\*100  50%<Taxa≤75%  Obs. Indicador BSC DROPEP 2025  OBJETIVOS OPERACIONAIS DE QUALIDADE  **Assegurar níveis positivos de satisfação dos clientes**  Ind. 10 Nível de satisfação, numa escala de 1 a 5  Meta: 3<nível≤4  Superação: >4  Obs. Indicador BSC e QUAR DROPEP 2025 |

**4. Parâmetros da avaliação**

**4.1 Resultados**

(A preencher no início do período de avaliação) (A preencher no final do período de avaliação)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descrição do objetivo**  **Determinação do (s) indicador (es) de medida e critérios de superação** |  | **Avaliação dos Resultados** | | |
| Objetivo  superado  (Pontuação 5) | Objetivo  atingido  (Pontuação 3) | Objetivo  não atingido  (Pontuação 1) |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | Objetivo | **CONTRIBUIR PARA A MELHORIA DA IMAGEM DA DROPEP** |  | **5** |  |  |
| Indicador (es) de medida e  forma de verificação | **IM1= Taxa de projetos/ações inovadores desenvolvidos objeto de reconhecimento**  **Meta** = 50% <taxa de projetos e ações objeto de reconhecimento ≤ 80%  Fator de Ponderação: 40%  Resultado: [2 projetos e/ou ações alvo de reconhecimento / 3 projetos e/ou ações desenvolvidas] \* 100 = 67% |
| **IM2= Taxa de execução de projetos / ações inovadoras**  **Meta** = 50% <taxa de execução de projetos / ações inovadores ≤ 80%  Fator de Ponderação: 60%  Resultado: [3 projetos e/ou ações inovadoras concluídas / 3 projetos e/ou ações inovadoras desenvolvidas] \* 100 = 100% |
| Critérios de cumprimento e de superação | **CS1 =**  *Fonte de Verificação = SGC; Newsletter Interna e Externa; Participações em eventos; notas de imprensa aprovadas; abstratos submetidos a eventos de âmbito extrarregional* |
| **CS2 =**  *Fonte de Verificação = Pasta do servidor SGQ – Qualidade 2010, subpasta Dados, subpasta Plano e Relatório de Atividades; SGC; Outlook; Notas de Imprensa* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2** | Objetivo | **MELHORAR O DESEMPENHO DA DROPEP RELATIVAMENTE AO BIÉNIO 2023/2024** |  |  | **3** |  |
| Indicador (es) de medida e  forma de verificação | **IM1 = Taxa de cumprimento das datas do Plano de Atividades**  **Meta** = 50% <taxa de cumprimento ≤ 80%  Fator de Ponderação: 50%  Resultado: [30 datas cumpridas / 40 datas previstas] \* 100 = 75% |
| **IM2 = Taxa de execução dos projetos, iniciativas e ações**  **Meta** = 50% < taxa de cumprimento ≤ 80%  Fator de Ponderação: 50%  Resultado: [(35 ações previstas e concluídas + 12 ações não previstas e concluídas)/65 ações previstas e não previstas] \* 100 = 72% |
| Critérios de cumprimento e de superação | **CS1 = taxa de cumprimento> 80%**  *Fonte de Verificação = Pasta do Servidor SGQ – Qualidade 2010 subpasta Dados, subpastas Plano e Relatório de Atividades* |
| **CS2 = taxa de execução> 80%**  *Fonte de Verificação = Pasta do Servidor SGQ – Qualidade 2010 subpasta Dados, subpastas Plano de Ações e Sistema Gestão DROPEP, Subpastas* DIOMA *e SGQ* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3** | Objetivo | **GARANTIR A SATISFAÇÃO DOS CLIENTES E DE OUTRAS PARTES INTERESSADAS** |  |  | **3** |  |
| Indicador (es) de medida e  forma de verificação | **IM1 = índice de satisfação dos clientes da DROPEP, numa escala de 1 a 5, sendo 1 – totalmente insatisfeito e 5 – totalmente satisfeito**  FC=Tratamento de questionário seguindo o princípio inscrito na fórmula constante da Orientação Interna n.º 1 – 2011 – DROAP, de 25 de março  **Meta** = 3,300 pontos ≤ satisfação média ≤ 3,999 pontos  Fator de Ponderação: 100%  Resultado: 3,8 |
| Critérios de cumprimento e de superação | **CS1 = satisfação média ≥4,000**  Fonte de Verificação = Relatório do questionário anual de avaliação da satisfação dos clientes / colaboradores DROPEP Obs: Itens correlacionados com a avaliação global da DROPEP e/ou os projetos, ações e tarefas executados pelo colaborador, com distribuição idêntica de fator de ponderação por todos os itens considerados.) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Pontuação do Parâmetro** | **(5+3+3)/3**  **=**  **3,667** |

**4.1.1. Identificação dos motivos de discordância sobre a contratualização do parâmetro de avaliação**

|  |
| --- |
| Objetivo n.º(s): |
| Motivos de discordância: |

**4.1.2 Reformulação de objetivo(s)**

**Os objetivos n.º (s)\_\_\_\_\_\_\_\_\_ foram reformulados em \_\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_ constando de anexo a esta ficha.**

O avaliador, em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

O avaliado, em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4.2. Competências**

(A preencher no início do período de avaliação) (A preencher no final do período de avaliação)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **COMPETÊNCIAS ESCOLHIDAS** | | | **Pontuação comportamentos** | Competência objeto de  formação | | Competência objeto de majoração\* | **Avaliação competência** |
| **N.º 1** | | **Designação da competência** |
| **ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO** | | |
| **Designação dos comportamentos associados** | | | Competência objeto de formação  Sim **X**  Não | Avaliação obtida na formação  Positiva **X**  Negativa | Sim  **x**  Não **X** | **5** |
| A | Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade | | 5 |
| B | Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros | | 5 |
| C | Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público | | 3 |
| **N.º** **2** | | **Designação da competência** | **Pontuação comportamentos** |  | | | |
| **ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS** | | | Competência objeto de formação  Sim **X**  Não | Avaliação obtida na formação  Positiva **X**  Negativa | Sim  **X**  Não | **5** |
| **Designação dos comportamentos associados** | | |
| A | Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos | | 3 |
| B | Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado | | 3 |
| C | Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos | | 5 |
| **N.º 3** | | **designação da competência** | **Pontuação comportamentos** |  | | | |
| **ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA** | | | Competência objeto de formação  Sim  Não **X** | Avaliação obtida na formação  Positiva  Negativa | Sim  **x**  Não | **3** |
| **Designação dos comportamentos associados** | | |
| A | Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras | | 3 |
| B | Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade | | 3 |
| C | Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho | | 5 |
| **N.º 4** | | **designação da competência** | **Pontuação comportamentos** |  | | | |
| **ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO PROBLEMAS** | | | Competência objeto de formação  Sim  Não **X** | Avaliação obtida na formação  Positiva  Negativa | Sim  **x**  Não | **3** |
| **Designação dos comportamentos associados** | | |
| A | Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas | | 3 |
| B | Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis | | 3 |
| C | Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações | | 3 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N.º 5** | | **designação da competência** | **Pontuação comportamentos** |  | | | |
| **NEGOCIAÇÃO E INFLUÊNCIA** | | | Competência objeto de formação  Sim  Não **X** | Avaliação obtida na formação  Positiva  Negativa | Sim  **x**  Não | **3** |
| **Designação dos comportamentos associados** | | |
| A | Apresenta argumentos fundamentados em dados e factos, enfatizando os benefícios mútuos e construindo uma imagem confiável | | 5 |
| B | Resolve os desacordos de forma construtiva, mantendo uma postura sincera e o foco nas soluções | | 3 |
| C | Apresenta soluções para responder a diversos interesses e obter o acordo e o empenho dos outros | | 1 |
| **N.º 6** | | **designação da competência** | **Pontuação comportamentos** |  | | | |
| **INICIATIVA** | | | Competência objeto de formação  Sim  Não **X** | Avaliação obtida na formação  Positiva  Negativa | Sim  **x**  Não | **1** |
| **Designação dos comportamentos associados** | | |
| A | Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros | | 5 |
| B | Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas | | 1 |
| C | Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa | | 1 |
| **N.º 7** | | **designação da competência** | **Pontuação comportamentos** |  | | | |
| **ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PROJETOS** | | | Competência objeto de formação  Sim  Não **X** | Avaliação obtida na formação  Positiva  Negativa | Sim  **x**  Não | **3** |
| **Designação dos comportamentos associados** | | |
| A | Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis | | 5 |
| B | Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades | | 5 |
| C | Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas | | 1 |
| **N.º 8** | | **designação da competência** | **Pontuação comportamentos** |  | | | |
| **INTELIGÊNCIA EMOCIONAL** | | | Competência objeto de formação  Sim  Não **X** | Avaliação obtida na formação  Positiva  Negativa | Sim  **x**  Não | **3** |
| **Designação dos comportamentos associados** | | |
| A | Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho | | 3 |
| B | Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros | | 3 |
| C | Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa | | 1 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Pontuação do Parâmetro** | (5+5+3+3+3+1+3+3)/8 =  **3,250** |

Obs: A demonstração dos comportamentos associados à competência constantes das

Listas de Competências, referem-se ao padrão médio exigível que corresponde à

demonstração do comportamento com carácter de regularidade, de modo consistente e eficaz.

\*Se a avaliação obtida na ação de formação foi positiva, a competência deve ser majorada em um nível.

**4.2.1. Identificação dos motivos de discordância sobre a contratualização do parâmetro de avaliação**

|  |
| --- |
| Competência n.º(s): |
| Motivos: |

**4.3 Contratualização dos parâmetros de avaliação**

Os parâmetros de avaliação foram contratualizados em reunião realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_\_

O avaliador, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

O avaliado, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4.4 Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação**

(A preencher pelo Conselho Coordenador de Avaliação após reunião de avaliação, em conformidade com o determinado no artigo 65.º-A do Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto)

|  |
| --- |
| O Conselho Coordenador de Avaliação verificou o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, em \_\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_  O responsável pelos recursos humanos, em representação do Conselho Coordenador de Avaliação  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**5. Avaliação global do desempenho**

**5.1. Pontuação dos parâmetros da avaliação**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Parâmetros da avaliação** | **A** | **B** | **C (AxB)** |
| **Pontuação** | **Ponderação** | **Pontuação**  **ponderada** |
| **Resultados** | **3,667** | **60%** | **2,200** |
| **Competências** | **3,250** | **40%** | **1,300** |
| **(2,2 + 1,3)**  **=**  **3,500** |

Obs: Em caso de sucessão de avaliadores, foram tidos em conta os contributos constantes na “ficha de elementos para a avaliação em caso de sucessão de avaliadores”.

**5.2.** **Avaliação final**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Avaliação final – Menção qualitativa** | **Desempenho Muito Bom** |  |
| **Desempenho Bom** | **X** |
| **Desempenho Regular** |  |
| **Desempenho Inadequado** |  |

**6. Fundamentação da proposta de reconhecimento do mérito (Desempenho Excelente)**

A proposta será apreciada pelo Conselho Coordenador de Avaliação com a menção de “Desempenho Muito Bom”

|  |
| --- |
|  |

Foi reconhecido mérito (Desempenho Excelente) em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, com os fundamentos que constam da respetiva ata, de cuja parte relevante se anexa cópia.

**7. Fundamentação da menção de Desempenho Inadequado**

|  |
| --- |
| Parâmetro Resultados: |
| Parâmetro Competências: |

A avaliação com menção de “Desempenho Inadequado”:

**Foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, conforme consta da respetiva ata.

**Não foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, conforme consta da respetiva ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de “Desempenho \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, correspondendo a \_\_\_

**8. Comunicação da avaliação ao avaliado**

|  |
| --- |
| Tomei conhecimento da avaliação em reunião de avaliação realizada em \_\_/\_\_/\_\_\_\_\_  O avaliado, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Observações: |

**9. Diagnóstico de necessidades de formação**

|  |  |
| --- | --- |
| **Áreas a desenvolver** | **Ações de formação profissional a considerar** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**10. Expectativas, condições e/ou requisitos de desenvolvimento pessoal e profissional**

|  |
| --- |
|  |

**11. Homologação/despacho do dirigente máximo do serviço**

|  |
| --- |
| Aos \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**12. Conhecimento da avaliação após a homologação/despacho do dirigente máximo do serviço**

|  |
| --- |
| Tomei conhecimento da homologação/despacho do dirigente máximo relativo à minha avaliação em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_  O avaliado, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**13. Reclamação / decisão da reclamação**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Foi apresentada reclamação? | Sim | Não |
|  |  |
| Decisão da reclamação | | | |

**14. Recurso hierárquico / tutelar**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Foi apresentado recurso hierárquico / tutelar? | Sim | Não |
|  |  |
| Decisão do recurso hierárquico / tutelar | | | |

**15. Justificação da não realização de avaliação nos termos do n.º 5 do artigo 42.º**

|  |
| --- |
|  |

Obs. Campo para inscrição dos motivos impeditivos da realização da avaliação do desempenho

Relevância para efeitos da respetiva carreira, da última avaliação obtida

Foi avaliado por ponderação curricular