



QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

**Sessão Plenária
15 de Dezembro 2009**

**A. Sevinate Pontes
H. Pinto**

- 1 **Enquadramento Legal**
- 2 **Âmbito**
- 3 **Apresentação QUAR**
- 4 **Objectivos**
- 5 **Conteúdo**
- 6 **Resultados**
- 7 **Divulgação**
- 8 **Efeitos**
- 9 **Exemplo Prático**

● **Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro**

Atenção:

- à Lei nº 3/2004 de 15 de Janeiro, artigo 48º (Institutos de Regime Especial: Universidades e Escolas de Ensino Superior Politécnico)
- ao RJIES, artigo 9º (Natureza e regime jurídico das IES)
- Lei 38/2007 (Aprova o regime jurídico da avaliação do ensino superior)

● Aplica-se a:

- Administração Directa e Indirecta
- Administração Autárquica e Regional

SIADAP 1
Serviços

SIADAP 2
Dirigentes

SIADAP 3
Trabalhadores

Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços

Funções de coordenação e dinamização da cooperação entre os organismos de planeamento

Constituído por:

- Membro do governo responsável pela AP;
- Directores-gerais dos serviços de planeamento;
- Inspector-geral de Finanças;
- Director-geral da Administração e do Emprego Público;
- Presidente da Agência para a Modernização Administrativa.

● **Quadro de Avaliação e Responsabilização**

- E um instrumento de ajuda à gestão, concebido para analisar e **avaliar o desempenho dos serviços**
- É um quadro referencial sobre a razão de ser e de existência dos serviços (missão), dos seus propósitos de acção (objectivos estratégicos), da aferição da sua concretização e da explicitação sumária dos desvios apurados no fim do ciclo de gestão

● Objectivos

- Definir correctamente **objectivos** de **Eficácia, Eficiência e Qualidade**
- Criar mecanismos de **Monitorização** dos Serviços que permitam avaliar, periodicamente, o Desempenho dos Serviços, das várias Unidades Orgânicas e das Pessoas.
- Apoiar o processo de decisões estratégicas com informação sobre **resultados e custos**
- Elaborar um Quadro de Avaliação e Responsabilização e Relatórios de Actividades com a respectiva **Auto-Avaliação do Serviço**

● Quadro de Avaliação e Responsabilização

1ª FASE

- Missão
- Objectivos Estratégicos
- Objectivos Anuais
 - Metas
 - Indicadores
- Meios disponíveis
(RH e financeiros)

2ª FASE

- Grau de realização de resultados
- Identificação dos desvios
- Avaliação final



Eficácia
Eficiência
Qualidade

- **Níveis de graduação dos Objectivos Anuais**
 - **Superou o objectivo**
 - **Atingiu o objectivo**
 - **Não atingiu o objectivo**

● Desempenho dos Serviços

- **Desempenho bom**, atinge todos os objectivos, superando alguns;
- **Desempenho satisfatório**, desde que atinja todos ou os objectivos mais relevantes;
- **Desempenho insuficiente**, não atinge os objectivos mais relevantes.

As menções são propostas pelo dirigente máximo, com parecer do organismo de planeamento (análise comparada) e homologadas pelo membro do governo

Pode ser atribuída, pelo ministro, a menção de *desempenho excelente*, até 20% dos serviços de cada ministério, no caso de superação global dos objectivos, após selecção do organismo de planeamento.

● **Divulgação**

- **Do QUAR na página dos Serviços**
- **Da auto-avaliação, com indicação dos parâmetros, na página dos Serviços**
- **Bem como do parecer, em caso de discordância ou de falta de fiabilidade do sistema**
- **Dos Serviços com distinção de mérito e respectiva fundamentação, por cada ministério**

● Efeitos da Avaliação

- Sobre opções orçamentais, prioridades do ciclo de gestão, avaliação dos dirigentes superiores.
- A menção de *desempenho insuficiente*, bem como a hetero-avaliação são consideradas pelo membro do governo nas propostas de correção à formula.
- Menções de *desempenho insuficiente* consecutivas ou não superação de desvios evidenciados, podem levar à consideração da pertinência da existência do serviço, da sua missão e apuramento de responsabilidades relevantes.

● **Efeitos da Avaliação**

- A atribuição da distinção de mérito determina, por um ano, o aumento 35% e 10% das percentagens máximas para dirigentes e para trabalhadores;
- Determina, ainda, o reforço das dotações orçamentais visando a mudança de posições remuneratórias ou a atribuição de prémios e a possibilidade de reforços orçamentais para dinamizar novos projectos de melhoria

- **UAb:** http://www.univ-ab.pt/pdf/ua/QUAR_UAb.pdf
- **IST:** <http://areapessoal.ist.utl.pt/files/tabelas/QUAR2009.pdf>
- **IPP:** <http://www.ipp.pt/fileManager/file/QUARIPP2009.pdf>



OBRIGADO!