

Decisão que estabelece os critérios de atribuição dos prémios de desempenho e de mudança de posicionamento remuneratório por opção gestionária

1. Avaliação de Desempenho no Turismo de Portugal - enquadramento

Como enquadramento cabe referir que o Turismo de Portugal, na sua génese, é o resultado da fusão de quatro organismos que, em matéria de avaliação de desempenho e subsequente aplicação dos dispositivos legais sobre esta matéria, representavam realidades e dinâmicas distintas.

Efectivamente, temos que:

- Em **2006**, no Instituto do Turismo de Portugal não foi efectuada avaliação de desempenho. Em todas as demais estruturas - Instituto Formação Turística, Direcção-Geral de Turismo e Inspeção Geral de Jogos - todos os trabalhadores foram avaliados.
- Em **2007** (ano da fusão do Turismo de Portugal) não houve avaliação de desempenho, com excepção dos trabalhadores integrados na carreira de inspector de jogos.
- Em **2008**, todos os trabalhadores e quadros dirigentes foram avaliados com base na avaliação das competências, uma vez que não estavam criadas as condições para promover a definição de objectivos para aquele ano. Exceptuam-se os trabalhadores e dirigentes das Escolas de Hotelaria e Turismo, porquanto estas estruturas se encontravam em processo de reestruturação nos termos da Lei Orgânica do Turismo de Portugal.
- Em **2009**, todo o universo de trabalhadores e quadros directivos do Turismo de Portugal, sem excepção, foi objecto de avaliação de desempenho, com base na avaliação de objectivos e competências, por aplicação do SIADAP e nos termos em que o processo se encontra regulado pela Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro e pela Portaria 1633/2007, de 31 de Dezembro.

Alcançado o momento em que todos os trabalhadores do Turismo de Portugal se encontram em igualdade de circunstâncias quanto à aplicação da Lei no que à avaliação do seu desempenho concerne estão criadas as condições para que sejam aplicados, de forma uniforme, os critérios para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório e prémios de desempenho.

2. Alteração de posicionamento remuneratório dos trabalhadores

A alteração do posicionamento remuneratório dos trabalhadores pode ocorrer por imperativo legal ou por decisão gestionária do órgão máximo do Instituto.

A **dotação** prevista no orçamento de **2010** para este efeito é de € 240.000.

a. Alteração do posicionamento remuneratório por imperativo legal

Esta alteração opera-se quando o trabalhador obtém 10 pontos (pontuação atribuída em função da menção obtida em cada ano na avaliação do respectivo desempenho) passando automaticamente, por mera operação administrativa, para a posição remuneratória imediatamente a seguir àquela que detinha anteriormente.

b. Alteração do posicionamento remuneratório por decisão de gestão

Esta alteração traduz-se na aplicação do regime regra que permite ao trabalhador mudar de posição remuneratória em função das menções obtidas nas avaliações de desempenho em determinado período nas condições seguintes:

Serviços Centrais

O universo dos trabalhadores abrangido inclui todos aqueles que se integram nas seguintes carreiras e categorias:

- i. Carreira de técnica superior com a categoria técnica superior;
- ii. Carreira de assistente técnico com as categorias de coordenador técnico e assistente técnico;
- iii. Carreira de assistente operacional com a categoria de assistente operacional.

Preenchem este universo todos os trabalhadores que tenham obtido em 2008 e 2009, duas menções consecutivas de "Desempenho Excelente".

Equipas de Inspeção de Jogos

Ao pessoal inserido na carreira de inspector superior de jogos, universo que foi sempre avaliado ininterruptamente, é possível aplicar na sua plenitude o regime previsto, considerando 2, 3 ou 5 anos consecutivos e respectivamente as menções de "Desempenho Excelente", "Desempenho Relevante" e "Desempenho Adequado" para se poder operar a mudança de posição remuneratória.

O universo é constituído por todos os inspectores de jogos, inseridos na carreira de inspector superior de jogos, com as categorias de inspector superior principal de jogos, de inspector superior de jogos, de inspector principal de jogos e de inspector de jogos.

Escolas de Hotelaria e Turismo

Quanto aos trabalhadores das estruturas escolares do Turismo de Portugal é-lhes aplicado de igual forma o princípio definido para os serviços centrais ou seja duas menções consecutivas de "Desempenho Excelente".

Em 2008, os trabalhadores afectos às Escolas de Hotelaria e Turismo, porque ainda se encontravam em reestruturação, não foram avaliados.

Em consequência, só em 2011 e ponderados os resultados da avaliação obtida nos anos de 2009 e 2010, poderá ocorrer a mudança de posição

remuneratória, no caso dos trabalhadores que tenham nestes dois anos a menção de "Desempenho Excelente".

3. Critérios de desempate

Caso seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho serão observados os critérios previstos no artigo 84º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro.

4. Comunicação de pontos

Mais deliberou o Conselho Directivo que, à semelhança do procedimento adoptado para os trabalhadores dos serviços centrais, todos os trabalhadores das Escolas de Hotelaria e Turismo deverão ser notificados do número de pontos atribuídos por força das suas avaliações de desempenho no período de 2004 a 2008.

No âmbito deste procedimento e na ausência de avaliação de desempenho no período em causa, os trabalhadores que assim o desejarem poderão requerer a respectiva ponderação curricular relativamente aos anos em que não foram avaliados.

Desta forma, poderão suprir a inexistência de avaliação e assim garantir que, à semelhança dos demais trabalhadores do Instituto, podem vir a alterar o seu posicionamento remuneratório quando alcançarem 10 pontos.

Para esse efeito o Departamento de Recursos Humanos encontra-se a instruir este processo junto de todos os trabalhadores afectos às Escolas de Hotelaria e Turismo.

5. Restrições Orçamentais

As alterações de posicionamento remuneratório que venham a ocorrer terão sempre de se conformar com as orientações em matéria de restrições orçamentais e medidas de contenção da despesa pública, bem como com as cativações decorrentes dos instrumentos de gestão orçamental aprovados designadamente a Lei do Orçamento do Estado e os Decreto-Lei de execução orçamental.

6. Prémios de Desempenho

Em matéria de prémios de desempenho e sem prejuízo da observância das medidas de contenção da despesa pública que seja necessário adoptar, o Conselho determina que a sua atribuição deverá ocorrer em 2011, com base nos resultados da avaliação do desempenho obtida em 2010, com base nos seguintes critérios:

- a. O prémio seja destinado a reconhecer e premiar apenas os desempenhos avaliados como excelentes, pelo que será atribuído a quem tenha obtido a menção de "Desempenho de Excelente" em 2010;

- b. O universo a considerar para efeitos de atribuição do prémio integra todos os trabalhadores de todas as carreiras e categorias bem como os titulares de cargos directivos no Turismo de Portugal;
- c. As regras de distribuição pelo universo anteriormente referido da dotação que venha a ser afectada a prémios de desempenho, será decidida e divulgada imediatamente após a aprovação do orçamento de 2011 e em função do montante que estiver consignado nesse ano a esta medida de gestão.