



DESPACHO N.º2-SIADAP/2008

1 ESTABELECIMENTO DE DIRECTRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJECTIVA E HARMÓNICA DO SIADAP 3

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, "a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de *Desempenho relevante* e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento de *Desempenho excelente*"

A percentagem referida incide sobre a totalidade dos trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, e deve, em regra, ser distribuída proporcionalmente por todas as carreiras. A distribuição da percentagem é da exclusiva responsabilidade do Presidente do IPCA, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

Assim, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação, são estabelecidos os seguintes critérios:

a) Distribuição da quota de *Desempenho relevante*

A distribuição da quota da avaliação de *Desempenho relevante* é feita em função do número de trabalhadores das unidades orgânicas, obtendo-se o número máximo desta avaliação qualitativa de acordo com o quadro a seguir apresentado:

Unidade orgânica	N.º de trabalhadores	Limite máximo de atribuição de <i>Desempenho relevante</i>
Serviços Centrais	21	5
Serviços de Acção Social	3	1
Escola Superior de Gestão	7	2
Escola Superior de Tecnologia	4	1
TOTAL	35	9

NOTAS:

- Se a coluna do "n.º de trabalhadores" sofrer alterações, nomeadamente ao nível de um aumento ou de uma mudança de trabalhadores de uma unidade orgânica para outra que tenha impacto na coluna "Limite máximo de atribuição de *Desempenho relevante*", o CCA, em reunião, aprova a reformulação do quadro.
- Os avaliadores só podem apresentar propostas de avaliações de *Desempenho relevante*, até ao limite máximo fixado para a respectiva unidade orgânica;
- Os avaliadores devem, preferencialmente, apresentar propostas de *Desempenho relevante* distribuídos proporcionalmente por todas as carreiras.

b) Reconhecimento de *Desempenho excelente*

A quota de *Desempenho excelente*, corresponde até 5% da totalidade das avaliações. Assim, considerando que no IPCA o número máximo de avaliações de *Desempenho relevante* atribuído é 9, podem ser reconhecidos 2 *Desempenhos excelentes*.

As regras para a atribuição de *Desempenho excelente* são as seguintes:

- Os avaliadores propõem a este órgão a atribuição de reconhecimento de *Desempenho excelente*, apresentando, para isso, a devida fundamentação;
- O reconhecimento da excelência, caso seja atribuído, só o poderá ser a diferentes avaliadores, ficando este órgão condicionado à atribuição do *Desempenho excelente* a trabalhadores avaliados por diferentes avaliadores
- Preferencialmente a percentagem do reconhecimento de *Desempenho excelente* deve ser distribuída pelas diferentes carreiras.

2. ESTABELECIMENTO DE ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE FIXAÇÃO DE OBJECTIVOS E DE INDICADORES DE MEDIDA

A avaliação do desempenho incide sobre o parâmetro "resultados", sendo estes obtidos na prossecução de objectivos individuais, em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica. Assim, os objectivos fixados para os trabalhadores do IPCA, obedeçam às seguintes orientações gerais:

- a) Devem ser estabelecidos pelo avaliador, em consonância com o respectivo trabalhador e, quando for o caso, com o respectivo coordenador do serviço;

b) Na fixação de objectivos deve assegurar-se a respectiva proporcionalidade aos recursos materiais e tecnológicos disponíveis, bem como à categoria profissional do avaliado;

c) Podem ser previstos objectivos de responsabilidade partilhada, enquadrados no desenvolvimento de um trabalho em equipa e que, por isso, levam a que o resultado obtido seja igual para todos os trabalhadores;

d) Os objectivos devem prever sempre um indicador de medida (ex.: número, prazo, etc.) e um intervalo de superação, assim como deve ficar claro o que permite essa mesma superação;

e) Sempre que necessário, os objectivos devem ter em anexo as condições a que se deve submeter a sua realização (ex.: regras para a elaboração de documentos) de forma a ficar totalmente explícito o que se pretende e como deve ser cumprido um determinado objectivo.

3. ESTABELECIMENTO DO NÚMERO DE OBJECTIVOS E DE COMPETÊNCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O número máximo de objectivos e competências dos avaliados do IPCA é:

- Objectivos: 5
- Competências: 7

Conforme Despacho n.º 1-SIADAP/2008, de 8 de Abril, os avaliadores devem fixar, em articulação com os avaliados, os objectivos e as competências até ao dia 30 de Abril de 2008.

4. APLICAÇÃO DO SIADAP 3 A TRABALHADORES COM CONTACTO DIRECTO INFERIOR A SEIS MESES

Pode ser permitida a avaliação de desempenho a trabalhadores que, embora com relação jurídica de emprego público com mais de seis meses, não tenham o contacto directo por esse período temporal. Assim, a avaliação de desempenho vai ser realizada aos trabalhadores do IPCA, com relação jurídica de emprego público de, pelo menos, seis meses, e contacto funcional de, no mínimo, cinco meses.

5. APLICAÇÃO DO SIADAP 3 A TRABALHADORES QUE MUDEM DE POSTO DE TRABALHO

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 42.º, se no decorrer do ano civil se sucederem vários avaliadores, o que tiver a competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma

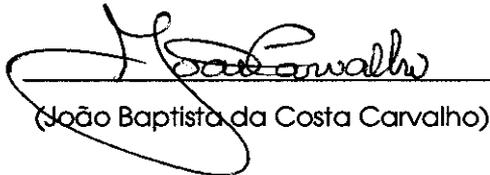
efectiva e justa avaliação. Por outro lado, a alínea a) do n.º 1 do artigo 74.º prevê a reformulação de objectivos, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade. Pelo exposto, nos casos de mudança de posto de trabalho, os objectivos devem ser reformulados e, quando for caso, ou seja, quando a mudança de posto de trabalho significar mudança de unidade orgânica e, por isso, de superior hierárquico, o avaliador deve ter em consideração todos os contributos do trabalhador para a organização

NOTA:

Dando cumprimento ao estipulado do art. 79.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, esta informação será colocada na página electrónica do IPCA.

Barcelos, 21 de Abril de 2008

O Presidente do IPCA



(João Baptista da Costa Carvalho)

C/C Avaliadores do IPCA