

DESPACHO (PR) N.º 27/2017

Assunto: Composição do Conselho Coordenador de Avaliação Pessoal Não Docente (SIADAP 3)

Considerando:

- Que o n.º 2 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro dispõe que “O conselho coordenador de avaliação é presidido pelo dirigente máximo do serviço e integra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designado”.
- Que o SIADAP 3 é um sistema de gestão e avaliação de desempenho dos trabalhadores da administração pública;
- Que uma das competências do Conselho de Gestão é precisamente a gestão dos recursos humanos do IPCA;

Designo, nos termos n.º 2 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, para o Conselho Coordenador de Avaliação os dirigentes que integram o Conselho de Gestão. O Conselho Coordenador de Avaliação ficará composto com os seguintes elementos:

- Vice-Presidente do IPCA, Dr. Agostinho Silva, na qualidade de dirigente máximo do serviço, no âmbito do Despacho n.º 8888/2016, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 131, de 11 de julho;
- A Administradora do IPCA, Dra. Eva Macedo, na qualidade de responsável pela gestão de recursos humanos;
- Vice-Presidente do IPCA, Prof.ª Patrícia Gomes, na qualidade de membro do Conselho de Gestão
- Diretora dos SASIPCA, Dra. Sofia Coelho, na qualidade de membro do Conselho de Gestão;

- Diretora Executiva da UTeSP, Dra. Rosário Fernandes, na qualidade de Administradora do IPCA no maior período de tempo do ciclo avaliativo 2015-2016.

Os avaliadores devem fazer chegar as propostas de avaliação à Dra. Eva Macedo até ao próximo dia 21 de fevereiro. A reunião do CCA para análise e harmonização das propostas de avaliação realizar-se-á no dia 3 de março de 2017.

Esclarece-se que o avaliador é o superior hierárquico imediato do trabalhador e que, em caso de mudança de posto de trabalho, quer de superior hierárquico, quer de trabalhador, tem competência para avaliar, o superior hierárquico que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher dos demais os contributos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

Salienta-se ainda que, quando existam trabalhadores (não dirigentes) com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, o avaliador deve recolher os seus contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação.

Considerando a regra imposta pelo n.º 1 do artigo 75.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro para a diferenciação de desempenho, fixando a percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho relevante, o IPCA pode atribuir o máximo de 10 Desempenhos relevantes, para 39 avaliados.

O número de Desempenho relevantes a atribuir em cada Unidade Orgânica obtém-se de forma diretamente proporcional ao número de trabalhadores que exercem aí as suas funções, com arredondamento às unidades, obtendo-se, assim, a seguinte distribuição:

GABINETE DA PRESIDÊNCIA

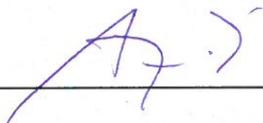
Unidade	Proporção	N.º de relevantes
Serviços Centrais	6,25	6
Escola Superior de Gestão	1,25	1
Escola Superior de Tecnologia	1	1
Escola Superior de Design	0,5	1
Serviços de Ação Social	0,75	1
TOTAL	9,75	10

Relembra-se que deve haver uma distribuição proporcional por todas as carreiras.

Barcelos, 15 de fevereiro de 2017,

O Vice-Presidente do IPCA,

(Ao abrigo da delegação de competências constantes do Despacho nº 8888/2016, Diário da República, Série II, nº 131, de 11 de julho)



José Agostinho Veloso da Silva

C/C: À Divisão de Recursos Humanos do IPCA para divulgação pelos avaliadores.