

AValiaÇÃO DO PESSOAL NÃO DOCENTE

BIÉNIO 2021-2022

(SIADAP 3)

RESOLUÇÃO

Com vista a assegurar a coerência e unidade do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores não docentes do IPC, independentemente do local de trabalho, o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) do IPC, no âmbito das suas competências e no respeito pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de setembro, com as alterações introduzidas pelas Leis nºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, delibera adotar:

1 – Diretivas

- As Secções Autónomas (SA) tomam como referência os cronogramas em anexo.
- Aquando da validação da avaliação de desempenho os membros da SA não votam nas validações de desempenho dos trabalhadores em que intervieram como avaliadores.
- A menção de excelência a trabalhadores do IPC é validada pelo CCA mediante propostas dos Presidentes das SA.
- As propostas de menção de excelência (referentes ao biénio 2019-2020) devem ser apresentadas (com a devida fundamentação), impreterivelmente, ao Presidente do CCA até ao final de março de 2021.

2 – Orientações gerais

- As SA adotam as recomendações do CCA.
- O número de objetivos e de competências a adotar em todas as SA é o mesmo para todos os trabalhadores de uma dada carreira.
- O processo de avaliação nas SA deve ser conduzido de modo a observar-se a diferenciação de desempenho fixada no nº 1 do artigo 75º Lei nº 66-B/2007, de 28 de setembro, na atual redação, em relação aos trabalhadores avaliados.

- As percentagens a que se refere o nº 1 do artigo 75º são em regra atribuídas proporcionalmente pelas carreiras de técnicos superiores, assistentes técnicos e de assistentes operacionais.
- Para todos os efeitos previstos na presente resolução, dos trabalhadores da carreira de informática, os especialistas de informática integram a carreira de técnicos superiores e os técnicos de informática integram, a carreira de assistente técnico.
- Na autoavaliação/avaliação das competências, devem ser utilizadas as fichas para avaliação dos comportamentos associados a cada competência, disponíveis no site IPC (separador recursos humanos – Avaliação de Desempenho).
- Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho deverão ser seguidos de forma consecutiva, os seguintes critérios:
 - a. a avaliação obtida no parâmetro de “Resultados”;
 - b. a avaliação no parâmetro “Competências”;
 - c. a classificação da última avaliação de desempenho;
 - d. o tempo de serviço relevante na carreira;
 - e. o tempo de serviço no exercício de funções públicas;
 - f. o maior número de pontos desde a última progressão.

3 – Número de objetivos e de competências

- Os assistentes operacionais são avaliados com base nas competências, devendo ser definidas 8 competências.
- O número de competências para todas as restantes carreiras é de 7.
- O número de objetivos depende da carreira em que o trabalhador está integrado.
Assim:

Técnicos superiores: 5 objetivos

Assistentes técnicos: 4 objetivos
- Tendo em conta que algumas UO’s definiram com sucesso, objetivos e competências comuns, recomenda-se a adoção desta prática com a definição de 2 objetivos comuns

para os Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos, e 4 competências comuns para cada categoria, em cada UO.

4 – Fatores de ponderação da avaliação final

Objetivos: 60%

Competências: 40%

IPC, 7 de janeiro de 2021