



Orientações gerais para o processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, IP, de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

SIADAP 3

1. Ciclo Avaliativo

A avaliação de desempenho aplica-se a todos os trabalhadores com periodicidade anual, e respeita ao desempenho do ano civil anterior.

O ciclo avaliativo que agora se inicia abrange o ano de 2026 e será realizado de acordo com o calendário do Anexo I.

Assim sendo, e nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei do SIADAP, o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) define as regras a seguir enunciadas para o processo de avaliação de desempenho no IFAP, I.P. relativo à avaliação dos dirigentes intermédios (SIADAP 3).

2. Parâmetros de Avaliação

A avaliação dos trabalhadores incide sobre os parâmetros «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos do serviço e da unidade orgânica, e «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais suscetíveis de influenciar o desempenho de uma função.

Contratualização dos parâmetros:

No ano de ingresso ou mudança de carreira ou categoria a contratualização de parâmetros é realizada no prazo máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental;

De acordo com o artigo 42.º-A da Lei do SIADAP, no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em diferente carreira “Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do Artigo 156.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP).”

No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.



Nos demais casos a contratualização dos parâmetros ocorre no início de cada período anual da avaliação ou no início do exercício de novas funções no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica;

Em caso de discordância prevalece a decisão do avaliador. O avaliado deve justificar por escrito os fundamentos da sua discordância;

Caso existam objetivos partilhados realiza-se a reunião facultativa entre o dirigente e todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa;

Objetivos:

O número de objetivos a contratualizar fixa-se entre um mínimo de 3 (três) e um máximo de 7 (sete), devendo ser redigidos de forma clara e rigorosa, em conformidade com os resultados a obter, estabelecidos de acordo com os seus documentos estratégicos, dos departamentos e demais unidades orgânicas;

Os objetivos inseridos na ficha de avaliação de desempenho deverão ser permanentemente monitorizados, através de ferramenta ou metodologia apropriada, que permita a identificação de desvios e induza à procura de soluções de ajustamento ou à revisão dos objetivos;

A reformulação de objetivos, seja por iniciativa do avaliador ou do avaliado ocorre quando existam “condicionantes estranhas” que impeçam o desenrolar da atividade.

Competências:

As competências para os diversos grupos profissionais constam do quadro resumo e lista de competências apresentados nos Anexos II e III.

A seleção de competências faz-se entre as competências transversais nucleares e transversais funcionais, que representam, de forma mais significativa, a estruturação da atividade dos trabalhadores dos diferentes grupos profissionais, de modo transversal a todas as áreas orgânicas do IFAP, I.P., e as competências específicas, definidas em função dos diferentes grupos profissionais.

De acordo com o anexo III, as competências a avaliar são:

- 2 (duas) competências fixas, transversais nucleares para os vários grupos profissionais;
- 6 (seis) competências transversais, nucleares ou funcionais, a acordar entre avaliador e avaliado, em função das especificidades de cada grupo profissional e unidade orgânica;

Em caso de discordância, prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado justificar por escrito os fundamentos da sua discordância;

Duas das competências transversais nucleares são previamente escolhidas pelo dirigente máximo do serviço;



Uma das competências contratualizadas é objeto de formação. É dever do avaliado participar na determinação da formação associada à competência escolhida, a realizar no ano em avaliação;

A percentagem dos parâmetros de avaliação fixa-se em 60% em “Resultados” e 40% em “Competências”.

3. Menções

A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas:

- a) Desempenho «Muito Bom» - avaliação de 4 a 5;
- b) Desempenho «Bom» - 3,500 a 3,999;
- c) Desempenho «Regular» - 2 a 3,499;
- d) Desempenho «Inadequado» - avaliação de 1 a 1,999.

A avaliação de desempenho «Muito Bom» é objeto de apreciação pelo CCA para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho «Excelente», mediante proposta do avaliador ou autoproposta do avaliado.

Menção de inadequado:

As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, estabelecendo-se que devem decorrer no ano subsequente;

A menção qualitativa de desempenho «Inadequado» corresponde à avaliação negativa prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) para efeitos de procedimento disciplinar.

4. Diferenciação de Desempenhos e Reconhecimento de Mérito

Tendo em conta que a diferenciação de desempenhos obriga ao cumprimento de um limite máximo de 30% para as menções de desempenho muito bom e, de entre estas, 10% para o reconhecimento do desempenho excelente, e de 30% para as menções de desempenho bom, o CCA deliberou subordinar a atribuição do desempenho excelente aos trabalhadores que tenham apresentado um contributo relevante para o serviço, manifestando-se numa boa prática e, caso não esteja preenchida a quota de 10%, a mesma venha a ser distribuída proporcionalmente por todas as carreiras, categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar, com aproximação por excesso, se necessário. n.º 3 do artigo 75.º

A diferenciação dos desempenhos de muito bom e de bom para efeitos de validação, sempre que ultrapassado o limite máximo de 30% legalmente previsto, será operada pela aplicação sequencial dos seguintes critérios:

- a) Avaliação final quantitativa até às milésimas;
- b) Classificação obtida no parâmetro resultados até às milésimas;



- c) Classificação obtida no parâmetro competências até às milésimas;
- d) Última avaliação obtida, expressa quantitativamente até às milésimas;
- e) Tempo de serviço na carreira;
- f) Tempo de serviço em funções públicas.

5. Critérios para apuramento de boas práticas

A classificação final de desempenho excelente só pode ser atribuída sobre avaliações previamente classificadas com desempenho muito bom e validadas pelo CCA. Não serão apreciadas pelo CCA quaisquer propostas de atribuição de desempenho excelente baseadas em outras menções qualitativas ou sobre desempenho muito bom não validados.

O reconhecimento de desempenho excelente implica uma declaração formal do CCA, sobre fundamentação apresentada, pelo avaliador ou pelo avaliado, em documento próprio (Anexo IV). Aquele documento deverá ser presente ao CCA previamente à realização da reunião de validações e reconhecimentos.

As fundamentações das propostas de desempenho excelente, de carácter obrigatório, devem centrar-se sobre os critérios descritos em 5.1.1. e dar provas de facto, quando possível, provas materiais do respetivo grau de impacto, podendo ser realizada pelo avaliador ou pelo avaliado.

Para o reconhecimento da menção de desempenho excelente, deve a proposta de avaliação resultar na atribuição de Nível 5 em pelo menos dois daqueles critérios, mantendo-se a menção validada de desempenho muito bom quando assim não se verifique. Os seguintes níveis de graduação a utilizar naqueles critérios são:

- a) Nível 5 – Impacto do desempenho elevado;
- b) Nível 3 – Impacto do desempenho médio;
- c) Nível 1 – Impacto do desempenho baixo ou inexistente.

5.1.1. Reconhecimento de desempenho excelente dos trabalhadores

Critérios a avaliar:

- a) Inovação organizacional, nos produtos ou nos serviços do IFAP;
- b) Acréscimos da eficácia, eficiência e qualidade no IFAP;
- c) Melhoria da satisfação de utilizadores externos ou internos.