



Orientações gerais para o processo de avaliação do desempenho dos dirigentes (SIADAP 2) e trabalhadores (SIADAP 3) do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, IP, de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual

SIADAP 2

Relativamente à aplicação do SIADAP 2 há que ter em conta os seguintes aspetos:

1. O período de avaliação é o da comissão de serviço do dirigente (três anos), sendo portanto, diferente para cada avaliado;
2. São fixados objetivos e selecionadas competências, para este período;
3. Como a avaliação só é efetuada no final da comissão de serviço, o dirigente deve apresentar anualmente, até 15 de abril, um relatório de monitorização intercalar, onde comunique ao avaliador a situação relativamente aos objetivos fixados;
4. A menção de 'Relevante' não está sujeita a percentagem máxima, uma vez que os períodos de avaliação não são coincidentes e, por conseguinte, não pode haver confrontação de classificações.

Assim sendo, e nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei do SIADAP ¹, o 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 2):

a) Período de avaliação e Prazo

O período de avaliação, em sede de SIADAP, dos dirigentes intermédios é coincidente com as respetivas comissões de serviço. Assim, a fixação de objetivos e competências deverá ser efetuada até dois meses após o início da comissão de serviço.

O Departamento de Administração e Gestão de Recursos Humanos informará diretamente cada avaliado e respetivo avaliador dos períodos e prazos relativos aos procedimentos de avaliação que lhe são aplicáveis, assim como prestará todo o apoio necessário para a realização do processo avaliativo na Plataforma SIADAP123.

b) Âmbito de aplicação

Através do SIADAP 2 são exclusivamente avaliados os dirigentes intermédios, nomeados em comissão de serviço, ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente ², nos cargos/unidades funcionais previstas nos Estatutos do IFAP, I.P. ³.

c) Normas específicas

¹ Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, que estabeleceu o SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública;

² Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro.

³ Portaria n.º 393/2012, de 29 de novembro;



As regras a seguir para a avaliação no âmbito do SIADAP 2 são as seguintes:

- Fixar no mínimo 5 (cinco) e no máximo 10 (dez) objetivos para os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º graus, e no mínimo 4 (quatro) e no máximo 8 (oito) objetivos para os dirigentes intermédios de 3.º grau;
- Os objetivos devem estar conformes, coerentes e harmónicos com a missão do IFAP, I.P., assim como com os seus documentos estratégicos, dos departamentos e demais unidades orgânicas;
- O período de execução dos objetivos decorre a partir da sua contratualização, até cerca de quatro meses antes do termo da comissão de serviço, de modo a permitir que os resultados da avaliação sejam tidos em conta na decisão de renovação ou não renovação da comissão ⁴, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período;
- As competências são definidas em número de 8 (oito), das quais 5 (cinco) são fixas e transversais e 3 (três) acordadas entre avaliador e avaliado de entre as competências específicas (Anexo I e II);
- Fixar a percentagem dos parâmetros de avaliação “Resultados” em 75% e das “Competências” em 25%.

A avaliação atribuída no âmbito do SIADAP 2 não tem impacto na carreira de base dos dirigentes intermédios, designadamente para eventual alteração de posicionamento remuneratório. Para este efeito, pode relevar uma avaliação anterior, desde que atribuída no âmbito do SIADAP, ou ser realizada ponderação curricular, mediante solicitação do interessado ⁵.

d) Monitorização Intercalar

Sem prejuízo de outras ocasiões, o acompanhamento dos resultados obtidos no decorrer da execução dos objetivos dos dirigentes é efetuado anualmente, através da apresentação, ao avaliador, de um relatório que explicita a evolução, até esse momento, da concretização das metas definidas e indique as dificuldades e potencialidades identificadas. O relatório é apresentado até 15 de abril ⁶.

Este relatório não carece de ser apresentado quando, tendo em conta o calendário específico do processo de designação ou renovação da comissão de serviço, tal não se justifique, nomeadamente:

- Quando a contratualização dos objetivos tiver ocorrido em data recente, de tal modo a que não haja ainda informação sobre a sua evolução a transmitir;
- O dirigente tenha apresentado já o relatório para efeitos de renovação da comissão e se encontre a aguardar decisão sobre a mesma ou, tendo esta já sido proferida, a aguardar a contratualização de novos objetivos.
- Em qualquer situação, a não apresentação do relatório deverá ser formalizada e fundamentada.

⁴ Designadamente, que sejam incluídos no relatório a apresentar pelo dirigente para efeitos de renovação da comissão, previsto no n.º 2 do artigo 23.º do Estatuto de Pessoal Dirigente.

⁵ Cf. n.º 5 do artigo 29.º da LSIADAP. Ver também os n.ºs 5 a 7 do artigo 42.º e o artigo 43.º.

⁶ Cf. o artigo 36.º-A da LSIADAP.



SIADAP 3

1.Ciclo Avaliativo

A avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) é de carácter bienal e a avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores. O ciclo avaliativo que agora se inicia abrange os anos de 2023-2024 e será realizado de acordo com o calendário do Anexo III. Também os prazos para o encerramento do biénio 2021-2022 estão definidos no calendário referido.

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.

3.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 insertos 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 em situações de “superveniência de condicionantes” que impeçam o desenrolar da atividade.

4.Competências

As competências para os diversos grupos profissionais constam do quadro resumo e listas de competências apresentados nos Anexos IV e V..

A seleção de competências faz-se entre as competências transversais, fixas, 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:

- 5 (cinco) competências fixas, transversais, para os vários grupos profissionais, e
- 3 (três) competências específicas, a acordar entre avaliador e avaliado, em função das especificidades de cada grupo profissional e área orgânica.

5. Diferenciação de Desempenhos e Reconhecimento de Mérito



Tendo em conta que a diferenciação de desempenhos obriga ao cumprimento de um limite máximo de 25% para as menções de desempenho relevante e, de entre estas, 5% para o reconhecimento do desempenho excelente, 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 5%, a mesma venha a ser distribuída proporcionalmente por todas as carreiras, com aproximação por excesso, se necessário.

A diferenciação dos desempenhos relevantes, para efeitos de validação, sempre que ultrapassado o limite máximo de 25% 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.

5.1. Critérios para apuramento de boas práticas

A classificação final de desempenho excelente só pode ser atribuída sobre avaliações previamente classificadas com desempenho relevante e validadas pelo CCA. Não serão apreciadas pelo CCA quaisquer propostas de atribuição de desempenho excelente baseadas em outras menções qualitativas ou sobre desempenhos relevantes 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 VI e VII). Aquele documento deverá ser presente ao CCA previamente à realização da reunião de validações e reconhecimentos.

As fundamentações das propostas de desempenho excelente, de caráter 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 relevante 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.