

A Lei do Orçamento de Estado para 2013 introduziu alterações significativas no SIADAP¹, que obrigam a mudanças nos procedimentos desenvolvidos no IST.

Estas alterações incluem o SIADAP 3 (avaliação dos trabalhadores em geral) mas incidem, sobretudo, no SIADAP 2 (avaliação dos dirigentes intermédios).

Os aspetos mais salientes são os seguintes:

SIADAP 3

- O ciclo de avaliação passa a abranger um período de **dois anos**, pelo que a avaliação se reportará, neste primeiro ciclo bienal, aos anos de 2013 e 2014;
- O número de objetivos fixados para cada trabalhador é, no mínimo de **três** e, no máximo, de **sete**;
- O número máximo de **indicadores** para um objetivo é de três;
- Passa a estar explícita a obrigatoriedade de prever a possibilidade de **superação** dos objetivos.

SIADAP 2

- O período de avaliação é o da **comissão de serviço** do dirigente (três anos), sendo, portanto, diferente para cada avaliado;
- São fixados objetivos e selecionadas competências, para este período;
- 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 fixados²;
- Deixa de ser possível atribuir a menção de ‘Excelente’, bem como a menção de ‘Relevante’ deixa de estar 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 SIADAP³ (LSIADAP), o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) define as regras a seguir enunciadas, para o processo de avaliação de desempenho no IST, relativo ao **biénio de 2013/2014** (SIADAP 3), e ao novo ciclo de avaliação dos dirigentes intermédios (SIADAP 2).

¹ Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; altera a Lei do SIADAP através do artigo 49.º.

² Estes relatórios não invalidam a apresentação do relatório final da comissão de serviço, para efeitos de eventual renovação, previsto no n.º 2 do artigo 23.º do Estatuto do Pessoal Dirigente.

³ Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas leis n.ºs 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.

A. SIADAP 3

Todas as atividades a desenvolver são baseadas na [Plataforma SIADAP](#), incluída nas aplicações centrais do IST, em <https://dot.ist.utl.pt>.

A.1 - PRAZO

Os avaliadores deverão, com base nos objetivos e metas contidos no QUAR do IST e nos objetivos para as unidades funcionais de cada avaliado, [definir os objetivos individuais e competências a avaliar](#) e contratualizá-los com os avaliados [até ao dia 31 de maio de 2013](#), através do preenchimento dos campos respetivos no processo de avaliação para esse ano na Plataforma, e a tomada de conhecimento por estes.

A Direção de Recursos Humanos definiu previamente, com base nas informações mais recentes a que teve acesso, as relações avaliado-avaliador, bem como o tipo de competências de cada avaliado, de acordo com a carreira em que este se integra. No caso de alguma dúvida ou observação relativamente a estes aspetos, contacte, por favor, siadap@drh.ist.utl.pt.

Os responsáveis pela harmonização e aplicação do SIADAP nos serviços, departamentos, centros e laboratórios e demais unidades orgânicas do IST devem [garantir, até à data indicada](#), a conclusão deste processo.

FIXAR OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS ATÉ 31 DE MAIO

A.2 - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Através do SIADAP 3 são avaliados os trabalhadores não docentes e não investigadores do IST, integrados nas carreiras gerais e nas carreiras de informática, que não exercem funções de dirigente, através de nomeação em comissão de serviço:

- Os [técnicos superiores](#), juntamente com os especialistas de informática;
- Os [assistentes técnicos](#), juntamente com os técnicos de informática;
- Os [assistentes operacionais](#).

Este universo de avaliação abrange todo o pessoal pertencente a estas carreiras, mesmo que se encontre a exercer funções de coordenação ou supervisão de serviços. O SIADAP 2 inclui, apenas, os dirigentes intermédios formalmente nomeados, em comissão de serviço, nos termos do Estatuto do Pessoal Dirigente e dos regulamentos aplicáveis do IST.

A.3 - NORMAS ESPECÍFICAS (SIADAP3)

As regras a seguir para a avaliação no âmbito do SIADAP 3 são as seguintes:

A.3.1 - Fixar, em regra, **3 (três) objetivos**, um de **eficácia**, um de **qualidade** e outro de **eficiência**⁴, com um máximo de 7 objetivos;

A.3.2 - Os objetivos devem estar **conformes, coerentes e harmónicos** com a missão do IST, e os **documentos estratégicos** do IST, dos serviços, departamentos, centros, laboratórios e outras unidades;

A.3.3 - O **período de execução dos objetivos** decorre entre a sua contratualização e, no máximo, o final de 2014, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período;

A.3.4 - Definir, para cada objetivo, um a três indicadores de resultados e, para cada indicador, uma **meta** (objetivo a atingir) e uma **superação** da mesma (objetivo a superar);

A.3.5 - A reformulação/revisão dos objetivos, por razões especiais, está sujeita a autorização do responsável de harmonização que comunicará tal facto, por e-mail, ao membro do Conselho de Gestão para os Assuntos de Pessoal, para o endereço siadap@drh.ist.utl.pt;

A.3.6 - As competências serão livremente definidas pelos avaliadores, a partir da lista aprovada pela Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro, de acordo com a carreira em que o avaliado se integra, a qual está disponível na Plataforma no processo de avaliação, num mínimo de **5 (cinco)**.

A.3.7 - Fixar a percentagem dos parâmetros de avaliação “Resultados” em 60% e das “Competências” em 40%.

A.4 - REGIME EXCECIONAL – AVALIAÇÃO COM BASE NAS COMPETÊNCIAS

A LSIADAP prevê, no artigo 80.º, um **regime excecional**, aplicável aos avaliados das carreiras gerais de **assistente técnico** e **assistente operacional** que executam permanentemente **tarefas rotineiras e padronizadas**. Neste caso, a avaliação recai unicamente sobre o **parâmetro “Competências”**, observando as seguintes regras:

A.4.1 - As competências a avaliar **não podem ser menos de 8 (oito)**, escolhidas de entre as aplicáveis à carreira do avaliado;

A.4.2 - Pelo menos uma das competências deve avaliar a capacidade de **realização e orientação para resultados**;

A.4.3 - As competências podem ser ponderadas entre si.

A.4.4 - A avaliação segundo este regime necessita de **parecer prévio do CCA**⁵, pelo que os avaliadores/avaliados que o considerem adequado deverão solicitar autorização para a sua aplicação, salvo se ele já foi utilizado em anos anteriores.

⁴ Ver as alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 46.º da LSIADAP.

⁵ Cf. n.º 1 do artigo 80.º da LSIADAP.

B. SIADAP 2

Devido às alterações introduzidas no SIADAP 2, designadamente ao desfasamento temporal dos ciclos de avaliação, ainda não foi possível disponibilizar na Plataforma SIADAP as funcionalidades necessárias para este universo de avaliação. Assim, por enquanto, os procedimentos de avaliação deverão ser desenvolvidos com base nas [fichas de avaliação](#), em papel.

B.1 - PERÍODO DE AVALIAÇÃO E PRAZO

O período de avaliação, em sede de SIADAP, dos dirigentes intermédios passa a coincidir com as respetivas [comissões de serviço](#). Assim, o CCA deliberou, para esta fase inicial, as seguintes regras:

- O período de avaliação para os dirigentes cuja comissão de serviço [termina durante o ano de 2013](#) decorrerá a partir do eventual despacho de renovação, se o houver, até ao termo da nova comissão;
- O período de avaliação para os dirigentes cuja comissão de serviço [se prolonga para além de 2013](#), decorre desde já, até ao final da comissão, a ocorrer em 2014 ou anos posteriores.

Os [prazos](#) a observar, para definição de objetivos e competências a avaliar, são os seguintes:

- Para os dirigentes cuja comissão de serviço [termina durante o ano de 2013](#), até [um mês](#) após a eventual confirmação de renovação da comissão;
- Para os dirigentes cuja comissão de serviço [termina em 2014 ou em anos posteriores](#), até [31 de maio de 2013](#).

Até à disponibilização da Plataforma SIADAP para o SIADAP 2, os objetivos e competências deverão ser fixados nas fichas próprias, em papel.

A Direção 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 fornecerá o ficheiro com a ficha de avaliação, enquanto esta for necessária.

B.2 - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Através do SIADAP 2 são exclusivamente avaliados os dirigentes intermédios, nomeados em comissão de serviço, ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente⁶, nos cargos/idades funcionais previstas no *Regulamento de Organização e de Funcionamento dos Serviços de Natureza Administrativa e Apoio Técnico do IST*⁷.

⁶ 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.

⁷ Regulamento de Organização e de Funcionamento dos Serviços de Natureza Administrativa e Apoio Técnico do Instituto Superior Técnico aprovado pelo Despacho nº 4207/2010, de 03 de fevereiro, inserto no *Diário da República*, 2ª série, nº 47, de 09 de março de 2010.

B.3 - NORMAS ESPECÍFICAS (SIADAP 2)

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

B.3.1 - Fixar no mínimo, **6 (seis) objetivos** para os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º graus e, no mínimo, **4 (quatro)** para os dirigentes intermédios de 3.º, 4.º e 5.º graus;

B.3.2 - Os objetivos devem estar **conformes, coerentes e harmónicos** com a missão do IST, e os **documentos estratégicos** do IST, dos serviços, departamentos, centros, laboratórios e outras unidades;

B.3.3 - 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 comissão⁸, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período;

B.3.4 - A reformulação/revisão dos objetivos, por razões especiais, está sujeita a autorização do responsável de harmonização que comunicará tal facto, por e-mail, ao membro do Conselho de Gestão para os Assuntos de Pessoal, para o endereço siadap@drh.ist.utl.pt;

B.3.5 - As competências serão **livremente definidas pelos avaliadores**, nos termos da lista de competências constante da Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro para o SIADAP 2 / dirigentes intermédios, fornecida pela Direção de Recursos Humanos, num mínimo de **5 (cinco)**.

B.3.6 - 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 interessado⁹.

B.4 - 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 e ao Presidente do IST, 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**¹⁰.

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

⁸ 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 do Pessoal Dirigente.

⁹ 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.

¹⁰ Cf. o artigo 36.º-A da LSIADAP.

- 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.

Diversa documentação de apoio, designadamente [legislação](#), está disponível na página eletrónica da DRH, no endereço <http://drh.ist.utl.pt/nao-docentes/avaliacao-nao-docentes/>.

Para quaisquer dúvidas e outras questões utilizar o e-mail siadap@drh.ist.utl.pt.

**O Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação
do Instituto Superior Técnico,**



Prof. Doutor Arlindo Manuel Lime de Oliveira