

Avaliação de Desempenho 2009/2010

Resolução

Os objectivos de médio prazo do IPC para o quadriénio 2009/2013, encontram-se definidos no documento "*Opções Estratégicas e Plano de Acção para o quadriénio 2009/2013*" apresentado pelo Presidente ao Conselho Geral, documento aprovado em 25 de Setembro de 2009.

Acontece que essas opções estratégicas foram delineadas no pressuposto de um funcionamento eficaz da estrutura organizativa estabelecida no Estatuto do IPC, que confere uma grande autonomia às Unidades Orgânicas na concretização das linhas estratégicas plurianuais, planos de actividade e orçamentos anuais aprovados pelo Conselho Geral e da correspondente responsabilização dos seus dirigentes.

Os objectivos de desempenho dos trabalhadores do IPC no ano 2010 devem ser definidos com base nos planos de actividades das Unidades Orgânicas e dos Serviços para 2010, devendo esses planos serem enformados pelas opções. Aos Serviços da Presidência caberá assegurar a regulação e o controlo do seu cumprimento através da monitorização a levar a cabo por equipas de acompanhamento das actividades que integrarão trabalhadores das UOs.

Considerando que importa assegurar a coerência e unidade ao processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores do IPC, independentemente do local de trabalho, o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) do IPC, reunido a 19 de Janeiro, no âmbito das suas competências e no respeito da Lei nº 66º-B/2007, de 28 de Setembro, delibera adoptar:

1 – Directivas

- Os cronogramas de avaliação nas diferentes Unidades Orgânicas e Serviços devem ter em conta o procedimento de trabalho Avaliação de Desempenho do IPC-SIADAP – PT-03-01 de 20-11.2009.
- As Secções Autónomas (SA) tomam como referência os cronogramas do processo de Avaliação de Desempenho do (2009 e 2010) em anexo.
- Aquando da validação da avaliação de desempenho os Membros das SA não votam nas validações de desempenho de trabalhadores em que intervieram como avaliadores.
- A menção de excelência a trabalhadores do IPC é validada pelo CCA em reunião expressamente convocada para o efeito, mediante propostas dos Presidentes das Secções Autónomas.

2 - Orientações gerais

- As SA adoptam as recomendações do CCA.
- O nº de objectivos e de competências a adoptar em todas as secções é o mesmo para todos os trabalhadores de uma dada carreira.
- O processo de avaliação nas secções autónomas deve ser conduzido de modo a observar-se a diferenciação de desempenho fixada nº 1 do artigo 75º, em relação aos trabalhadores avaliados.

- As percentagens a que se refere o nº 1 do artigo 75º são distribuídas proporcionalmente pelas carreiras de técnicos superiores e de assistentes.
- Os Presidentes das SA comunicam aos SP e divulgam no sítio da internet o resultado final da aplicação do SIADAP, contendo ainda o nº de menções qualitativas atribuídas por carreira até 31 de Maio.

3 - Número de objectivos e de competências:

Segundo a Lei:

Objectivos >= 3 (nº 4 do artigo 46º)

Competências >= 5 (nº 4 do artigo 48º)

Para o ano de 2010 o número de competências para todos os trabalhadores é de 7 e o número de objectivos, depende da carreira. Assim:

Técnicos superiores:

Objectivos: 5

Assistentes técnicos

Objectivos: 4

Assistentes operacionais

Objectivos: 3

Para os efeitos previstos na presente resolução, dos trabalhadores da carreira de informática, os especialistas integram a carreira de técnicos superiores e os técnicos, a de assistente técnico.

4 - Factores de ponderação da avaliação final (artº 50º):

Resultados: 60%

Competências: 40%