



DESPACHO DO VICE-ALMIRANTE DIRECTOR-GERAL Nº 5 /2009

ASSUNTO: PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DE 2009 DO PESSOAL CIVIL DO INSTITUTO HIDROGRÁFICO – SIADAP (LEI N.º 66-B/2007, DE 28 DE DEZEMBRO).

1. Considerando que a legislação sobre o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), prevê mecanismos de flexibilidade e adaptação muito amplos de modo a enquadrar as especificidades de cada Organismo, das carreiras e das áreas funcionais do seu pessoal e das exigências de gestão, nos termos dos artigos 58.º e 80.º Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro;
2. Considerando que o SIADAP incorpora um conjunto de inovações no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores, designadamente no que se refere às consequências da avaliação na carreira e remunerações do pessoal;
3. Considerando o actual funcionamento do Instituto Hidrográfico (IH), como Órgão Central de Administração e Direcção da Marinha e o contexto em que o IH se insere, bem como a realidade do respectivo Mapa de Pessoal Civil (MPCIH), nomeadamente no que se refere à inexistência do um Quadro de Pessoal Dirigente;
4. Considerando que importa garantir um tratamento equitativo, justo e transparente às diferentes carreiras, independentemente das respectivas categorias e níveis habilitacionais;
5. A avaliação do desempenho do pessoal do MPCIH a exercer funções de Chefia Intermédia, relativo ao ano de 2009, será efectuada de acordo com as regras do Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública – SIADAP 3;
6. A avaliação do desempenho de 2009, do pessoal civil do IH da carreira de Técnico Superior e do pessoal da Carreira de Especialista de Informática, bem como, da Carreira de Técnico de Informática, será efectuada com base nos parâmetros "Resultados" e "Competências";
7. Face aos factos supra-mencionados, nos termos do artigo 60.º, n.º1, alíneas a), b) e c), da supra citada Lei n.º 66-B/2007, e de acordo com as deliberações do Conselho Coordenador de Avaliação, determino:
 - a. Aplicar, em 2009, o regime transitório, previsto no artº 80.º da citada Lei 66-B/2007, para o pessoal integrado nas carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional, cuja avaliação será baseada exclusivamente no parâmetro "Competências";

- b. Que o número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação do desempenho de 2009, e respectivas ponderações, será de acordo com o mapa a seguir indicado:

| | RESULTADOS | | COMPETÊNCIAS | |
|--|----------------|------------|------------------|------------------------------------|
| | N.º Objectivos | Ponderação | N.º Competências | Ponderação |
| Trabalhadores | 4 | 60% | 6 | 40% |
| Trabalhadores no Regime Transitório <small>(art.80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 DEZ)</small> | --- | --- | 8 * | 30% na n.º1 e 10% nas restantes |

* Avaliação baseada nas competências, mínimo de oito competências, sendo obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de “Realização e Orientação para Resultados”

- c. Estabelecer as “Competências” abaixo indicadas, escolhidas de entre as constantes da lista aprovada para as respectivas carreiras (Portaria n.º 1633/2007, de 31DEZ, artº 95º e seguintes da Lei nº 12-A/2008 de 27FEV e Decreto-lei nº 121/2008 de 11JUL), para cada trabalhador:

Lista de competências – pessoal da carreira técnica superior e pessoal da carreira de especialista de informática:

- N.º 3 – Planeamento e Organização;
- N.º 5 – Conhecimentos Especializados e Experiência;
- N.º 6 – Adaptação e Melhoria Contínua;
- N.º 7 – Iniciativa e Autonomia;
- N.º 8 – Inovação e Qualidade;
- N.º 10 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;

Lista de competências – pessoal da carreira de técnico de informática:

- N.º 3 – Conhecimentos e Experiência;
- N.º 4 – Organização e Método de Trabalho;
- N.º 5 – Adaptação e Melhoria Contínua;
- N.º 8 – Inovação e Qualidade;
- N.º 11 – Iniciativa e Autonomia;
- N.º 13 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;

Lista de competências – pessoal da carreira de assistente técnico:

- N.º 1 – Realização e Orientação para Resultados (30%);
- N.º 3 – Conhecimentos e Experiência (10%);
- N.º 4 – Organização e Método de Trabalho (10%);
- N.º 5 – Adaptação e Melhoria Contínua (10%);
- N.º 7 – Trabalho de equipa e Cooperação (10%);
- N.º 8 – Inovação e Qualidade (10%);
- N.º 11 – Iniciativa e Autonomia (10%);
- N.º 13 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (10%);

Lista de competências – pessoal da carreira de assistente operacional:

- N.º 1 – Realização e Orientação para Resultados (30%);
- N.º 3 – Conhecimentos e Experiência (10%);
- N.º 8 – Adaptação e Melhoria Contínua (10%);
- N.º 9 – Inovação e Qualidade (10%);
- N.º 10 – Optimização de Recursos (10%);
- N.º 11 – Iniciativa e Autonomia (10%);
- N.º 12 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (10%);
- N.º 14 – Orientação para a Segurança (10%);

Lisboa, 29 de Janeiro de 2009

O DIRECTOR-GERAL,



José Augusto de Brito
Vice-almirante