

# Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Carreira Técnica

## Questões Frequentes

Versão 1.0 – abril 2017

### 1 – Porquê ajustar o anterior sistema de avaliação?

A evolução do atual sistema de avaliação estava prevista para quando se iniciasse um novo ciclo de avaliação (triénio). Essa evolução decorre da experiência adquirida e dos resultados obtidos durante o ciclo avaliativo correspondente ao triénio 2014-2016, que agora se encerra, e pretende introduzir ajustamentos que permitam melhorar a eficácia e consistência do sistema bem como uma melhor articulação com os mecanismos de recompensa e incentivos.

Esta evolução será prosseguida nos próximos ciclos avaliativos, sempre numa perspectiva de melhoria continuada do sistema.

### 2 – Quais são os ajustamentos introduzidos?

O modelo em vigor para o triénio 2017-2020 pretende ser mais abrangente passando a contemplar duas dimensões, a saber:

- i) A avaliação do desempenho
- ii) A análise do potencial

Esta maior abrangência tem reflexo na própria designação do sistema que passou a adotar a designação de “*Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos*” em alternativa à anterior designação de “*Sistema de Avaliação do Desempenho*”.

Adicionalmente a operacionalização do sistema será suportada por uma plataforma digital que agilizará o processo de avaliação e centralizará toda a informação relevante.

### 3 – O que muda na dimensão “ Avaliação do Desempenho”

O Avaliação do Desempenho utiliza um modelo semelhante ao utilizado em 2014-2016 tendo sido introduzidos alguns ajustes no peso relativo das três componentes em avaliação (competências comportamentais, competências técnicas e objectivos funcionais) e, em relação aos objectivos, introduzido o conceito de objectivo organizacional e departamental que coexistirão com os objectivos individuais.

O manual de proficiências das competências comportamentais foi também objecto de revisão.

Foi ainda instituído o Painel de Moderação enquanto instrumento de harmonização do procedimento de avaliação.

### 4 – Em que consiste a “Análise do Potencial” e como se concretiza?

A Análise do Potencial permite uma reflexão individualizada sobre as competências e experiência de cada um, de forma a potenciar-se o respetivo crescimento

profissional, assim como em garantir as condições para se assumirem novos desafios, novas tarefas ou responsabilidades, com benefícios claros para o próprio e com impacto no ISPA.

Esta análise permite a construção de um Plano de Ação Individual de Desenvolvimento, o qual será devidamente monitorizado e apoiado até à sua concretização.

### 5 – Quais são as implicações do novo Sistema de Avaliação?

O Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos visa:

- i) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores da carreira técnica;
- ii) Recompensar e incentivar desempenho meritório.

Para este efeito foram ajustados os mecanismos existentes e introduzidos novos instrumentos que permitam assegurar melhores condições de concretização destes objectivos.

### 6 – Quais são os mecanismos de recompensa e incentivos?

O Sistema de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos prevê um conjunto de instrumentos que visam incentivar o desempenho e o desenvolvimento do potencial dos trabalhadores da carreira técnica.

Assim, a par do mecanismo de progressão na carreira com efeitos trianuais, é instituído um prémio anual que se destinará a incentivar o desempenho meritório do trabalhador em resultado da respetiva Avaliação do Desempenho.

Este prémio está condicionado à existência de dotação orçamental e é atribuído apenas nos anos em que não se concretize a progressão na carreira ou uma promoção funcional.

Adicionalmente foram desenvolvidos um conjunto de incentivos não pecuniários, os quais visam gerar um conjunto de benefícios que possam impactar no bem-estar dos trabalhadores, assim como no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

### 7 – Em que consiste o prémio anual de desempenho e qual o seu valor?

Anualmente e sempre que o orçamento disponível o permita, o ISPA fixará um valor global destinado à concessão de prémios de desempenho.

Os prémios de desempenho têm periodicidade anual e são atribuídos aos trabalhadores que tenham obtido, no ano a que respeita, a classificação de “Muito Bom” ou “Excelente”.

O valor do prémio a atribuir anualmente a cada trabalhador dependerá:

- i) Do valor global fixado pelo ISPA;
- ii) Do número de trabalhadores abrangidos e pelos quais se distribuirá esse valor global;

iii) Da classificação do trabalhador.

O prémio anual será concedido até 31 de maio do ano seguinte àquele a que respeita.

Este prémio está condicionado à existência de dotação orçamental e é atribuído apenas nos anos em que não se concretize a progressão na carreira ou uma promoção funcional.

---

#### **8 – Como se processa a progressão na carreira?**

A progressão na carreira continuará a ocorrer no final de cada triénio avaliativo desde que estejam reunidas as condições orçamentais para o efeito.

O novo modelo de progressão é mais realista porque considera uma velocidade de progressão mais moderada complementando-a, de forma articulada, com outros tipos de incentivo e recompensa como sejam os prémios anteriormente referidos.

---

#### **9 – O novo ciclo avaliativo aplica-se a partir de 2017 a todos os trabalhadores?**

Apenas deverão iniciar novo ciclo avaliativo os trabalhadores que já concluíram o ciclo anterior.

Caso contrário, antes de se iniciar novo ciclo, o trabalhador deverá completar o ciclo avaliativo anterior nos termos, condições e com os efeitos previstos no mesmo. Estão nesta situação os trabalhadores que foram admitidos quando o mesmo se encontrava já a decorrer e já tiveram pelo menos uma avaliação anual ou os trabalhadores que tenham tido uma ausência prolongada que não lhes tenha permitido realizar as três avaliações do triénio.

Os trabalhadores que, em resultado de alterações funcionais (promoções), tenham (re)iniciado novo ciclo avaliativo ainda durante o triénio anterior concluem esse ciclo já no atual sistema.