



Instituto da Habitação  
e da Reabilitação Urbana

**Avaliação de  
desempenho 2017-2018  
SIADAP 3  
Relatório**

**Departamento de Recursos**



## **Índice**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Nota Introdutória.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>2. Processo de Avaliação.....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>3. Avaliados.....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>4. Fixação das Quotas de Desempenho relevante e de reconhecimento de excelência ....</b>         | <b>8</b>  |
| <b>5. Critérios de Validação das propostas de atribuição da menção de Desempenho relevante.....</b> | <b>9</b>  |
| <b>6. Validação das propostas com menção qualitativa de Desempenho relevante .....</b>              | <b>11</b> |
| 6.1. Carreira de Técnico Superior .....   | 11        |
| 6.2. Carreira de Assistente Técnico .....   | 12        |
| 6.3. Carreira de Assistente Operacional .....   | 12        |
| <b>7. Reconhecimento de mérito (Desempenho excelente).....</b>                                      | <b>13</b> |
| <b>8. Requerimento para a Comissão Paritária .....</b>  | <b>13</b> |
| <b>9. Homologação .....</b>   | <b>14</b> |
| <b>10. Reclamação da Homologação .....</b>  | <b>15</b> |
| <b>11. Análise Global.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>12. Alterações do Posicionamento Remuneratório e Prémios de Desempenho .....</b>                 | <b>20</b> |

## ***Índice de Tabelas***

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Tabela 1 - Universo de avaliados .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>Tabela 2 - Quotas de Desempenho relevante por carreira .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>Tabela 3 - Relevantes por carreira e UO .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>Tabela 4 - Relevantes propostos vs Relevantes validados na Carreira de Técnico Superior .....</b>                   | <b>11</b> |
| <b>Tabela 5- Relevantes propostos vs Relevantes validados na Carreira de Assistente Técnico .....</b>                  | <b>12</b> |
| <b>Tabela 6 -Relevantes propostos vs Relevantes validados na Carreira de Assistente Operacional .....</b>              | <b>12</b> |
| <b>Tabela 7 - Quotas de Desempenho excelente.....</b>  | <b>13</b> |
| <b>Tabela 8 - Homologação das avaliações .....</b>   | <b>14</b> |
| <b>Tabela 9 - Avaliações após reclamação do ato de homologação, por carreira e género .....</b>                        | <b>15</b> |
| <b>Tabela 10 – Avaliações qualitativas de relevante ou superior, por carreira e género (%).....</b>                    | <b>17</b> |
| <b>Tabela 11- Avaliação quantitativa mínima, média e máxima por Carreira e Género .....</b>                            | <b>17</b> |
| <b>Tabela 12 - Avaliação quantitativa mínima, média e máxima por Unidade Orgânica e por género.....</b>                | <b>19</b> |
| <b>Tabela 13 – Avaliações qualitativas de relevante ou superior, por carreira, unidade orgânica e género (%) .....</b> | <b>20</b> |
| <b>Tabela 14 - Alterações de posicionamento remuneratório efetuadas a 1 de janeiro de 2019 por carreira.....</b>       | <b>21</b> |

## ***Índice de Gráficos***

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Gráfico 1 – Resultados Globais (%) por menção de desempenho .....</b>            | <b>16</b> |
| <b>Gráfico 2 - Distribuição das avaliação qualitativas por Unidade orgânica ...</b> | <b>18</b> |



## **1. Nota Introdutória**

O presente relatório é elaborado em conformidade com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro), tendo como finalidade o cumprimento da obrigatoriedade de publicitação e divulgação dos resultados globais da aplicação do SIADAP.

Assim, pretende-se dar a conhecer a aplicação do SIADAP 3, designadamente a sua operacionalização nas diferentes fases do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores do Instituto da Habitação e Reabilitação Urbana, I.P., no período compreendido entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018.

Lisboa, 30 de dezembro de 2019.

## **2. Processo de Avaliação**

O presente relatório reporta-se exclusivamente à aplicação do SIADAP 3, no biénio de 2017-2018. Do processo de avaliação do desempenho, que abrangeu 168 trabalhadores, destacam-se os atos abaixo enunciados:

- 14/12/2016 – Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação(CCA), constituído pelo Despacho n.º 13/PCD/2015, onde relativamente ao ciclo avaliativo 2017-2018, foram aprovados:
  - Definição do número de objetivos e de competências por carreira;
  - Calendário do ciclo avaliativo 2017-2018.
- 29/12/2016 – Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação(CCA), onde foram aprovados:
  - Alteração do Regulamento do CCA;
  - Alteração dos critérios de ponderação curricular.
- 17/01/2017 – Despacho do Presidente do Conselho Diretivo (Despacho n.º 03/PCD/2017, onde determinou:
  - Os níveis de ponderação para os parâmetros de “resultados” e “competências”;
  - As competências obrigatórias por carreira.
- 06/02/2018 - na sequência do ato eleitoral realizado no dia 31 de janeiro de 2018, para eleição dos representantes dos trabalhadores, foi constituída a Comissão Paritária (CP) para o quadriénio de 2018-2021, após designação dos representantes da Administração - Despacho n.º 2/PCD/2018.
- 15/03/2019 - Constituição do novo CCA, motivado pela mudança do Conselho Diretivo – Despacho n.º 1/PCD/2019.
- 28/03/2019 – Despacho da Presidente do Conselho Diretivo (Despacho n.º 03/PCD/2019, onde determinou:
  - Distribuição das percentagens máximas para as avaliações qualitativas de Desempenho relevante e de Desempenho excelente, devendo as mesmas ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.
- 28/03/2019 – Reunião do CCA, constituído pelo Despacho n.º 1/PCD/2019, onde foram tomadas as seguintes diligências, relativamente ao ciclo avaliativo de 2017-2018:

- A distribuição das quotas de desempenho relevante por unidade orgânica e por carreira, aplicadas ao universo de avaliados, quer por ficha de avaliação, quer por ponderação curricular;
- Analisar o rigor das avaliações apresentadas, designadamente no que respeita à diferenciação de desempenhos;
- Analisar as propostas de avaliação e respetiva harmonização, tendo em vista o processo conducente à validação dos Desempenhos relevantes e Desempenhos inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos Excelentes:
  - Devido ao elevado número de propostas de desempenho relevante, por referência à quota do IHRU, I.P., procedeu-se à devolução das fichas de avaliação aos avaliadores, com vista à revisão da fundamentação e manutenção, ou não, da proposta de relevante;
  - Fixação de critérios para validação de propostas de avaliação de desempenho relevante, reconhecimento de mérito, por iniciativa do avaliado ou avaliador – aprovação da Diretriz n.º 01/2019/CCA-3.
- 09/04/2019 – Reunião do CCA para apreciação dos seguintes temas:
  - Harmonização das propostas de avaliação apresentadas, aplicando o sistema de quotas às respetivas Unidades Orgânicas, por carreira;
  - Validação das propostas com avaliação final qualitativa de menção de Desempenho relevante;
  - Orientações para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, de validação de Desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, de entre os trabalhadores com relevante.
- 22/05/2019 – alteração da Constituição da Comissão Paritária, substituição de um dos representantes da Administração – Despacho n.º 6/PCD/2019.
- 31/07/2019 – Reunião do CCA onde foram tomadas as seguintes diligências:
  - apreciação das propostas de reconhecimento de mérito (Desempenho excelente);
  - Atribuição do reconhecimento do mérito/excelência aos trabalhadores.

### 3. Avaliados

O universo de avaliados do biénio de 2017-2018 foi de 168<sup>1</sup> trabalhadores, incluindo 6 Técnicos Superiores que requereram avaliação por ponderação curricular (Tabela 1).

*Tabela 1 - Universo de avaliados*

| Carreira               | Universo de Avaliados |
|------------------------|-----------------------|
| Técnico Superior       | 106                   |
| Assistente Técnico     | 57                    |
| Assistente Operacional | 6                     |
| <b>Total</b>           | <b>169</b>            |

Não foram avaliados, no biénio 2017-2018, 5 trabalhadores, por não reunirem os requisitos funcionais para avaliação, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 42.º Lei n.º 66-B/2007.

Adicionalmente, por não reunirem os requisitos obrigatórios para a avaliação de desempenho ser realizada através de objetivos individuais e competências, conforme previsto no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, foi relevada a última avaliação de desempenho a 24 trabalhadores, nos termos do n.º 6 do referido artigo.

### 4. Fixação das Quotas de Desempenho relevante e de reconhecimento de excelência

Considerando o disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007 foram fixadas, através de despacho da Presidente do Conselho Diretivo (Despacho n.º 03/PCD/2019), as percentagens máximas para as avaliações qualitativas de Desempenho relevante e, de entre estas, as de eventual reconhecimento de Desempenho excelente.

---

<sup>1</sup> Inicialmente, nas reuniões do CCA para validação e aplicação das quotas do IHRU, I.P, o universo de avaliados era de 169 trabalhadores. Contudo, posteriormente a estas reuniões, foi solicitado por um trabalhador a relevação da última avaliação de desempenho atribuída, requerimento este, que foi deferido pela Presidente do Conselho Diretivo. No caso em apreço, considerou-se que não estavam reunidos os requisitos de avaliação previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 31 de dezembro, na atual versão, designadamente por não ter “o serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador”, uma vez que os objetivos foram contratualizados apenas em março de 2018.

Nos termos do n.º 2 artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, as percentagens devem incidir sobre o número de trabalhadores previstos nos números 2 a 7 do artigo 42.º, da mesma Lei, ou seja, o número total de trabalhadores do organismo, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, nos seguintes termos:

**Tabela 2 - Quotas de Desempenho relevante por carreira**

| Carreira               | Universo de Avaliados | Percentagem máxima de atribuição de Desempenho relevante |                   |
|------------------------|-----------------------|--|-------------------|
|                        |                       | Quota  | Quota Arredondada |
| Técnico Superior       | 106                   | 26,5   | 27                |
| Assistente Técnico     | 57                    | 14,25  | 14                |
| Assistente Operacional | 6                     | 1,5  | 2                 |
| <b>Total</b>           | <b>169</b>            |  | <b>~43 (~25%)</b> |

### **5. Critérios de Validação das propostas de atribuição da menção de Desempenho relevante**

Verificando-se um número de propostas de atribuição de menção de Desempenho relevante (89 propostas apresentados) superior ao limite da quota (43) (ver tabela 3), o CCA deliberou validar as propostas de atribuição da menção de Desempenho relevante de acordo com a aplicação da seguinte ordem de critérios:

1. Aplicação de quotas, por unidade orgânica (1.º nível) e carreira, arredondadas, com os limites de diferenciação previstos na Lei para a identificação dos desempenhos (universo do IHRU), garantindo sempre, a possibilidade, de existência de pelo menos um relevante em cada U.O.;
2. A primeira seleção será feita por ordem decrescente das avaliações quantitativas, por carreira, tendo como limite as quotas para a diferenciação de desempenho;
3. Quando for, ainda, necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma avaliação quantitativa, aplicam-se os critérios de desempate, previstos no artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007.

**Tabela 3 - Relevantes por carreira e UO**

| UO                 | Carreira               | Adequado | Relevante | Universe Avaliados | Quota | Quota Arredondada |
|--------------------|------------------------|----------|-----------|--------------------|-------|-------------------|
| DARH               | Assistente Operacional | 1        | 1         | 2                  | 0,5   | 1                 |
|                    | Assistente Técnico     | 8        | 3         | 11                 | 2,75  | 3                 |
|                    | Técnico Superior       | 6        | 5         | 11                 | 2,75  | 3                 |
| DEPA               | Assistente Operacional | 2        | 0         | 2                  | 0,5   | 1                 |
|                    | Assistente Técnico     | 1        | 2         | 3                  | 0,75  | 1                 |
|                    | Técnico Superior       | 6        | 3         | 9                  | 2,25  | 3                 |
| DGF                | Assistente Técnico     | 6        | 3         | 9                  | 2,25  | 2                 |
|                    | Técnico Superior       | 7        | 3         | 10                 | 2,5   | 3                 |
| DGN                | Assistente Operacional | 1        | 0         | 1                  | 0,25  | 1                 |
|                    | Assistente Técnico     | 3        | 6         | 9                  | 2,25  | 2                 |
|                    | Técnico Superior       | 9        | 16        | 25                 | 6,25  | 6                 |
| DGS                | Assistente Operacional | 0        | 1         | 1                  | 0,25  | 1                 |
|                    | Assistente Técnico     | 7        | 8         | 15                 | 3,75  | 4                 |
|                    | Técnico Superior       | 8        | 19        | 27                 | 6,75  | 7                 |
| DJ                 | Assistente Técnico     | 2        | 1         | 3                  | 0,75  | 1                 |
|                    | Técnico Superior       | 2        | 5         | 7                  | 1,75  | 2                 |
| GIA                | Assistente Técnico     | 2        | 2         | 4                  | 1     | 1                 |
|                    | Técnico Superior       | 2        | 3         | 5                  | 1,25  | 1                 |
| GSI                | Assistente Técnico     | 2        | 1         | 3                  | 0,75  | 1                 |
|                    | Técnico Superior       | 4        | 1         | 5                  | 1,25  | 1                 |
| Pond.Curricular    | Técnico Superior       | 0        | 6         | 6                  | 1,5   | 2                 |
| Universe Avaliados |                        | 79       | 89        | 168                |       | 47                |

## **6. Validação das propostas com menção qualitativa de Desempenho relevante**

No âmbito da aplicação do SIADAP 3, foram cumpridas as percentagens máximas de desempenhos previstas no artigo 75.º da Lei do SIADAP e distribuídas mediante o previsto na Diretriz n.º 01/2019/CCA-3 de 28 de março de 2019.

O CCA validou, nos termos legais, as menções qualitativas de Desempenho relevante no total de 25% das avaliações. Não se registaram propostas de Desempenho inadequado.

### **6.1. Carreira de Técnico Superior**

Relativamente aos trabalhadores da carreira de Técnico Superior, foram presentes ao CCA 61 propostas avaliação de Desempenho relevante, com classificações quantitativas que se situaram entre os 5,000 e os 4,000 valores.

O CCA validou 27 propostas de Desempenho relevante, de acordo com a percentagem máxima de 25% para a atribuição daquela menção, sendo a avaliação quantitativa mais baixa, validada, de 4,240.

*Tabela 4 - Relevantes propostos vs Relevantes validados na Carreira de Técnico Superior*

| UO              | Relevantes propostos | Relevantes validados |
|-----------------|----------------------|----------------------|
| DARH            | 5                    | 3                    |
| DEPA            | 3                    | 2                    |
| DGF             | 3                    | 2                    |
| DGN             | 16                   | 6                    |
| DGS             | 19                   | 8                    |
| DJ              | 5                    | 2                    |
| GIA             | 3                    | 1                    |
| GSI             | 1                    | 1                    |
| Pond.Curricular | 6                    | 2                    |

### **6.2. Carreira de Assistente Técnico**

Quanto à carreira de Assistente Técnico, foram presentes ao CCA 26 propostas avaliação de Desempenho relevante, que variaram entre uma classificação quantitativa de 5,000 e os 4,030 valores.

O CCA validou 14 propostas de Desempenho relevante, de acordo com a percentagem máxima de 25% para a atribuição daquela menção, sendo a avaliação quantitativa mais baixa, validada, de 4,255.

*Tabela 5- Relevantes propostos vs Relevantes validados na Carreira de Assistente Técnico*

| UO    | Relevantes propostos | Relevantes validados |
|-------|----------------------|----------------------|
| DARH  | 3                    | 2                    |
| DEPA  | 2                    | 1                    |
| DGF   | 3                    | 2                    |
| DGN   | 6                    | 2                    |
| DGS   | 8                    | 4                    |
| DJ    | 1                    | 1                    |
| GIA   | 2                    | 1                    |
| GSI   | 1                    | 1                    |
| Total | 26                   | 14                   |

### **6.3. Carreira de Assistente Operacional**

Ao CCA foram presentes 2 propostas de avaliação de Desempenho relevante, sendo ambas validas pelo mesmo e, cujas classificações quantitativas se situaram entre os 4,260 e os 4,200 valores.

*Tabela 6 -Relevantes propostos vs Relevantes validados na Carreira de Assistente Operacional*

| UO    | Relevantes propostos | Relevantes validados |
|-------|----------------------|----------------------|
| DARH  | 1                    | 1                    |
| DGS   | 1                    | 1                    |
| Total | 2                    | 2                    |

## **7. Reconhecimento de mérito (Desempenho excelente)**

O CCA apreciou e debateu 13 propostas de reconhecimento de Desempenho excelente apresentadas, quer pelos avaliados, quer pelos avaliadores.

Tendo por referência que a quota para efeitos de reconhecimento da menção de excelente é de 5% do universo avaliado, com arredondamento por excesso, foi identificada a respetiva quota por carreira.

*Tabela 7 - Quotas de Desempenho excelente*

| Carreira                      | Universo Avaliados | Propostas de excelente | Quota          |
|-------------------------------|--------------------|------------------------|----------------|
| <b>Técnico Superior</b>       | 106                | 8                      | 5              |
| <b>Assistente Técnico</b>     | 57                 | 5                      | 3              |
| <b>Assistente Operacional</b> | 6                  | 0                      | 1              |
| <b>Total</b>                  | <b>169</b>         | <b>13</b>              | <b>~9 (5%)</b> |

Considerando que para a carreira de assistente operacional não se registou qualquer proposta de excelente, o CCA deliberou que a atribuição da quota disponível dessa carreira poderia ser utilizada, para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente, por qualquer outra.

O CCA deliberou validar 9 propostas (6 de Técnico Superior e 3 de Assistente Técnico) de excelente, de acordo com a percentagem máxima de 5% para a atribuição daquela menção.

## **8. Requerimento para a Comissão Paritária**

Foram submetidos à Comissão paritária 5 pedidos de apreciação da avaliação do desempenho.

A Comissão Paritária efetuou os relatórios de apreciação relativamente aos requerimentos apresentados pelos trabalhadores, que resultaram nas seguintes propostas para decisão da Presidente do Conselho Diretivo:

1. 2 propostas de manutenção da avaliação validada pelo CCA;
2. 3 propostas de Alteração da avaliação qualitativa e quantitativa de Desempenho adequado para Desempenho Relevante;

Uma vez analisados os pareceres da Comissão Paritária, a Presidente do Conselho Diretivo decidiu:

- a) Aceitar as duas propostas de manutenção da avaliação validada pelo CCA;
- b) Não aceitar duas das três propostas de alteração da avaliação validada pelo CCA;
- c) Aceitar parcialmente uma proposta, consubstanciando-se numa alteração da avaliação quantitativa de um trabalhador, tendo mantido a avaliação qualitativa.

## 9. Homologação

Foram homologadas pela Presidente do Conselho Diretivo 168 avaliações de desempenho, com a seguinte distribuição:

*Tabela 8 - Homologação das avaliações*

| Carreiras/UO                  | Adequado  | Relevante | Excelente | Total de avaliações |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------|
| <b>Assistente Operacional</b> | <b>4</b>  | <b>2</b>  | <b>0</b>  | <b>6</b>            |
| DARH                          | 1         | 1         | 0         | 2                   |
| DEPA                          | 2         | 0         | 0         | 2                   |
| DGN                           | 1         | 0         | 0         | 1                   |
| DGS                           | 0         | 1         | 0         | 1                   |
| <b>Assistente Técnico</b>     | <b>43</b> | <b>11</b> | <b>3</b>  | <b>57</b>           |
| DARH                          | 9         | 1         | 1         | 11                  |
| DEPA                          | 2         | 0         | 1         | 3                   |
| DGF                           | 7         | 2         | 0         | 9                   |
| DGN                           | 7         | 2         | 0         | 9                   |
| DGS                           | 11        | 3         | 1         | 15                  |
| DJ                            | 2         | 1         | 0         | 3                   |
| GIA                           | 3         | 1         | 0         | 4                   |
| GSI                           | 2         | 1         | 0         | 3                   |
| <b>Técnico Superior</b>       | <b>78</b> | <b>21</b> | <b>6</b>  | <b>105</b>          |
| DARH                          | 8         | 2         | 1         | 11                  |
| DEPA                          | 7         | 1         | 1         | 9                   |

| Carreiras/UO               | Adequado   | Relevante | Excelente | Total de avaliações |
|----------------------------|------------|-----------|-----------|---------------------|
| DGF                        | 8          | 0         | 2         | 10                  |
| DGN                        | 19         | 6         | 0         | 25                  |
| DGS                        | 19         | 7         | 1         | 27                  |
| DJ                         | 5          | 1         | 1         | 7                   |
| GIA                        | 4          | 1         | 0         | 5                   |
| GSI                        | 4          | 1         | 0         | 5                   |
| Pond.Curricular            | 4          | 2         | 0         | 6                   |
| <b>Total de avaliações</b> | <b>125</b> | <b>34</b> | <b>9</b>  | <b>168</b>          |

### 10. Reclamação da Homologação

Há a assinalar que 10 trabalhadores apresentaram reclamação do ato da homologação. Sobre as mesmas, a Presidente do Conselho Diretivo proferiu os devidos despachos, que resultaram no seguinte:

1. 3 despachos de alterações da avaliação qualitativa e quantitativa de Desempenho adequado para Desempenho Relevante
2. 7 despachos Manutenções das avaliações anteriormente homologadas.

### 11. Análise Global

Os trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3 obtiveram as avaliações qualitativas expressas no quadro abaixo, por carreira e género. Note-se que estes valores incorporam as avaliações de desempenho alteradas após o período de reclamação do ato de homologação.

*Tabela 9 - Avaliações após reclamação do ato de homologação, por carreira e género*

| Carreira                   | Adequado  |           |            | Relevante |           |                  | Excelente |          |          | Total de avaliações |
|----------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------------|-----------|----------|----------|---------------------|
|                            | F         | M         | Global     | F         | M         | Global           | F         | M        | Global   |                     |
| Assistente Operacional     | 0         | 4         | 4          | 0         | 2         | 2                | 0         | 0        | 0        | 6                   |
| Assistente Técnico         | 29        | 14        | 43         | 8         | 3         | 11               | 2         | 1        | 3        | 57                  |
| Técnico Superior           | 45        | 30        | 75         | 14        | 10        | 24 <sup>a)</sup> | 3         | 3        | 6        | 105                 |
| <b>Total de avaliações</b> | <b>74</b> | <b>48</b> | <b>122</b> | <b>22</b> | <b>15</b> | <b>37</b>        | <b>5</b>  | <b>4</b> | <b>9</b> | <b>168</b>          |

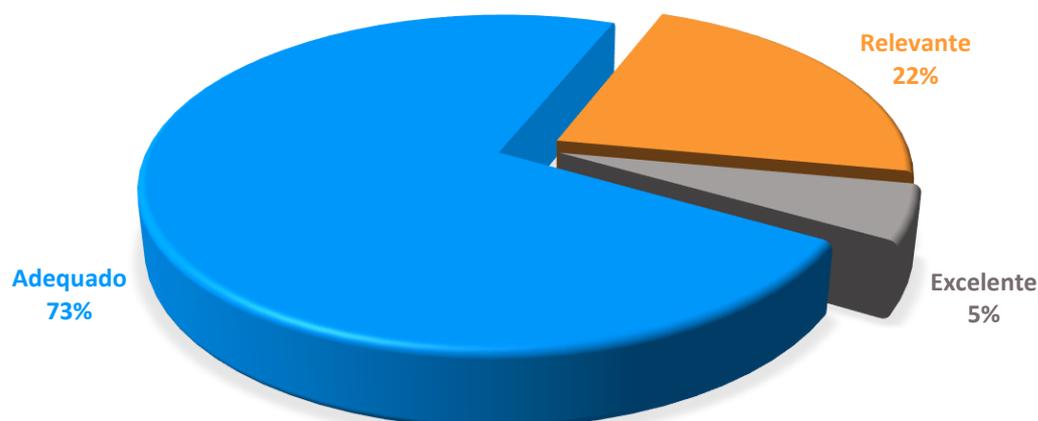
- a) três menções de Desempenho relevante atribuídas na sequência de reclamação do ato de homologação

Da análise à tabela 9 é de destacar:

- No cômputo geral houve mais avaliações qualitativas de relevante ou superior no sexo feminino (27 VS 19);
- Nas carreiras de Assistente Técnico e Técnico Superior houve mais avaliações relevantes ou excelente no sexo feminino.
- Na carreira de assistente operacional não há técnicos do sexo feminino a exercer funções atualmente.

Embora as percentagens legalmente fixadas determinem, a priori, a quota de desempenhos relevantes e de excelentes que podem ser reconhecidos, uma análise percentual das avaliações por menções permite observar os resultados globais do Instituto em matéria de avaliação de desempenho (gráfico I), tendo as referidas percentagens sido ultrapassadas ligeiramente, na sequência da análise das reclamações do ato de homologação. Da observação do Gráfico I destaca-se a ausência de atribuição da menção de desempenho inadequado.

*Gráfico 1 – Resultados Globais (%) por menção de desempenho*



A tabela infra permite aferir a distribuição das avaliações quantitativas de relevante ou superior, por carreira e género, em percentagem do universo.

*Tabela 10 – Avaliações qualitativas de relevante ou superior, por carreira e género (%)*

| Carreiras                     | Relevante ou Superior |        | Total de avaliações |
|-------------------------------|-----------------------|--------|---------------------|
|                               | F                     | M      |                     |
| <b>Assistente Operacional</b> | 0,00%                 | 33,33% | 33,33%              |
| <b>Assistente Técnico</b>     | 17,54%                | 7,02%  | 24,56%              |
| <b>Técnico Superior</b>       | 16,19%                | 12,38% | 28,57%              |
| <b>Total de avaliações</b>    | 16,07%                | 11,31% | 27,38%              |

Em termos percentuais conclui-se que, do universo de avaliados, 27,38% obtiveram avaliação de relevante ou superior, dos quais 16% (mais de metade) são do sexo feminino. Tal seria de esperar, por referência à distribuição, por género, dos trabalhadores do IHRU.

A tabela 11 apresenta-nos a avaliação quantitativa mínima, a avaliação quantitativa média e a avaliação quantitativa máxima, por carreira e género.

*Tabela 11- Avaliação quantitativa mínima, média e máxima por Carreira e Género*

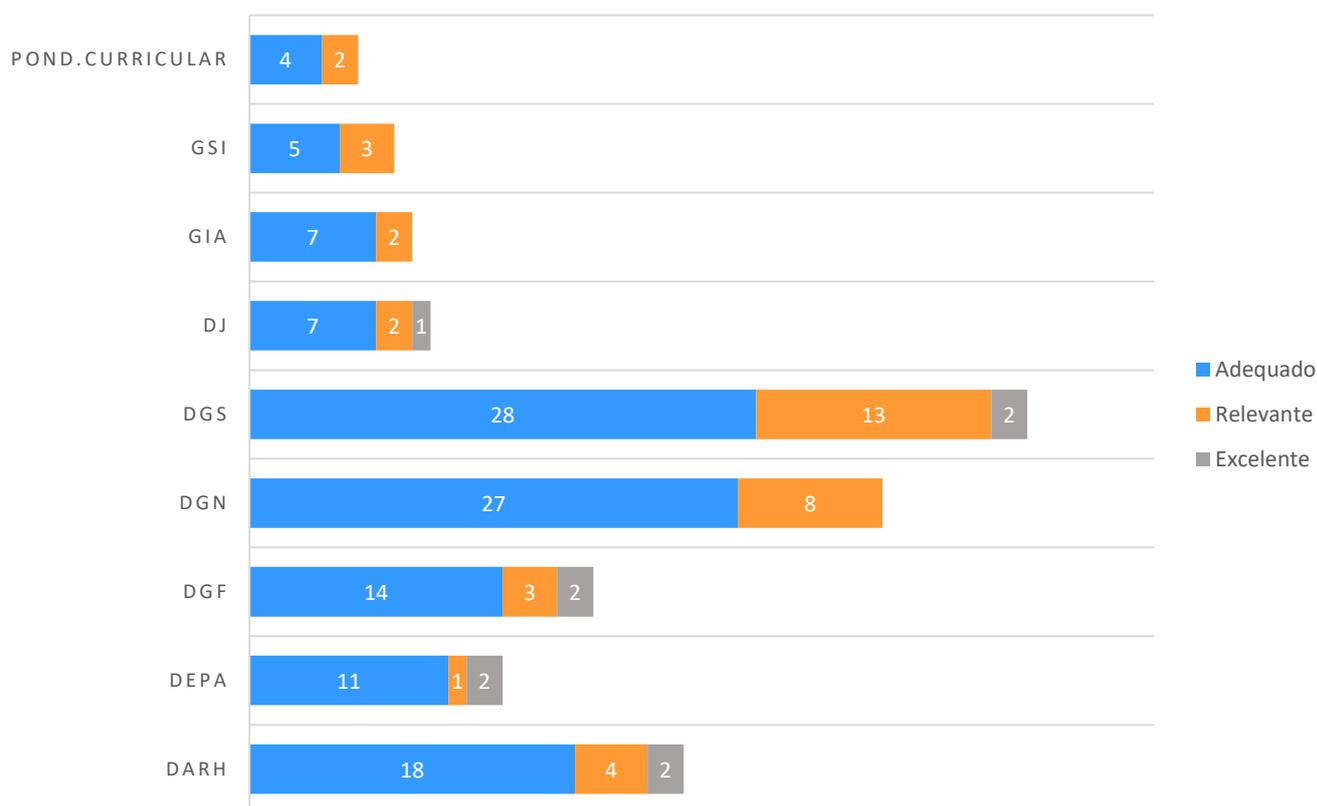
| Carreira                   | Avaliação quantitativa mínima |              |              | Avaliação quantitativa média |              |              | Avaliação quantitativa máxima |              |              |
|----------------------------|-------------------------------|--------------|--------------|------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|--------------|
|                            | F                             | M            | Global       | F                            | M            | Global       | F                             | M            | Global       |
| Assistente Operacional     | 0,000                         | 2,770        | 2,770        | 0,000                        | 3,810        | 3,810        | 0,000                         | 4,260        | 4,260        |
| Assistente Técnico         | 2,090                         | 2,720        | 2,090        | 3,903                        | 3,930        | 3,911        | 4,890                         | 5,000        | 5,000        |
| Técnico Superior           | 2,880                         | 2,629        | 2,629        | 4,040                        | 4,069        | 4,052        | 4,890                         | 5,000        | 5,000        |
| <b>Total de avaliações</b> | <b>2,090</b>                  | <b>2,629</b> | <b>2,090</b> | <b>3,985</b>                 | <b>4,007</b> | <b>3,994</b> | <b>4,890</b>                  | <b>5,000</b> | <b>5,000</b> |

Dos resultados apresentados na tabela acima, podemos aferir que:

- Embora o sexo feminino tenha uma percentagem mais elevada de avaliações qualitativas de relevante ou superior, é o sexo masculino que tem a avaliação quantitativa média e máxima mais elevada, ainda que expressa em poucas centésimas;
- A avaliação quantitativa mais baixa é registada no sexo feminino, na carreira de assistente técnico;
- Avaliação quantitativa mais elevada regista-se no sexo masculino, nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico;
- De uma forma geral, a carreira de técnico superior apresenta avaliação quantitativa média mais elevada.

O Gráfico II apresenta-nos a distribuição das avaliações de desempenho adequado, relevante e excelente, pelas Unidades Orgânicas:

Gráfico 2 - Distribuição das avaliações qualitativas por Unidade orgânica



A análise ao gráfico acima (Gráfico 2) permite verificar que:

- A maioria dos reconhecimentos de desempenho com menção de relevante foram atribuídos às áreas de missão, designadamente: Direção de Gestão do Sul (11 relevantes) e Direção de Gestão do Norte (8 relevantes);
- Todas as unidades orgânicas tiveram, pelo menos, 1 avaliação de desempenho de relevante;
- Quatro unidades orgânicas não tiveram menções de desempenho de excelente.

A tabela abaixo permite identificar a avaliação quantitativa mínima, a avaliação quantitativa média e a avaliação quantitativa máxima por unidade orgânica e por género.

**Tabela 12 - Avaliação quantitativa mínima, média e máxima por Unidade Orgânica e por género**

| UO                         | Avaliação quantitativa mínima |              |              | Avaliação quantitativa média |              |              | Avaliação quantitativa máxima |              |              |
|----------------------------|-------------------------------|--------------|--------------|------------------------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|--------------|
|                            | F                             | M            | Global       | F                            | M            | Global       | F                             | M            | Global       |
| DARH                       | 2,880                         | 2,720        | 2,720        | 3,782                        | 3,731        | 3,759        | 4,770                         | 5,000        | 5,000        |
| DEPA                       | 3,000                         | 3,800        | 3,000        | 4,018                        | 3,957        | 3,996        | 4,886                         | 4,240        | 4,886        |
| DGF                        | 2,090                         | 3,870        | 2,090        | 3,806                        | 4,068        | 3,889        | 4,890                         | 4,770        | 4,890        |
| DGN                        | 3,743                         | 3,000        | 3,000        | 4,060                        | 4,056        | 4,058        | 4,657                         | 4,700        | 4,700        |
| DGS                        | 3,000                         | 3,420        | 3,000        | 4,147                        | 4,152        | 4,149        | 4,880                         | 5,000        | 5,000        |
| DJ                         | 3,000                         | 2,629        | 2,629        | 3,812                        | 3,608        | 3,761        | 4,486                         | 4,586        | 4,586        |
| GIA                        | 3,600                         | 0,000        | 3,600        | 3,973                        | 0,000        | 3,973        | 4,700                         | 0,000        | 4,700        |
| GSI                        | 3,743                         | 3,043        | 3,043        | 4,091                        | 3,740        | 3,872        | 4,586                         | 4,257        | 4,586        |
| Pond. Curricular           | 3,999                         | 3,999        | 3,999        | 3,999                        | 4,533        | 4,400        | 3,999                         | 4,800        | 4,800        |
| <b>Total de avaliações</b> | <b>2,090</b>                  | <b>2,629</b> | <b>2,090</b> | <b>3,985</b>                 | <b>4,007</b> | <b>3,994</b> | <b>4,890</b>                  | <b>5,000</b> | <b>5,000</b> |

Da observação da tabela supra estaca-se que:

- No sexo feminino, a unidade orgânica com avaliação quantitativa mais baixa é a Direção de Gestão Financeira;
- No sexo masculino, a unidade orgânica com avaliação quantitativa mais baixa é a Direção Jurídica;
- A Direção de Gestão do Sul é unidade orgânica com avaliação quantitativa média mais elevada, em ambos os géneros;
- A Direção de Gestão do Sul e a Direção de Administração e Recursos Humanos tem a avaliação quantitativa máxima mais elevada no sexo masculino, enquanto que a Direção de Gestão Financeira tem no sexo feminino.

Da análise da tabela infra é possível aferir que, na maioria das unidades orgânicas, o sexo feminino obteve uma maior percentagem de avaliações qualitativas de relevante ou superior.

**Tabela 13 – Avaliações qualitativas de relevante ou superior, por carreira, unidade orgânica e género (%)**

| Carreira/UO                   | Relevante ou Superior |               |
|-------------------------------|-----------------------|---------------|
|                               | F                     | M             |
| <b>Assistente Operacional</b> | <b>0,00%</b>          | <b>33,33%</b> |
| DARH                          | 0,00%                 | 50,00%        |
| DEPA                          | 0,00%                 | 0,00%         |
| DGN                           | 0,00%                 | 0,00%         |
| DGS                           | 0,00%                 | 100,00%       |
| <b>Assistente Técnico</b>     | <b>17,54%</b>         | <b>7,02%</b>  |
| DARH                          | 18,18%                | 0,00%         |
| DEPA                          | 33,33%                | 0,00%         |
| DGF                           | 22,22%                | 0,00%         |
| DGN                           | 11,11%                | 11,11%        |
| DGS                           | 13,33%                | 13,33%        |
| DJ                            | 33,33%                | 0,00%         |
| GIA                           | 25,00%                | 0,00%         |
| GSI                           | 0,00%                 | 33,33%        |
| <b>Técnico Superior</b>       | <b>16,19%</b>         | <b>12,38%</b> |
| DARH                          | 9,09%                 | 18,18%        |
| DEPA                          | 11,11%                | 11,11%        |
| DGF                           | 20,00%                | 10,00%        |
| DGN                           | 12,00%                | 12,00%        |
| DGS                           | 25,93%                | 7,41%         |
| DJ                            | 14,29%                | 14,29%        |
| GIA                           | 20,00%                | 0,00%         |
| GSI                           | 20,00%                | 20,00%        |
| Pond. Curricular              | 0,00%                 | 33,33%        |
| <b>Total de avaliações</b>    | <b>16,07%</b>         | <b>11,31%</b> |

## **12. Alterações do Posicionamento Remuneratório e Prémios de Desempenho**

O regime legal aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas determina que as alterações de posicionamento remuneratório far-se-ão por via dos resultados obtidos na sua avaliação de desempenho. A observação daquele preceito legal determina que, concluído o ciclo avaliativo do SIADAP, deverão os organismos operar as diligências necessárias às eventuais alterações de posicionamento remuneratório que daí decorram.

Considerando que em janeiro de 2018, se permitiu o descongelamento de carreiras na Administração Pública, por via do consagrado no artigo 18.º da LOE 2018, o IHRU, I.P. procedeu às alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

Assim, em 2018, no decorrer da avaliação de desempenho relativa ao biénio 2015-2016, foram efetuadas, **139 alterações de posicionamento remuneratório.**

Em 2019, no decorrer da conclusão dos processos de avaliação de desempenho relativo ao biénio 2017-2018 e em cumprimento do estabelecido na alínea c) do n.º 6 artigo 16.º da LOE 2019, foram **efetuadas 38 alterações de posicionamento remuneratório,** das quais **12 tratam-se da primeira alteração remuneratória desde o descongelamento das carreiras.**

Na tabela abaixo, podemos constatar que a maioria das alterações de posicionamento remuneratório foram efetuadas na carreira de Técnico Superior.

*Tabela 14 - Alterações de posicionamento remuneratório efetuadas a 1 de janeiro de 2019 por carreira*

| Carreira           | Nº de trabalhadores |
|--------------------|---------------------|
| Assistente Técnico | 8                   |
| Técnico Superior   | 30                  |
| Total              | 38                  |

Refira-se ainda que há 32 trabalhadores (31 Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico) do Instituto que não tiveram alteração de posicionamento remuneratório desde 1 de janeiro de 2018, por não ter atingido os pontos necessários para o efeito (10 pontos).