

AVISO INTERNO N.º 17/2017

SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (SIADAP)

JORGE PAULO COLAÇO ROSA, Presidente da Câmara Municipal de Mértola, torna públicas as deliberações do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), tomadas em reunião de 4 de julho de 2017, e as decisões proferidas por seu despacho n.º 144/2017, desta data, relativas aos processos avaliativos em curso:

1. CRITÉRIOS VALORATIVOS PARA AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR (AVALIAÇÃO DO BIÊNIO 2015/2016):

Relativamente às avaliações por ponderação curricular previstas no n.º 7 do art.º 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, respeitantes ao ciclo de avaliação de 2015/2016, foi deliberado aprovar os critérios valorativos contantes da matriz anexa ao presente aviso e que dele faz parte integrante.

2. DECISÃO SOBRE AVALIAÇÃO INCIDENTE APENAS NO PARÂMETRO “COMPETÊNCIAS”:

No biénio 2017/2018, será aplicada a avaliação incidente apenas no parâmetro “Competências”, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, aos seguintes trabalhadores:

- a) Assistentes Técnicos, que executam tarefas na área administrativa (excluem-se, pela natureza das suas funções, os coordenadores técnicos e os assistentes técnicos provenientes de carreiras técnico-profissionais);
- b) Assistentes Operacionais e trabalhadores integrados em carreiras e categorias subsistentes ou não revistas do grupo de pessoal operário e auxiliar.

3. NÚMERO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO RELATIVA AO BIÊNIO 2017/2018 E ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE FIXAÇÃO DE OBJETIVOS, ESCOLHA DE COMPETÊNCIAS E INDICADORES DE MEDIDA:

3.1. Quanto aos objetivos:

a) Número de objetivos:

- Técnicos superiores: quatro (4) objetivos;
- Assistentes técnicos, com exceção dos referidos na alínea a) do ponto 1. deste aviso: três (3) objetivos.

b) Para os resultados a obter por cada objetivo deverão ser estabelecidos, no máximo, dois indicadores de medida.

c) Os objetivos devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal, designadamente, com os objetivos estratégicos aprovados e enquadrar-se, em regra, em várias áreas das previstas no n.º 2 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

- De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;
- De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

- De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.
- d) Os objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, ser mensuráveis e exequíveis e ter em conta o posto de trabalho do trabalhador.
- e) Os resultados a atingir não devem envolver recursos complexos e de custo elevado.

3.2. Quanto aos indicadores de medida do desempenho:

- a) Devem permitir medir o grau de concretização do objetivo e contemplar a possibilidade de superação dos objetivos.
- b) O cumprimento de prazos estipulados por lei não deve constituir indicador de medida.
- c) Quando se pretenda medir a qualidade, deve precisar-se, designadamente, o instrumento de medida, a definição de critérios de apreciação da qualidade, a unidade de medida, a escala utilizada e os requisitos de qualidade.
- d) Os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado supera, atinge ou não atinge o objetivo.

3.3. Quanto às competências:

- a) Número de competências:
 - Trabalhadores integrados na carreira de técnico superior ou equiparadas e na carreira de assistente técnico ou equiparada, com exceção dos avaliados unicamente pelo parâmetro "Competências": 5 (cinco) competências;
 - Trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico, avaliados unicamente pelo parâmetro "Competências": 10 (dez) competências;
 - Trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional ou equiparada: 8 (oito) competências.
- b) Competências escolhidas pelo Presidente da Câmara, transversais a todos os serviços, por grupo profissional:

Grupo Profissional	N.º	Descrição
Técnico Superior ou equiparado	8	Inovação e qualidade
	10	Responsabilidade e compromisso com o serviço
	17	Tolerância à pressão e contrariedades
Assistente Técnico ou equiparado	11	Iniciativa e autonomia
	13	Responsabilidade e compromisso com o serviço
	15	Tolerância à pressão e contrariedades
Assistente Técnico (avaliação incidente apenas nas competências)	1	Realização e orientação para resultados
	4	Organização e método de trabalho
	7	Trabalho de equipa e cooperação
	9	Comunicação
	11	Iniciativa e autonomia

Grupo Profissional	N.º	Descrição
Assistente Operacional	1	Realização e orientação para resultados
	5	Trabalho de equipa e cooperação
	12	Responsabilidade e compromisso com o serviço
	14	Orientação para a segurança

As restantes competências serão definidas pelos avaliadores aquando da contratualização dos parâmetros de avaliação.

4. AGREGAÇÃO DE CARREIRAS, PARA EFEITOS DE APLICAÇÃO DAS PERCENTAGENS MÁXIMAS DE DIFERENCIAÇÃO DOS DESEMPENHOS:

- Técnico Superior e Especialista de Informática;
- Assistente Técnico, Fiscal Municipal e Técnico de Informática;
- Assistente Operacional e Fiscal dos Serviços de Higiene e Limpeza.

5. MONITORIZAÇÃO DO DESEMPENHO:

Foi deliberado fixar para o mês de abril de 2018 a realização de reuniões intercalares entre avaliadores e avaliados com vista à análise conjunta dos desempenhos, para efeitos de eventual reformulação de objetivos, de clarificação de aspetos e de recolha de reflexões sobre o desenvolvimento do processo, sem prejuízo de outras que possam e devam ter lugar.

Câmara Municipal de Mértola, 11 de julho de 2017

O Presidente da Câmara Municipal,



- Jorge Paulo Colaço Rosa -

ELEMENTOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO
(Lei n.º 66-B/2007, de 28-12, art.º 42.º, n.º 5 a 7 e 43.º; Desp. Normativo n.º 4-A/2010, de 08/02)

1. Habilitações Académicas e Profissionais (HAP):

Designação	Valoração
Habilitação inferior à exigida atualmente para a carreira	1
Habilitação exigida atualmente para a carreira	3
Habilitação superior à exigida atualmente para a carreira	5

2. Experiência Profissional (EP):

A - Tempo de serviço e ou funções ou atividades desenvolvidas

Designação	Valoração
Tempo de serviço inferior a 3 anos	1
Tempo de serviço entre 3 e 6 anos e ou em mais de 2 áreas funcionais ⁽¹⁾	3
Tempo de serviço superior a 6 anos e ou em mais de três áreas funcionais ⁽¹⁾	5

B – Coordenação de equipas de trabalho, estudos e projetos, atividade de formador, realização de conferências e palestras:

Designação	Valoração
Ausência de evidências de participação	1
Evidência até 5 ações	3
Evidência em mais de 5 ações	5

C – Exercício de cargos dirigentes, de chefia ou coordenação de sectores⁽²⁾ ou funções de relevante interesse público ou social⁽³⁾:

Designação	Valoração
Inferior a 3 anos	1
De 3 a 9 anos	3
Mais de 9 anos	5

Fórmula Final da Experiência Profissional: $EP = A + B + C / 3$

3. Valorização Curricular (VC)

Designação	Valoração
Ausência de formação nos últimos 3 anos	1
Participação em ações de formação com duração total até 50 horas nos últimos 3 anos	3
Participação em ações de formação com duração superior a 50 horas nos últimos 3 anos ou conclusão de curso de especialização ou pós-graduação	5

4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevantes interesse social⁽³⁾, no último ano (EC)

Designação	Valoração
Ausência de cargos dirigentes, de chefia ou coordenação e ou de funções de reconhecido interesse público ou social, no último ano	1
Exercício de cargos de chefia ou coordenação e ou funções de relevante interesse social, no último ano	3
Exercício de cargos dirigentes e ou funções de reconhecido interesse público, no último ano	5

- (1) Desde que a mudança de área funcional não tenha sido motivada por inadaptação do funcionário.
- (2) Na coordenação de sectores são consideradas as funções de Encarregado Geral e Encarregado das carreiras de Assistente Operacional.
- (3) São consideradas funções de relevante interesse social, para além das previstas na alínea a) do art.º 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, as funções diretivas dos órgãos sociais de associações públicas ou outras instituições de reconhecido interesse social.

5. AVALIAÇÃO FINAL:

A avaliação final por ponderação curricular (PC) resultará da aplicação da seguinte fórmula, tal como estabelecido no Despacho Normativo acima referido:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,15)$$

Ou, quando deva ser atribuída pontuação 1 ao conjunto de elementos EC:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,60) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,10)$$

A avaliação por ponderação curricular respeitará a escala qualitativa e quantitativa prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

- *Relevante* – de 4 a 5 valores;
- *Adequado* – de 2 a 3,999 valores;
- *Inadequado* – de 1 a 1,999 valores.