

SIADAP 3

Processo de avaliação do biénio 2015-2016 | Subsistema de avaliação dos trabalhadores SIADAP 3 |

Estabelecimento de diretrizes e fixação de critérios

Aos vinte e nove dias do mês de Janeiro de 2015, pelas 10 horas, na sala de reuniões do Conselho de Administração dos SMAS Leiria, reuniu o Conselho de Coordenação de Avaliação, adiante designado por CCA. Dos membros que compõem o CCA estiveram presentes, o Sr. Dr. Leandro Miguel Gomes de Sousa, na qualidade de diretor delegado de administração dos SMASL, em regime de substituição, e dirigente responsável pela área de recursos humanos, a Sr.ª Dr.ª Dora Maria Antão Mariano, na qualidade de chefe de divisão administrativa e financeira e da comercial, em regime de substituição, o Sr. Eng.º Armindo do Quental, na qualidade de chefe de divisão de estudos e projetos e da construção, em regime de substituição e o Sr. Eng.º Marco António Amorim Aguiar, na qualidade de chefe de divisão de exploração e conservação, em regime de substituição.

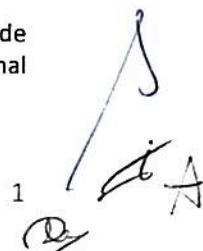
A ordem de trabalhos foi concretizada nos termos que a seguir se indicam:

1. **Estabelecimento de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do subsistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores dos Serviços Municipalizados de Leiria, adiante designado por SIADAP 3, para o biénio 2015-2016.**

O CCA, deliberou por unanimidade, ao abrigo do disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 21º do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro aprovar as seguintes diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3:

- a) Obediência escrupulosa às regras legalmente previstas e ao procedimento interno definido e aprovado, designadamente no que se refere ao cumprimento dos prazos fixados;
 - i) Realização do planeamento do processo e definição dos objetivos e dos resultados a atingir até 10 de fevereiro de 2015;
 - ii) Realização das reuniões de contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação de competências entre 11 e 27 de Fevereiro de 2015;
 - iii) Prossecução dos objetivos contratualizados, monitorização e sua eventual revisão e das competências fixadas até 31 de dezembro de 2016;
 - iv) Preenchimento das fichas autoavaliação, entregues aos avaliados para realização da autoavaliação até 13 de Fevereiro de 2017;
 - v) Realização de reuniões entre o avaliador e o avaliado para atribuição da proposta de avaliação do biénio 2015-2016; até 27 de fevereiro de 2017.
- b) Racionalização do sistema de forma a possibilitar a célere conclusão de cada uma das fases procedimentais dos processos de avaliação;
- c) Implementação de mecanismos que permitam a recolha de informação fiável e objetiva ao longo dos processos de avaliação, designadamente da relativa à comprovação das situações de não alcance, alcance ou superação de objetivos;
- d) Realização de reuniões gerais de avaliadores para uniformização dos critérios de avaliação e de reuniões intercalares para acompanhamento do processo de avaliação;
- e) Observação de idênticos critérios e do mesmo grau de exigência na avaliação dos trabalhadores integrados em carreiras com o mesmo grau de complexidade funcional;
- f) Estruturação do sistema de forma a afastar disparidades na apreciação global dos níveis de graduação de cada um dos parâmetros de avaliação e a garantir a coerência da avaliação final apurada;

1



- g) Rigor e isenção na aplicação dos processos de avaliação, evitando os erros tipo frequentemente a eles associados, como o efeito semelhança, o efeito de *hallo*, a proximidade temporal, a tendência central ou a fuga ao conflito;
- h) Utilização com equilíbrio e justiça da escala de avaliação final, porquanto os níveis extremos adequam-se, efetivamente, a situações excepcionais.

2. Estabelecimento de orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e de indicadores de medida.

CA deliberou por unanimidade, ao abrigo do disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 21º do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro aprovar as seguintes orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos:

- a) Os objetivos devem ser enunciados em funções das consequências desejadas em termos de melhoria, indo para além de simples intenções, e associados aos resultados tidos por mais proeminentes, sem prejuízo do respeito pelo equilíbrio entre os meios disponíveis e os limites temporais, a eles associados;
- b) Os objetivos devem estar associados a indicadores de medida de desempenho e consistentes com os resultados visados, credíveis, e que permitam que os objetivos possam ser superados por poucos, e alcançados por muitos, numa ótica de melhoria contínua;
- c) Devem igualmente ser clarificados os níveis de exigência requeridos para cada um dos objetivos, de forma a possibilitar o acompanhamento contínuo por parte dos avaliados e dos avaliadores, e a adoção atempada das medidas necessárias à respetiva reformulação, a qual, em circunstância alguma, poderá ocorrer no final do processo de avaliação ou após os objetivos novos ou reformulados terem sido atingidos, superados ou não atingidos;
- d) É recomendada a fixação de, pelo menos, um objetivo de responsabilidade partilhada entre os trabalhadores afetos à unidade orgânica.

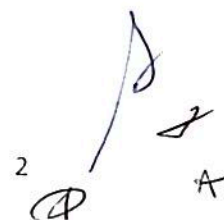
3. Estabelecimento do número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho.

CA deliberou por unanimidade, ao abrigo do disposto na alínea c) do nº 1 do artigo 21º do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro e atentas as deliberações contidas no ponto 2 que antecede, aprovar, o número de 3 Objetivos por carreiras e categorias, e as seguintes competências, escolhidas e ordenadas de entre as constantes das listas a que se refere o nº 1 do artigo 2º da Portaria nº 1633/2007, de 31 de dezembro, a que se deve subordinar a avaliação de desempenho:

3.1 Carreira de Técnico Superior:

Técnico Superior (Funções de Coordenação)

- a) Objetivos – 03
- b) Nº de Competências: 11
 - (i) Orientação para Resultados
 - (ii) Orientação para o Serviço Público
 - (iii) Planeamento e Organização
 - (iv) - Análise da Informação e Sentido Crítico
 - (v) - Conhecimentos Especializados e Experiência
 - (vi) - Adaptação e Melhoria Contínua
 - (vii) Iniciativa e Autonomia



Handwritten signature and initials, including the number 2 and the letter A.

SIADAP

- (viii) Inovação e Qualidade
- (ix) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- (x) Trabalho de Equipa e Cooperação
- (xi) Coordenação

Técnico Superior

- a) Objetivos – 03
- b) Nº de Competências: 10
 - (i) Orientação para Resultados
 - (ii) Orientação para o Serviço Público
 - (iii) Análise da Informação e Sentido Crítico
 - (iv) Conhecimentos Especializados e Experiência
 - (v) Adaptação e Melhoria Contínua
 - (vi) Iniciativa e Autonomia
 - (vii) Inovação e Qualidade
 - (viii) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
 - (ix) Comunicação
 - (x) Trabalho de Equipa e Cooperação

3.2 – Carreira de Assistente Técnica

Coordenador Técnico (Funções de Coordenação)

- a. Objetivos – 03
- b. Nº de Competências: 11
 - i) Realização e Orientação para Resultados
 - ii) Orientação para o Serviço Público
 - iii) Conhecimentos e Experiência
 - iv) Organização e Método de Trabalho
 - v) Coordenação
 - vi) Inovação e Qualidade
 - vii) Comunicação
 - viii) Iniciativa e Autonomia
 - ix) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
 - x) Análise da Informação e Sentido Crítico
 - xi) Tolerância à Pressão e Contrariedades

3
A

Assistente Técnico e Técnico de Informática;

- a. Objetivos – 03
- b. Nº de Competências: 10
 - i) Realização e Orientação para Resultados
 - ii) Orientação para o Serviço Público
 - iii) Conhecimentos e Experiência
 - iv) Organização e Método de Trabalho
 - v) Adaptação e Melhoria Contínua
 - vi) Trabalho de Equipa e Cooperação
 - vii) Comunicação
 - viii) Relacionamento Interpessoal
 - ix) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
 - x) Tolerância à Pressão e Contrariedades

3.3 - Carreira de Assistente Operacional

O JCA deliberou, por unanimidade, proceder à avaliação dos desempenhos dos trabalhadores inseridos na carreira de assistente operacional, apenas sobre o parâmetro “Competências”, previsto na alínea b) do artigo 45º da Lei nº 66-B/20017, de 28 de dezembro, alterado e com observância do disposto nos nºs 2 e seguintes do artigo 80º, da lei citada.

Encarregado Geral Operacional e Encarregado Geral (Funções de Coordenação)

- a. Nº de Competências: 11
 - i) Realização e Orientação para Resultados
 - ii) Orientação para o Serviço Público
 - iii) Conhecimentos e Experiência
 - iv) Organização e Método de Trabalho
 - v) Trabalho de Equipa e Cooperação
 - vi) Coordenação
 - vii) Relacionamento Interpessoal
 - viii) Otimização de Recursos
 - ix) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
 - x) Tolerância à Pressão e Contrariedades
 - xi) Orientação para a Segurança

Assistente Operacional e Fiscais de Leituras e Cobranças

- a) Nº de Competências: 10
 - i) Orientação para o Serviço Público
 - ii) Conhecimentos e Experiência
 - iii) Organização e Método de Trabalho

- iv) Trabalho de Equipa e Cooperação
- v) Relacionamento Interpessoal
- vi) Adaptação e Melhoria Contínua
- vii) Otimização de Recursos
- viii) Iniciativa e Autonomia
- ix) Tolerância à Pressão e Contrariedades
- x) Orientação para a Segurança

4. Requisitos funcionais para a avaliação.

CCA deliberou por unanimidade, ao abrigo do disposto no nº 3, do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a nova redação dada pelo nº 1 do artigo 49º da lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, admitir a adoção dos procedimentos necessários à realização de avaliação em todas as situações funcionais que não permitam que a prestação de tempo de serviço efetivo, pelo período temporal de, pelo menos, 1 ano de serviço, seja efetuado em contacto direto com o respetivo avaliador.

5. Estabelecimentos dos critérios de ponderação curricular (PC).

1. De acordo com o art.º 43º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, o suprimento da avaliação de desempenho pela avaliação anual a realizar pelo CCA é feita através da análise curricular, a qual visa avaliar as aptidões dos trabalhadores e dirigentes com base no seu currículo profissional, considerando os seguintes elementos a estabelecer por carreira, de harmonia com a listagem de funções/atividades constantes dos modelos de fichas de ponderação curricular, por carreira e anexos, parte integrante da presente ata: (Anexo 1)

- a) Habilitações literárias e profissionais;
- b) Experiência profissional;
- c) Valorização curricular;
- d) Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente de dirigente sindical.

2. Para o suprimento da avaliação de desempenho através da análise curricular são considerados os critérios adaptados de análise curricular estabelecidos no Despacho normativo nº 4-A/2010, de 08 de fevereiro, para o Biénio 2015-2016, nos termos a seguir indicados:

- a) **Habilitações académicas e ou habilitações profissionais** - serão consideradas de acordo com os critérios de qualificação previstos nos números 1 a 3 do art.º 4.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 08 de Fevereiro, nos termos a seguir indicados:
 - I) --- Superiores às legalmente exigíveis: 5 pontos;
 - II) ---Legalmente exigíveis: 3 pontos;
 - III) --Inferiores às legalmente exigíveis ou habilitações não comprovadas: 1 ponto;

b) **Experiência profissional** - será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos no art.º 5.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, nos quais se incluem o desempenho de funções na carreira de origem, em função do número de anos e da relevância para a área de atividade, nos termos a seguir indicados:

Técnico superior:

- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 180 dias a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 180 dias relevantes ou experiência não comprovada: 1 ponto

Assistente técnico:

- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 120 dias a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 120 dias relevantes ou experiência não comprovada: 1 ponto

Assistente operacional:

- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 90 dias a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 90 dias relevantes ou experiência não comprovada: 1 ponto

Técnico de informática:

- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 06 meses a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 06 meses relevantes ou experiência não comprovada: 1 ponto

Fiscais de leituras e cobranças:

- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 90 dias a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 90 ano relevante ou experiência não comprovada: 1 ponto

c) **Valorização curricular** - será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos no nos nºs 1 e 3 do art.º6.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, em função da duração em horas ou do número de graus académicos obtidos, respetivamente, e da relevância para a área de atividade, nos termos a seguir indicados:

- i) Mais de 300 horas de formação relevante ou obtenção de 02 ou mais graus académicos relevantes: 5 pontos;
- ii) De 20 a 300 horas de formação relevante ou obtenção de 01 grau académico relevante: 3 pontos;
- iii) Menos de 20 horas de formação relevante e sem obtenção de grau(s) académico(s) relevante(s) ou não comprovado(s) ou valorização não comprovada: 1 ponto;

d) **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social**, ou, tratando-se das carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, de técnico de informática, fiscais de leituras e cobranças, chefe de transportes mecânicos e ainda, o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social - será considerado de acordo com os critérios de qualificação previstos no n.º 2 do art.º 3.º, nos casos aplicáveis, e nos artigos 7.º e 8.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, em função do número de anos, nos termos a seguir indicados:

- i) Mais de 15 anos: 5 pontos;
- ii) De 01 a 15 anos: 3 pontos;
- iii) Menos de 01 ano ou exercício não comprovado: 1 ponto;

Classificação e avaliação final por ponderação curricular (PC) – de acordo com o artigo 9º do Despacho nº 4-A/2010:

$$PC = (a \times 10\%) + (b \times 55\%) + (c \times 20\%) + (d \times 15\%);$$

c) quando deva ser atribuído 1 ponto ao conjunto de elementos referidos na alínea d):

$$PC = (a \times 10\%) + (b \times 60\%) + (c \times 20\%) + (d \times 10\%).$$

E. Critérios de desempate

A avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP3) é efetuado por grupo profissional e por avaliação quantitativa. Quando, para os efeitos previstos na Lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tendam a mesma classificação final na avaliação do desempenho, os critérios de desempate serão aplicados pela seguinte ordem:

- a) A avaliação obtido no parâmetro "Resultado";
- b) A última avaliação de desempenho anterior;

SIADAP

- c) O tempo de serviço relevante na carreira;
- d) O tempo de serviço no exercício de funções públicas.

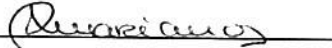
7. Publicação da informação relativa à aplicação do SIADAP:

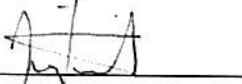
Por fim, o CCA determinou, abrigo do disposto no artigo 26º do Decreto Regulamentar nº 18/2009, que proceda à divulgação do teor das presentes deliberações, bem como dos despachos a proferir pelo Conselho de Administração dos SMASL, Sr. Dr. Raul Castro, que se revelem necessário à respetiva execução, por inserção na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Leiria.

Nada mais havendo a tratar, foram dados por findos os trabalhos de que se lavrou a presente ata, a qual vai ser assinada pelos membros presentes do CCA.

CCA


- Leandro Miguel Gomes de Sousa -


- Dora Maria Antão Mariano -


- Armindo do Quental Faustino -


- Marco António Amorim Aguiar -

2015-2016

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO**Anexo 1****Critérios de avaliação por ponderação curricular e respetiva valoração****Deliberação do CCA de 09-01-2015**

a) **Habilitações académicas e ou habilitações profissionais** - serão consideradas de acordo com os critérios de qualificação previstos nos números 1 a 3 do art.º 4.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 08 de Fevereiro, nos termos a seguir indicados:

- i) Superiores às legalmente exigíveis: 5 pontos;
- ii) Legalmente exigíveis: 3 pontos;
- iii) Inferiores às legalmente exigíveis ou habilitações não comprovadas: 1 ponto;

b) **Experiência profissional** - será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos no art.º 5.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, nos quais se incluem o desempenho de funções na carreira de origem, em função do número de anos e da relevância para a área de atividade, nos termos a seguir indicados:

Técnico superior:

- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 180 dias a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 180 dias relevantes ou experiência não comprovada: 1 ponto

Assistente técnico:

- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 120 dias a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 120 dias relevantes ou experiência não comprovada: 1 ponto

Assistente operacional:

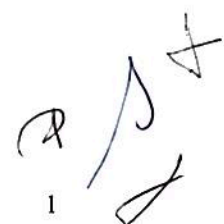
- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 90 dias a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 90 dias relevantes ou experiência não comprovada: 1 ponto

Técnico de informática:

- i) Mais de 30 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 06 meses a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 06 meses relevantes ou experiência não comprovada: 1 ponto

Fiscais de leituras e cobranças

- i) Mais de 23 anos relevantes: 5 pontos
- ii) De 90 dias a 30 anos relevantes: 3 pontos
- iii) Menos de 90 ano relevante ou experiência não comprovada: 1 ponto



c) **Valorização curricular** - será considerada de acordo com os critérios de qualificação previstos no n.os 1 e 3 do art.º6.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, em função da duração em horas ou do número de graus académicos obtidos, respetivamente, e da relevância para a área de atividade, nos termos a seguir indicados:

- i) Mais de 300 horas de formação relevante ou obtenção de 02 ou mais graus académicos relevantes: 5 pontos;
- ii) De 20 a 300 horas de formação relevante ou obtenção de 01 grau académico relevante: 3 pontos;
- iii) Menos de 20 horas de formação relevante e sem obtenção de grau(s) académico(s) relevante(s) ou não comprovado(s) ou valorização não comprovada: 1 ponto;

d) **Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social**, ou, tratando-se das carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, de técnico de informática, fiscais de leituras e cobranças, chefe de transportes mecânicos e armada, o exercício de funções de chefia de unidades ou subunidades orgânicas ou exercício de funções de coordenação nos termos legalmente previstos ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social - será considerado de acordo com os critérios de qualificação previstos no n.º 2 do art.º 3.º, nos casos aplicáveis, e nos artigos 7.º e 8.º do Despacho normativo n.º 4-A/2010, em função do número de anos, nos termos a seguir indicados:

- i) Mais de 15 anos: 5 pontos;
- ii) De 01 a 15 anos: 3 pontos;
- iii) Menos de 01 ano ou exercício não comprovado: 1 ponto;

$$P.C. = (a \times 10\%) + (b \times 55\%) + (c \times 20\%) + (d \times 15\%);$$

onde deva ser atribuído 1 ponto ao conjunto de elementos referidos na alínea d):

$$P.C. = (a \times 10\%) + (b \times 60\%) + (c \times 20\%) + (d \times 10\%).$$