

AVISO INTERNO N.º 3/2019

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 21 de janeiro de 2019, relativas aos processos avaliativos em curso:

1. CRITÉRIOS VALORATIVOS PARA AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR (AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2017/2018):

O CCA deliberou aprovar, para aplicação 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 2017/2018, 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 2019/2020, 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 trabalhadores integrados nas carreiras de Assistente Técnico ou equiparadas e de Assistente Operacional ou equiparadas.

3. NÚMERO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS A QUE SE DEVE SUBORDINAR A AVALIAÇÃO RELATIVA AO BIÉNIO 2019/2020 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: entre três (3) a cinco (5) 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 equiparada: 5 (cinco) competências;
 - Trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico ou equiparada: 10 (dez) competências;
 - Trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional ou equiparada: 8 (oito) competências.

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 os meses de dezembro de 2019 e junho de 2020 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, 4 de fevereiro de 2019

O Presidente da Câmara Municipal,

- Jorge Paulo Colaço Rosa -

ELEMENTOS PARA A PONDERAÇÃO CURRICULAR

(Lei nº66-B/2007, de 28 -12, artº 42º, nº 5 a 7 e 43º, Des. Normativo nº4-A/2010, de 08/02)

1. Habilitações Académicas e Profissionais HAP (Ponderação 10%)

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

2. Experiência Profissional EP (Ponderação 60%)

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 3 áreas funcionais ²	5

B. Coordenação de equipas de trabalho, estudos e projetos, atividade de formador, realização de conferências e palestras, nos últimos 10 anos

Designação	Valoração
Ausência de evidências	1
Evidência até 5 ações	3
Evidência em mais de 5 ações, sendo pelo menos 3 na e/ou pela entidade	5

C. Exercício de cargos dirigentes de chefia ou coordenação de sectores³

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

D. Exercício de Funções de relevante interesse público

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

E. Exercício de funções de relevante interesse social⁴

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(30%) + B(30%) + C(20%) + D(10%)+ E(10%) /5

¹ Desde que a mudança de área funcional não tenha sido motivada por inadaptação do funcionário.

² Idem

³ Na coordenação de setores são consideradas funções de Encarregado Geral e Encarregado das carreiras de Assistente Operacional.

⁴ São consideradas funções de relevante interesse social, para além das previstas na alínea a) do art.º 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, as funções diretivas dos órgãos sociais de associações públicas ou outras instituições de reconhecido interesse social.

3. Valorização Curricular VC (Ponderação 20%)

Designação	Valorização
Participação em ações de formação com duração total até 25 horas nos últimos 5 anos	1
Participação em ações de formação com duração total superior a 25 horas e até 100 horas nos últimos 5 anos	3
Participação em ações de formação com duração superior a 100 horas nos últimos 5 anos ou conclusão de curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutoramento	5

4. Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, no biénio em avaliação EC (Ponderação 10%)

Designação	Valorização
Ausência de cargos dirigentes, de chefia ou coordenação ou de funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social	1
Exercício de cargos de chefia ou coordenação e/ou funções de relevante interesse social	3
Exercício de cargos dirigentes e/ou funções de reconhecido interesse público	5

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 quantitativa e qualitativa prevista na Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro:

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