

## **Ata nº 9**

### **Reunião do Conselho Coordenador de Avaliação de 18 de outubro de 2019**

#### **Anexo I**

#### **SIADAP ORIENTAÇÕES**

Nos termos dos artigos 58.º e 62.º da Lei do SIADAP, compete ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) estabelecer as diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3.

Neste sentido, importa definir as regras para o processo de avaliação de desempenho na AMA, relativo ao biénio de 2019-2020, referente ao SIADAP 3 – avaliação do pessoal integrado nas carreiras gerais, nas carreiras de informática, bem como nas carreiras da AMA ETE, conforme Artigo 17.º do Regulamento Interno.

Salienta-se desde já que todas as atividades são feitas na Plataforma GEADAP.

Caberá à Equipa de Recursos Humanos definir previamente, no GEADAP, as relações avaliado-avaliador.

À avaliação dos dirigentes intermédios, incluindo-se aqui os dirigentes nomeados em Comissão de Serviço no IP e na ETE, aplica-se o sub sistema SIADAP 2. Este decorre desfasado temporalmente da avaliação do subsistema SIADAP 3, dado que a avaliação corresponde ao período das respetivas comissões de serviço, razão pela qual os prazos e procedimentos aqui enunciados não lhe são aplicáveis.

Relativamente a estes Dirigentes, e no que diz respeito à avaliação na carreira de origem, esta será efetuada ou por ponderação curricular ou por arrastamento da última avaliação atribuída nos termos do n.º 6 e 7, do artigo 42.º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro.

#### **1. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS E COMPETÊNCIAS**

Os avaliadores, com base nos objetivos das unidades orgânicas, deverão definir os objetivos de cada avaliado, até 3 e, em situações justificadas num máximo de 5, bem como as competências, de entre a lista definida pelo CCA.

A reunião entre Avaliador e Avaliado para a contratualização dos parâmetros de avaliação (objetivos e competências) deverá ocorrer, impreterivelmente, até ao dia 31 de outubro de 2019.

Depois da realização da reunião supramencionada, deverão ser registados os parâmetros de avaliação (objetivos e competências) para o biénio 2019-2020 no GEADAP, devendo obrigatoriamente ser registado na Plataforma a data da reunião de contratualização, como sendo a data de conhecimento aos avaliados.

Os avaliadores responsáveis pela harmonização e aplicação do SIADAP nas unidades orgânicas e serviços desconcentrados, devem garantir, até à data indicada, a conclusão do processo.

## **2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

Pelo subsistema SIADAP 3 são avaliados os trabalhadores integrados:

- nas carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional),
- nas carreiras de informática
- Os chefes de equipa multidisciplinar, designados no âmbito do artigo 22.º da Lei n.º 2 de 2004, de 20 de janeiro.
- Os trabalhadores inseridos nas carreiras da ETE, (técnico, assistente).

## **3. NORMAS DE APLICAÇÃO ESPECÍFICAS PARA AS CARREIRAS DE TÉCNICO SUPERIOR E ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA**

As regras definidas para a avaliação no âmbito do subsistema SIADAP 3 são as seguintes:

3.1 - Fixar, em regra 3 objetivos, preferencialmente um de eficácia, um de qualidade e um de eficiência, num máximo de 5 objetivos;

3.2 - Os objetivos a fixar aos trabalhadores, devem estar alinhados e ser coerentes com a missão, estratégia e projetos da AMA e das respetivas unidades orgânicas.

Os objetivos deverão ser definidos de forma clara e rigorosa, atendendo a critérios de exigência, mas de possibilidade real de concretização e mensurabilidade, eficácia, eficiência, balizados no tempo e, sempre que possível, consensuais, tendo em conta os objetivos da unidade orgânica em que cada trabalhador está integrado bem como o posto de trabalho que ocupa.

3.3 – Tendo em conta a similitude de funções inerentes aos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores afetos às Lojas do Cidadão, poderá ser criado um catálogo de objetivos comuns, aplicáveis àquele universo de trabalhadores, por carreira.

3.4 - O período de execução dos objetivos deverá decorrer entre a sua contratualização e o final de 2020, podendo cada objetivo abranger todo ou parte deste período;

3.5 – Para cada objetivo, deve ser definido um a dois indicadores de resultados e, para cada indicador:

- uma meta (critério, valor ou intervalo de valores que, se atingido, significa que o objetivo foi cumprido)
- uma superação da mesma (critério ou valor que, se ultrapassado, significa que o objetivo foi superado);

3.6 – O avaliador deverá proceder ao acompanhamento e monitorização dos objetivos e se necessário proceder à reformulação/revisão dos objetivos, por razões fundamentadas, no GEADAP

3.7 - O CCA determinou um conjunto de competências por carreira, que deverão ser contratualizadas, num mínimo de 5 e num máximo de 7, e constam no quadro seguinte:

<b>TÉCNICOS SUPERIORES</b>
Orientação para os resultados
Conhecimento especializado e experiência
Adaptação e melhoria contínua
Iniciativa e autonomia
Inovação e qualidade
Responsabilidade e compromisso com o serviço
Trabalho de equipa e cooperação

3.8 - A percentagem dos parâmetros de avaliação “Resultados” e “Competências” foi fixa-se em 60% e das 40% respetivamente.

#### **4. NORMAS DE APLICAÇÃO ESPECÍFICAS PARA AS CARREIRAS DE ASSISTENTE TÉCNICO, TÉCNICO DE INFORMÁTICA e ASSISTENTE OPERACIONAL**

De acordo com o artigo 80.º da Lei N.º 66-B/2007, de 20 de dezembro, as carreiras cujo recrutamento exija habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente e que cumulativamente, desenvolva atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, podem ser avaliados apenas por competências.

Neste sentido, e tendo conta que os trabalhadores integrados nas carreiras supramencionadas cumprem os requisitos exigidos na lei, foi determinado que serão apenas avaliados por competências, as quais abaixo se indicam:

<b>ASSISTENTE TÉCNICO / TÉCNICO DE INFORMÁTICA</b>	<b>ASSISTENTE OPERACIONAIS</b>
Orientação para os resultados	Orientação para os resultados
Conhecimento e experiência	Conhecimento e experiência
Organização e método de trabalho	Responsabilidade e compromisso com o serviço
Adaptação e melhoria contínua	Trabalho de equipa e cooperação
Trabalho de equipa e cooperação	Relacionamento interpessoal
Orientação para o Serviço Público	Orientação para o Serviço Público
Comunicação	Adaptação e melhoria contínua
Responsabilidade e compromisso com o serviço	Otimização de recursos

No caso de alguma dúvida relativamente a estes aspetos, contacte, por favor, ama-rh@ama.pt