

Relatório do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública 2013/14

Serviços de Acção Social da Universidade do Minho
Maio de 2015



Etapas formais:

Pretende-se com este documento elaborar um relatório síntese do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho (SASUM), que tem como objetivo evidenciar a forma como a avaliação dos trabalhadores (SIADAP 3) decorreu, quanto à fase de planeamento e aos resultados de avaliação final, no período entre 1 de janeiro de 2013 e 31 de dezembro de 2014, nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (doravante SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro.

O Conselho Coordenado de Avaliação (CCA) dos SASUM encontra-se constituído nos termos do art.º 58.º, do SIADAP, e a respetiva composição, relativamente ao biénio de 2013/2014, constava do Despacho n.º 7214/2014, publicado na 2ª série do Diário da República, n.º 105, de 2 de junho de 2014

1 - Quanto ao processo de avaliação dos trabalhadores dos SASUM no biénio de 2013/2014, o mesmo obedeceu às seguintes etapas:

- a) Em 4 de janeiro de 2013, o CCA reuniu para, relativamente à avaliação no biénio de 2013/2014: tomar conhecimento da aprovação do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) dos SASUM, para o ano 2013; definir as percentagens para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, para o reconhecimento de Desempenho Excelente; definir o número de objetivos e competências a fixar a cada trabalhador, e a ponderação dos parâmetros “Resultados” e “Competências”; bem como definir a calendarização do ciclo avaliativo;
- b) Em 17 de dezembro de 2013 decorreu a eleição dos membros da Comissão Paritária dos SASUM, para o quadriénio de 2014 a 2017;
- c) Em 14 de novembro de 2014, no âmbito do planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados, o CCA reuniu com o objetivo de proceder: à determinação de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3; ao estabelecimento de orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e indicadores de medida, em particular os relativos à caracterização de superação de objetivos; à emanação de orientações que permitiram assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos e, finalmente, à fixação dos critérios para a ponderação curricular e sua valoração, nos termos do nº2 do artigo 62.º do SIADAP;
- d) Em 22 de janeiro de 2015, o CCA reuniu de forma a proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, no sentido de assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos;
- a) Em 13 de março de 2015, o CCA reuniu para promover a validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho relevante e o reconhecimento de Desempenho excelente;



- b) Até à data de 30 de abril, o Administrador dos SASUM procedeu à homologação das avaliações, de que foi dado conhecimento a todos os avaliados;
- c) Nenhum trabalhador solicitou a apreciação da sua avaliação pela Comissão Paritária nem, após o conhecimento da homologação, impugnou administrativamente a respetiva decisão.

2 – Quanto aos resultados de avaliação final, que foram atingidos, cumpre referir o seguinte:

Como atrás referido, na reunião do dia 22 de janeiro de 2015, o CCA procedeu à verificação dos limites de percentagens para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, para o reconhecimento de Desempenho Excelente, conforme o n.º 2 do artigo 75.º, bem como o previsto nos n.ºs 2 a 7 do artigo 42.º do SIADAP, de acordo com os resultados que constam no quadro seguinte:

SIADAP 3 / Carreiras	N.º Trabalhadores	Com aplicação de 25% Relevantes	Com aplicação de 5% Excelentes
Assistente Operacional	164	41	8 (8,2)
Assistente Técnico e Técnico de Informática	26	7 (6,5)	1 (1,3)
Técnico Superior e Especialista de Informática	22	6 (5,5)	1 (1,11)
N.º Total	212	54	10
Não avaliados	22	5 Ausências por motivo de doença superiores a 12 meses 1 Aposentação 1 Aposentação por motivo de invalidez 2 Reformas por motivo de invalidez 3 Cessações do vínculo de emprego público 1 Cessações Funções 2 Rescisões por Mútuo Acordo 3 Denúncias de Contrato de Trabalho 1 Consolidação de Mobilidade Interna 1 Cedência de Interesse Público 1 Mobilidade - Comissão Serviço 1 Relação jurídica de emprego público inferior a 6 meses	

Na mesma reunião, o Administrador dos SASUM e os Dirigentes apresentaram individualmente os quadros resumos dos resultados da avaliação referente ao biénio de 2013/2014, assim como as avaliações finais iguais a Relevante e Relevante com Desempenho Excelente de acordo com o quadro acima constante, que foram analisados e aprovados, por unanimidade, pelos membros do CCA.

Na reunião do dia 13 de março de 2015, o CCA deliberou, por unanimidade, validar as propostas de avaliação com menções de *Desempenho Relevante*, bem como analisou o impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de *Desempenho Excelente*.

Decorrente da aplicação do SIADAP 3, no biénio de 2013/2014, não houve lugar à alteração de posicionamento remuneratório nem à atribuição de prémios de desempenho aos trabalhadores dos



SASUM, em cumprimento do Despacho n.º GA-02/2015, de 5 de janeiro (Orçamentação e gestão de despesas de pessoal), do Reitor da Universidade do Minho, pelos seguintes motivos:

- Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 38.º, da Lei nº82-B/2014, de 31 de dezembro, que aprovou a Lei do Orçamento do Estado (LOE), foi vedada a prática de alterações de posicionamento remuneratório dos trabalhadores da Administração Pública este ano, pelo que não foram dotadas verbas no orçamento de 2015.

- Nos termos do determinado nas alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 38º e n.º1 do artigo 56º, da LOE, não foi prevista a atribuição de prémios de desempenho aos trabalhadores, pelo que não foram dotadas verbas no orçamento de 2015.

- Contudo, nos termos do n.º 4 do citado artigo 38.º, e do disposto no n.º2 do Despacho, não prejudica a aplicação do regime do SIADAP, sendo que os resultados da avaliação dos desempenhos suscetíveis de originar alterações do posicionamento remuneratório, podem ser considerados após a cessação da vigência do artigo em causa, nos seguintes termos:

- a) Mantém-se todos os efeitos associados à avaliação dos desempenhos, nomeadamente a contabilização dos pontos, bem como a contabilização dos vários tipos de menções a ter em conta para efeitos de mudança de posição remuneratória e ou atribuição de prémios de desempenho;
- b) As alterações do posicionamento remuneratório que venham a ocorrer após 31 de dezembro de 2015 não podem produzir efeitos em data anterior àquela;
- c) Estando em causa alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, quando o trabalhador tenha, entretanto acumulado mais do que os 10 pontos, os pontos em excesso relevam para efeitos de futuras alterações do seu posicionamento remuneratório.

De seguida, apresenta-se o quadro global referente às avaliações de desempenho dos trabalhadores do mapa de pessoal destes Serviços, homologadas pelo Administrador dos SASUM:

Resultados globais do SIADAP 3 no biénio 2013/2014 e preparação para o biénio 2015/2016

Quadro 1 - AVALIAÇÃO POR SERVIÇO (SIADAP 3) E DADOS DE PLANEAMENTO PARA O BIÉNIO 2015-2016

MINISTÉRIO	Ministério da Educação e Ciência
SERVIÇO/ORGANISMO:	Serviços de Acção Social da Universidade do Minho

SIADAP 3														PREPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2015-2016				
Carreira	Total trabalhadores (a)	Excelente		%	Relevante		%	Adequado		%	Inadequado		%	Não Avaliados (c)	%	Carreiras	Total trabalhadores (d)	Trabalhadores com objetivos fixados
Técnico Superior	26	1	A 1	5%	5	A 5	23%	16	A 16	73%	0	A 0		4	15%	Técnico Superior	26	21
Assistente Técnico (a)	26	1	A 1	4%	6	A 6	23%	19	A 19	73%	0	A 0				Assistente Técnico	25	25
Assistente Operacional	182	7	A 7	4%	25	A 25	15%	132	A 132	80%	0	A 0		18	10%	Assistente Operacional	178	171
Outra (b)	0	0	A 0		0	A 0		0	A 0		0	A 0				Outra (b)		
Outra (b)	0	0	A 0		0	A 0		0	A 0		0	A 0				Outra (b)		
Outra (b)	0	0	A 0		0	A 0		0	A 0		0	A 0				Outra (b)		
Outra (b)	0	0	A 0		0	A 0		0	A 0		0	A 0				Outra (b)		
Total	234	9	A 9	4%	36	A 36	17%	167	A 167	79%	0	A 0		22	9%		229	217

Observações: (a) Inclui os coordenadores técnicos
 (b) Identificar a situação/carreira em causa, quando aplicável, fazendo expressa referência, em Nota, da respectiva legislação específica
 (c) Justificar, em nota, os motivos da não avaliação.
 (d) Inclui os trabalhadores avaliados ao abrigo do art. 80.º, na redação dada pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro

Legenda: A - Corresponde à avaliação com base em ficha de avaliação (objetivos e competências ou só competências ao abrigo do art. 80.º, na redação dada pelo artigo 34.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro)
 P - Corresponde a avaliação feita por ponderação curricular

NOTAS:
 5- Baixas superiores a 12 meses
 1 -Aposentação
 2 -Reformas por invalidez
 3 -Cessações de Vínculo

Quadro 2 - APLICAÇÃO DO ARTIGO 80º DA LEI 66-B/2007, POR SERVIÇO

Total de trabalhadores do serviço avaliados com base em competências ao abrigo do artigo 80º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo artigo 34º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outra (a)	Total
				0

Observações: (a) Assinalar o(s) caso(s), quando aplicável, fazendo expressa referência, em nota, da respectiva legislação específica

NOTAS: