

# **Relatório do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública 2015/16**

Serviços de Acção Social da Universidade do Minho  
Maio de 2017



### **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 2015 e 31 de dezembro de 2016, 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 2015/2016, constava do Despacho n.º 5220/2015, publicado na 2ª série do Diário da República, n.º 96, de 19 de maio de 2015.

1 - Quanto ao processo de avaliação dos trabalhadores dos SASUM no biénio de 2015/2016, o mesmo obedeceu às seguintes etapas:

- a) Em 6 de janeiro de 2015, o CCA reuniu para, relativamente à avaliação no biénio de 2015/2016: tomar conhecimento da aprovação do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) dos SASUM, para o ano 2015; 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 16 de novembro de 2016, 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 emanção 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 24 de janeiro de 2017, 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 6 de março e a 10 de Abril de 2017, 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 – Quantos aos resultados de avaliação final, que foram atingidos, cumpre referir o seguinte:

Como atrás referido, na reunião do dia 24 de janeiro de 2017, 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:

<b>SIADAP 3 / Carreiras</b>	<b>Nº Trabalhadores</b>	<b>Com aplicação de 25% Relevantes</b>	<b>Com aplicação de 5% Excelentes</b>
Assistente Operacional	<b>166</b>	<b>41</b> (41,5)	<b>8</b> (8,3)
Assistente Técnico e Técnico de Informática	<b>25</b>	<b>6</b> (6,25)	<b>1</b> (1,25)
Técnico Superior e Especialista de Informática	<b>20</b>	<b>5</b> (5,0)	<b>1</b> (1,01)
<b>Nº Total</b>	<b>211</b>	<b>52</b>	<b>10</b>
<b>Não avaliados</b>	<b>33*</b> <b>*com inclusão dos Dirigentes</b>	11 não avaliações por falta tempo serviço efetivo 3 Aposentação 3 Aposentação por motivo de invalidez 4 Denúncias de Contrato de Trabalho 2 Mobilidade 2 Relação jurídica de emprego público inferior a 12 meses 2 Cedência de interesse público 1 Licença sem vencimento 5 Dirigentes	

Na mesma reunião, o Administrador dos SASUM e os Dirigentes apresentaram individualmente os quadros resumos dos resultados da avaliação referente ao biénio de 2015/2016, 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 6 de março de 2017, 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 2015/2016, não houve lugar à alteração de posicionamento remuneratório, em cumprimento do Despacho n.º GA-02/2017, de 2 de janeiro (Orçamentação e gestão de despesas de pessoal), do Reitor da Universidade do Minho, pelos seguintes motivos:



- Durante o ano de 2017, nos termos do artigo 19.º, da LOE, de 31 de dezembro, são prorrogados os efeitos dos artigos 38º a 42º; 44º a 46º da Lei nº 82-b/2014 de 31 dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2015. Assim mantém-se vedada a prática de alterações de posicionamento remuneratório dos trabalhadores da Administração Pública durante este ano, pelo que não foram dotadas verbas no orçamento de 2017.

- Podem ser atribuídos, com carácter excepcional, prémios de desempenho ou de natureza afim, com limite de 2% de trabalhadores do serviço, tendo como referência a última avaliação de desempenho efetuada, desde que não haja aumento global da despesa com pessoal na entidade, nos termos do nº 1 do artº 39º da lei nº 82-B/2014 de 31 de dezembro.

- Contudo, nos termos do n.º 4 do citado artigo 38.º, e do disposto no nº2 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 2017 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 e por departamentos, referente às avaliações de desempenho dos trabalhadores do mapa de pessoal destes Serviços, conforme homologadas pelo Administrador dos SASUM:

## Resultados globais do SIADAP 3 no biénio 2015/2016 e preparação para o biénio 2017/2018

**Quadro 1 - AVALIAÇÃO POR SERVIÇO (SIADAP 3) E DADOS DE PLANEAMENTO PARA O BIÉNIO 2017-2018**

PERÍODO DE AVALIAÇÃO: 01/01/2015 a 31/12/2016

MINISTÉRIO: Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior

SERVIÇO/ORGANISMO: Serviços de Acção social da Universidade do Minho

SIADAP 3													PREPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO BIÉNIO 2017-2018								
Carreira	Total trabalhadores (c)	Excelente		%	Relevante		%	Adequado		%	Inadequado		%	Não Avaliados (d)	%	Carreiras	Total trabalhadores (d)	Trabalhadores com objectivos fixados			
Técnico Superior	29	0	A P		5	A P	5	25%	15	A P	15	75%	0	A P		9	31%	Técnico Superior	26	26	
Assistente Técnico (a)	26	0	A P		6	A P	6	24%	19	A P	19	76%	0	A P		1	4%	Assistente Técnico	22	22	
Assistente Operacional	189	7	A P	7	4%	34	A P	34	20%	125	A P	125	75%	0	A P		23	12%	Assistente Operacional	173	173
Outra (b)		0	A P		0	A P			0	A P			0	A P				Outra (b)			
Outra (b)		0	A P		0	A P			0	A P			0	A P				Outra (b)			
Outra (b)		0	A P		0	A P			0	A P			0	A P				Outra (b)			
Outra (b)		0	A P		0	A P			0	A P			0	A P				Outra (b)			
<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>7</b>	<b>A P</b>	<b>7 0</b>	<b>3%</b>	<b>45</b>	<b>A P</b>	<b>45 0</b>	<b>21%</b>	<b>159</b>	<b>A P</b>	<b>159 0</b>	<b>75%</b>	<b>0</b>	<b>A P</b>	<b>0 0</b>	<b>33</b>	<b>14%</b>		<b>221</b>	<b>221</b>

**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) 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  
 (d) Justificar, em Nota, os motivos da não avaliação.

**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:** 2015/16  
 TÉCNICO SUPERIOR  
 1- Dirigente Superior 2º grau  
 4 -Dirigentes Intermédios 1º grau  
 2 -Cedência interesse público