

NORMAS DE APLICAÇÃO DO SIADAP 3 NA AET PARA O BIÉNIO 2021-2022

a) Fixação do nº mínimo de objetivos por carreira:

- **Técnica Superior** - 4 Objetivos (dois funcionais, um de relacionamento e um de grau de satisfação);

b) Critérios de superação dos objetivos:

Indicadores:

- Tempo/dias/meses – supera se para além do objetivo concretizado antecipar em ____ dias/meses (converter em percentagem);
- Percentagem – supera se realizar mais ou atingir ____% da percentagem definida no objetivo;
- Número de unidades – supera se realizar/reduzir mais ____ unidades para além das definidas no objetivo. (Converter em percentagem).

c) Fixação de um número mínimo de competências e seleção das mesmas:

❖ **Pessoal técnico superior** - 7 competências

- **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
- **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

- **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **INICIATIVA E AUTONOMIA:** Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- **INOVAÇÃO E QUALIDADE:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço;
- **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- **TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

d) Critérios de diferenciação do mérito e excelência:

A menção de desempenho relevante será atribuída, no universo dos trabalhadores com avaliação igual ou superior a 4, aos trabalhadores que tiverem a pontuação mais elevada que couber no produto da aplicação da percentagem de 25%, nos termos do n.º 5 do art.º 37.º do SIADAP. Aos restantes trabalhadores daquele universo, cuja pontuação não couber na aplicação daquela percentagem, será atribuída a pontuação de 3,999 valores e a respetiva menção de Desempenho adequado.

Apenas serão ponderadas, para efeitos de eventual atribuição da menção de mérito de desempenho excelente, as classificações iguais ou superiores a 4,9. A diferenciação deve ser expressa na ficha de avaliação com a respetiva fundamentação que deverá explicar a relevância que os Objetivos superados tiveram no funcionamento da instituição e deverá também ser acompanhada de documentos comprovativos da satisfação dos utentes, bem como, de que o desempenho em causa foi determinante para a concretização dos Objetivos da unidade orgânica.

e) Critérios para aplicação da Ponderação Curricular:

Os interessados devem apresentarem o pedido de ponderação curricular até ao dia 06/01/2023.

As avaliações de desempenho dos trabalhadores por ponderação curricular serão realizadas nos termos do artigo 43º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro, de acordo com os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais (HAP);
- b) A experiência profissional (EP);
- c) A valorização curricular (VC);
- d) O exercício de funções de chefia ou exercício de funções de Coordenação nos termos legalmente previstos, ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social (EC – Exercício de Cargos).

A avaliação por ponderação curricular (PC) será obtida através da seguinte fórmula:

$$PC = (HAP \times 0,10) + (EP \times 0,55) + (VC \times 0,20) + (EC \times 0,15)$$

A) Nas Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)

As habilitações académicas consideradas serão apenas as que correspondem a níveis formais de ensino, desde que devidamente comprovadas por documento emitido pelo estabelecimento de ensino que as conferiu.

As habilitações profissionais a ter em conta serão as legalmente reconhecidas ou equiparadas, desde que sejam ou tenham sido requisito de ingresso na carreira.

A escala será a constante da seguinte tabela:

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)	Valoração
Superior às legalmente exigidas para a função.	5 valores

As legalmente exigidas para a função	3 valores
--------------------------------------	-----------

Quando esteja em causa a escolaridade obrigatória (no caso dos assistentes operacionais) esta será a que corresponde a situação específica do avaliado (ano do nascimento - ver mapa seguinte), sendo considerado como nível superior qualquer um que ultrapasse aquele.

Data de nascimento	Escolaridade obrigatória
Até 31 de dezembro de 1966	4 anos de escolaridade
Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980	6 anos de escolaridade
A partir de 1 de janeiro de 1981	9 anos de escolaridade

Despacho n.º 12643/99 - Secretário de Estado do Emprego e Formação (DR II série, n.2 152, 02-07-1999)

B) Experiência Profissional (EP)

Para avaliação da experiência profissional serão tidas em conta as funções exercidas no ano em avaliação, declaradas pelo avaliado e confirmadas pelo respetivo superior hierárquico ou pela entidade onde foram exercidas. A pontuação relativa a este elemento será atribuída do seguinte modo:

(só serão tidas em conta as funções exercidas no ano em avaliação)	Valoração
Exercício de funções em duas ou mais áreas	5 valores
Exercício de funções em uma área	3 valores
Exercício regular de funções inerentes à Carreira, desempenhado por um período até 3 meses.	1 valor

C) Valorização Curricular (VC)

Na Valorização Curricular considera-se a participação em ações de formação, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho realizadas nos últimos 5 anos.

Para este efeito consideram-se ainda cursos, conferências, palestras, encontros, jornadas e colóquios.

Quando não seja possível identificar a duração do evento em horas, a respetiva duração em dias deverá ser traduzida para aquela unidade, considerando um dia equivalente a seis horas, e meio-dia a três horas. Cabe ao avaliador apurar a respetiva duração.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

Valorização Curricular (VC)		Valoração
Ações de formação, estágios, Congressos, seminários ou outros similares	Superior a 60 horas	5 valores
	Até 60 horas	3 valores
	Sem formação	1 valor

D) Exercício de Cargos (EC)

No Exercício de Cargos (EC) é considerado o exercício de cargos ou funções de relevante interesse público ou de relevante interesse social, nos termos definidos nos artigos 7º e 8º do Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

A valoração desta componente será feita nos seguintes termos:

Exercício de Cargos (EC)	Valoração
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período superior a 3 anos	5 valores
Exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social pelo período até 3 anos	3 valores
Não exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de relevante interesse público ou social	1 valor

Aprovado no Conselho Coordenador de Avaliação realizado no dia 04/01/2021.