

Directrizes do CCA - SIADAP 3 – Ciclo de avaliação bienal 2013-2014

Avaliação de desempenho de trabalhadores da Universidade da Madeira (UMa) e dos Serviços Sociais da Universidade da Madeira (SASUMA)

Tendo por objectivo o início do processo de tramitação da avaliação de desempenho dos colaboradores da UMa e dos SASUMA, referente ao ciclo de avaliação bienal - 2013-2014, o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), reunido em 22 de novembro de 2013, deliberou aprovar as seguintes orientações, que deverão ser publicitadas, na página electrónica da Unidade de Recursos Humanos (URH) e dos SASUMA, assim como nos *placards* desses serviços, no Edifício do Colégio dos Jesuítas e do Campus da Penteada, a fim de todos os intervenientes tomarem conhecimento e darem cumprimento às mesmas.

1. Orientações do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) em matéria de definição de objectivos

Orientações	Especificidades
1. N.º objectivos	O avaliador define 4 objetivos para cada trabalhador
2. Competências seleccionadas e comuns a cada grupo profissional (selecção face à lista de competências –Portaria n.º 1633/2007, de 31 de Dezembro)	Técnicos Superiores: competências n.ºs 4, 7, 13 e 17 Coordenadores e Assistentes Técnicos: competências n.ºs 5, 7, 13 e 15
3. Tipo e n.º de competências	Visando a harmonização, o CCA estabeleceu 4 competências para cada grupo profissional, devendo o avaliador considerá-las e acrescentar entre 1 a 3 competências específicas para cada trabalhador
4. Ponderação dos objectivos - Técnicos Superiores - Especialistas de Informática - Coordenadores Técnicos - Técnicos de Informática - Assistentes Técnicos	A ponderação a considerar por cada avaliador será de: - 60% resultados - 40% competências
5. Indicadores de medida	Os indicadores de medida de desempenho não devem ultrapassar o número de 3.
6. Critérios de superação	Na definição dos critérios de superação relativos a cada indicador, o avaliador deverá considerar: - os critérios de superação deverão ser quantificáveis e definidos em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objectivo; - o critério de superação de determinado objectivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, pelo que deverá ser

8



Conselho Coordenador de Avaliação

	exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador; - o critério de superação corresponderá à superação na concretização de determinado objectivo formulado em conformidade com o artº 46 da Lei nº 66-B/2007, de 28/12.
--	---

1.1. **Carreira de Assistente Operacional** - Nos termos do artº 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, para a carreira de **Assistente Operacional** será aplicada a avaliação apenas por competências.

Assim, serão fixadas a cada trabalhador **8 competências**, sendo **obrigatória a competência 1 -- "Realização e orientação para resultados"**.

As competências descritas e os comportamentos associados correspondem ao padrão médio exigível de desempenho, a que corresponde a valoração "competência demonstrada".

A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

2. Contratualização de objectivos para os trabalhadores da Universidade da Madeira e dos Serviços Sociais da Universidade da Madeira

Acção	Actividade	Data limite	Intervenientes
1	<p>Definição dos objectivos/competências individuais pelos Avaliadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Componente objectivos • Componente competências • Definição da metodologia de acompanhamento (monitorização do desempenho) <p>Reunião entre avaliador e avaliado, a fim de contratualizarem os objectivos de desempenho para o ciclo de avaliação bienal 2013-2014. O avaliador e o avaliado assinam o impresso da Ficha de Avaliação, no ponto 2 Parâmetros da Avaliação 2.1. Resultados e 2.2. Competências e colocam a data da contratualização</p>	Até 16 de dezembro de 2013	Avaliador/Avaliado
2	Envio de cópia apenas em formato <i>pdf</i> , para o endereço electrónico recursoshumanos@uma.pt .	Até 18 de dezembro de 2013	Avaliador/URH

De acordo com as alterações introduzidas pela Lei do Orçamento de Estado para o ano de 2013, a avaliação do desempenho dos trabalhadores passa a ser de carácter bienal, correspondente ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Os modelos de fichas de avaliação mantêm-se. O período que deve constar na folha de rosto das fichas de avaliação deverá ser **01.01.2013 a 31.12.2014**.



Conselho Coordenador de Avaliação

Para obter esclarecimentos adicionais ao processo, poderá ser contactada a Unidade de Recursos Humanos da Universidade da Madeira, através do endereço electrónico recursoshumanos@uma.pt.

Funchal e Universidade da Madeira, em 22 de novembro de 2013.

A Presidente do CCA

Susana Teles

