

Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO
Ata nº 1/2017

RIS
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Aos quinze dias do mês de novembro do ano de dois mil e dezassete, pelas quinze horas e trinta minutos, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação, doravante designado por CCA, presidido pelo Presidente da Câmara Municipal, António Manuel Pina Fonseca, e na presença da Vice-Presidente, Rita Isabel Almeida Silva, Alexandre Filipe Fernandes Lote, Vereador a Tempo Inteiro, Américo de Oliveira Domingues, Chefe de Divisão de Administração Geral, em regime de substituição e Responsável pela Área de Recursos Humanos, que secretariou e Paulo Manuel das Neves Santos, Chefe de Divisão Técnica Municipal, para apreciação da seguinte ordem de trabalhos:---

- 1 - Proposta de Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação; -----
- 2 -Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3; -----
- 3 – Outros assuntos. -----

Ponto 1 – Aprovação da proposta de Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação. -----

Foi apresentada uma proposta de Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação, em cumprimento do estipulado no nº 6, artigo 58º, da Lei nº 66-B/2017, de 28 de dezembro e suas alterações, conjugado com o estatuído no nº 6 do artigo 21º, do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, os membros do CCA procederam à análise e discussão da proposta de Regulamento, colocado o assunto à votação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar o referido Regulamento, que faz parte integrante desta ata (Anexo I). -----

Ponto 2 – Estabelecer diretrizes e orientações gerais, para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 para o biénio 2017/2018. -----

Relativamente a este ponto, o Sr. Presidente do CCA realçou a importância e exigência para o cumprimento dos prazos, na entrega de toda a documentação inerente ao processo SIADAP, por partes dos Dirigentes das Unidades Orgânicas.-----

Assim, para uma correta aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 e de acordo com o estabelecido nas alíneas a), b), c) e d), nº 1 do artigo 58º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, e suas alterações, conjugado com as alíneas b), c) e d), nº 1 do artigo 21º, do Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer o seguinte:-----

São consideradas as seguintes orientações em matéria de fixação de objetivos, indicadores de medida, critérios de superação e escolha de competências, para uma correta aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3:-----

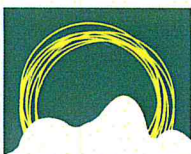
1.1) Os objetivos para o biénio 2017/2018, devem estar alinhados em articulação com a estratégia definida nos instrumentos de gestão da Câmara Municipal de Fornos de Algodres, designadamente, com os respetivos objetivos estratégicos, Orçamento, Plano de Atividades e Mapa de Pessoal.-----

1.2) Os objetivos a fixar em SIADAP 3 deverão, sempre que possível, refletir toda a atividade desenvolvida pelo trabalhador, daí a importância aquando da sua definição seja fundamental ter em conta as seguintes características:-----

- a) **Coerentes**, específicos, claros e precisos;-----
- b) **Mensuráveis**, ou seja, quantificáveis, qualitativamente e/ou quantitativamente,-----
- c) **Atingíveis**, ou seja viáveis ou atingíveis, porém desafiantes;-----
- d) **Realistas** ou possíveis de atingir;-----
- e) **Ligados ao tempo**, ou seja, calendarizados, tendo associado um prazo de concretização.-----

1.3) Os objetivos a fixar devem ser:-----

- a) **Eficácia** – O objetivo deverá ser de produção de bens ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos resultados;-----
- b) **Eficiência** – O objetivo deve ser fixado no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;-----
- c) **Qualidade** – O objetivo deve ser orientado para a inovação, melhoria do serviço e satisfação dos clientes;-----
- d) **De aperfeiçoamento e desenvolvimento** de competências individuais.-----



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO

1.4) – No que concerne aos indicadores de desempenho estes devem ser: -----

a) **Pertinentes** face ao objetivos que se pretende medir – os indicadores devem permitir medição efetiva dos resultados que pretende atingir; -----

b) **Credíveis** – devem ser construídos com base em fontes de informação fidedignas; -----

c) **Fáceis de recolher** – a sua obtenção deve ter um custo reduzido face ao resultado que se pretende monitorizar; -----

d) **Claros** – devem fornecer informação clara e simples, fácil de perceber; -----

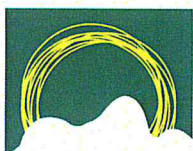
e) **Comparáveis** – devem permitir comparação face a valores históricos e a outras unidades orgânicas. Os indicadores podem ser fixados em percentagens, em tempo ou em número de erros, mas todos eles devem ter definido a meta a atingir, o grau de tolerância e o intervalo.-----

1.5) – **Fixação do número de objetivos individuais para o biénio 2017/2018** -----

De acordo com o estipulado no nº 4 do artigo 46º, da Lei nº 66-B, de 28 de dezembro, na sua atual redação, no início do ciclo avaliativo são fixados **no mínimo 3 objetivos e um máximo de 7 por cada trabalhador**, podendo ser ou não de responsabilidade partilhada. Cada objetivo terá **no máximo três indicadores**, os quais devem incidir, de forma equitativa e adequada quanto possível, na avaliação de aspetos relacionados com a eficácia, eficiência e qualidade. Todos os indicadores têm a mesma ponderação, no entanto, e caso um objetivo seja composto por mais de um indicador, estes terão um peso proporcional no apuramento do resultado do objetivo -----

Tendo em vista a harmonização de critérios e de níveis de exigência, para o próximo biénio 2017/2018, o CCA deliberou, por unanimidade que o número de objetivos e os respetivos indicadores serão os seguintes:

Número de objetivos	Técnico Superior	Coordenador Técnico, Assistente Técnico	Encarregado Operacional e Assistente Operacional
	3 e 5	Coordenador Técnico – 3 a 5 Assistente Técnico – 3 a 5 (caso seja avaliado por objetivos e competências)	Encarregado Operacional – 3 a 5 Assistente Operacional-3 a 5 (caso seja avaliado por objetivos e competências)
Número de indicadores	1 a 2 indicadores no máximo	1 a 2 indicadores no máximo	1 a 2 indicadores no máximo



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO

1.6) Orientações em matéria de critérios de superação dos objetivos -----

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 objetivo;-----
- O critério de superação de determinado objetivo corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitáveis critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo qual deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um trabalhador ou dirigente;-----
- O critério de superação poderá integrar o cumprimento de outros indicadores complementares aos definidos nos objetivos relativos à qualidade, autonomia, inovação, tempo/prazo e custo, elogios, reclamações, entre outros; -----
- O critério de superação corresponderá à superação na concretização de determinado objetivo formulado em conformidade com o artigo 46º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. -----

1.7) Relativamente às competências consideradas de elevada importância para o cumprimento da Missão, Visão e Objetivos Estratégicos da Autarquia, de acordo com o previsto no artigo 48º, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações, fixam-se as seguintes competências obrigatórias a todos os grupos profissionais:-----

Grupo profissional	Competências
Técnico Superior	1 – Orientação para resultados 4 – Análise da Informação e Sentido Crítico 8 – Inovação e Qualidade 10 – Responsabilidade e Compromisso com o serviço 13 – Trabalho de Equipa e Cooperação
Assistente Técnico/Coordenador Técnico	1 – Realização e Orientação para Resultados 4 – Organização e Método de Trabalho 5 – Adaptação e Melhoria Contínua 7 – Trabalho de Equipa e Cooperação 13 Responsabilidade e Comp. com o Serviço
Assistente Operacional	1 – Realização e Orientação para Resultados 3 – Conhecimentos e Experiência

	5 – Trabalho de Equipa e Cooperação 7 – Relacionamento Interpessoal 12 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
--	---

Handwritten signatures and initials in blue ink.

A expressão da avaliação dos níveis de competências deverá tomar como referência os respetivos descritivos que se indicam no quadro seguinte: -----

Descrição	Nível
Competência não demonstrada ou inexistente	1
Competência demonstrada	3
Competência demonstrada a um nível elevado	5

A ponderação dos parâmetros de avaliação dos trabalhadores para cálculo da classificação final é de 60% para o parâmetro “Resultados” e de 40% para o parâmetro “Competências”. Para os trabalhadores cuja avaliação seja efetuada com base nas competências, a ponderação para avaliação final será de 100%.-----

1.8) Avaliação apenas sobre o parâmetro “Competências” -----

Nos termos do artigo 80º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações, em casos excecionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente assistentes técnicos e assistentes operacionais, poderá apenas incidir sobre o parâmetro “Competências”, mediante a decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o CCA, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as seguintes condições:-----

- a) Trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;-----
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.-----

1.9) Requisitos a observar na aplicação da avaliação com base no parâmetro “Competências” -----

Com o intuito de ser criada a uniformidade e equidade/comparabilidade no processo de avaliação com base no parâmetro “Competências”, propõe-se que sejam observados os seguintes princípios e requisitos:-----

- a) **O número de competências a utilizar na avaliação será de oito**, devendo, contudo, obrigatoriamente contemplar **uma competência que saliente capacidade de realização e orientação para resultados**;-----

b) Destas, serão escolhidas as cinco competências descritas no quadro e comuns a todos os avaliados, de entre as constantes na Lista de Competências por grupos profissionais, constantes no anexo à Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro, a saber:-----

- Para **Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos**, são de carácter obrigatório as elencadas no quadro das competências;-----

- As restantes competências (três) serão escolhidas de acordo com o avaliador e avaliado. -----

Nos termos do n.º 8, do artigo 80 da lei atrás referida, serão atribuídos pesos às competências, distribuídos por parâmetros. As competências com maior peso encontram-se sempre entre o grupo das fixas-----

A cada competência, obrigatoriamente, deverá ser atribuída uma ponderação sobre a sua avaliação, que ficará ao critério do avaliador. -----

A ponderação fixada para cada competência deverá ser superior naquelas em que se revele necessidade de melhoria do trabalhador ou do grupo de trabalho onde se insere.-----

Considerando a referida disposição legal, o Sr. Presidente determinou que o CCA se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente a alguns trabalhadores das carreiras acima referidas, no âmbito do processo de avaliação para o biénio 2017/2018.-

Atendendo a que estes trabalhadores, desempenham tarefas rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, o que dificulta a atribuição e negociação de objetivos baseados na eficiência, eficácia e qualidade e que as características que devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente serem mensuráveis e ambiciosos, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável à aplicação com base nas competências, previstas no artigo 80º da citada Lei, aos trabalhadores das carreiras de assistente operacional e de assistente técnico. Cada avaliador conhecedor da realidade funcional da Unidade Orgânica que dirige, deverá ponderar caso a caso. -----

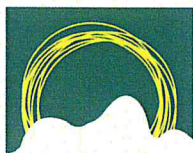
1.9.1) Critérios para validação das propostas de Desempenho Relevante, Inadequado e Excelente, por parte do CCA, para o biénio 2017/2018

A proposta de avaliação com o “Desempenho Inadequado” carece de justificação circunstanciada, assente nos seguintes critérios: -----

a) **Motivos decisivos** – em que medida os objetivos não foram atingidos e/ou as competências demonstradas ou inexistentes tiveram impacto negativo no desempenho do serviço; -----

b) **Necessidades de formação de desempenho** - qual o tipo de ações de formação deve o trabalhador frequentar para melhorar o seu desempenho profissional; -----

c) **Capacidades do trabalhador com potencial desenvolvimento** – quais as competências que o trabalhador tem que desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional. -----



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO

A fundamentação para o desempenho inadequado deve ser acompanhada das respetivas evidências. -----

A proposta de avaliação de **“Desempenho Relevante”** carece de fundamentação onde conste o desenvolvimento do avaliado, os seus contributos mais relevantes para o serviço, devendo ser acompanhada das respetivas evidências, devendo essa fundamentação obedecer aos seguintes requisitos:

a) **Motivos decisivos** – em que medida a superação dos objetivos e as competências demonstradas a um nível elevado tiveram um impacto positivo no desempenho do serviço; -----

b) **Esforço pela atualização e aplicação dos conhecimentos técnicos** – em que medida o trabalhador se esforçou pela atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhoria do desempenho das suas funções; -----

c) **Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço** – Quais as competências e atitudes profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço. Foi deliberado, uniformizar um documento de fundamentação desta avaliação, a utilizar por todas as Unidades Orgânicas. -----

A menção de desempenho excelente apenas poderá ser atribuída quando se verificarem os seguintes requisitos mínimos cumulativos: -----

a) Superação de 75% dos objetivos fixados; -----

b) Obtenção da avaliação: 5 – “Competência demonstrada a um nível elevado” em 75% -----
competências e avaliação de 3 – “Competência demonstrada” nos restantes 25% -----

c) Devendo ser, pela atitude, empenho e dedicação, um exemplo para todos os trabalhadores da mesma carreira; -----

d) Demonstrar, em permanência, disponibilidade, compromisso com o serviço e resultados visivelmente superiores ao exigível; -----

e) Manter um nível de desempenho regular com tendência a distinguir-se positivamente; -----

f) Inovar nos processos de trabalho, organização interna ou outros, com vista à melhoria do serviço, nomeadamente em termos de eficácia, eficiência e qualidade; -----

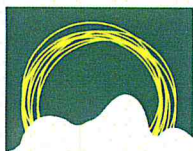
g) utilizar de forma parcimoniosa e eficaz os recursos financeiros com criação de valor para o Município; -----

h) Revestir de carácter de universalidade, exercendo as suas funções com a mesma qualidade e rigor em qualquer serviço do Município de Fornos de Algodres. -----

Atendendo à dimensão e à globalidade dos Avaliados, na distribuição das percentagens máximas para as classificações mais elevadas será considerado o critério da distribuição por Unidade Orgânica. -----

Apresenta-se a tabela estimativa das percentagens máximas relativas à probabilidade de *Relevante e Excelente*: -----

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Raf.', 'J', and 'P'.



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO

Grupo Profissional	Total de Trabalhadores	% Estimativa de Relevante (25%)	% Estimativa de Excelente (5%)
Técnico Superior	11*	3	1
Assistente Técnico/ Coordenador Técnico	26**	7	2
Assistente Operacional/ Encarregado Operacional	49	13	3
Total	86	23	6

* Inclui os um dirigente

** Inclui um dirigente, um fiscal municipal e 2 comissão de serviço no GAP.

2 – CRITÉRIOS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR

Relativamente a este ponto os critérios encontram-se no Anexo I do Regulamento do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA). -----

Nos casos em que não seja possível realizar avaliação de desempenho através da fixação de objetivos e competências, mas em que o trabalhador mantenha ativo o vínculo de emprego público, é considerada a última avaliação disponível com impacto na carreira, conforme disposto no nº 6, artigo 42º da Lei do SIADAP. -----

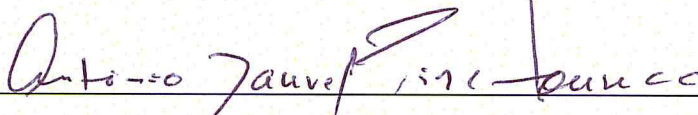
Estes são nomeadamente, trabalhadores que não tiveram avaliação por motivos de ausência (total ou parcial) justificada ou falta de contacto funcional com o serviço a quem pertencem, ou aqueles que exercem ou exerceram cargos dirigentes, em comissão de serviço ou em regime de substituição, durante o biénio 2017/2018 e pretendem avaliação com impacto na carreira de origem. -----

Todavia, caso não haja avaliação que possa ser considerada ou o trabalhador não pretender mantê-la, este pode requerer avaliação por ponderação curricular, a qual obedece aos critérios constantes no Despacho Normativo nº 4-A/2010, de 8 de fevereiro e aos critérios específicos da Câmara Municipal de Fornos de Algodres, aprovados pelo CCA. -----

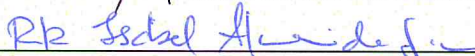
Os interessados que pretendam este tipo de avaliação relativamente ao ciclo avaliativo 2017/2018, devem entregar até 30 de janeiro de 2019, requerimento dirigido ao Presidente da Câmara de admissibilidade da avaliação. -----

Ponto nº 4 – **Outros Assuntos** -----

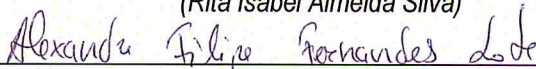
Ficou acordado entre os membros do CCA, agendar a próxima reunião para dia 24 de novembro, pelas 12 horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Concelho, com o objetivo de proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos e iniciar o processo que conduz à validação dos Desempenhos relevantes e Desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes. -----
Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente declarou encerrada a reunião sendo que, para constar, se lavrou a presente ata que, depois de lida e por todos aprovada, vai por mim Américo de Oliveira Domingues, que a secretariei e pelos demais presentes, ser assinada. -----



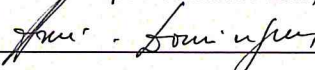
(António Manuel Pina Fonseca)



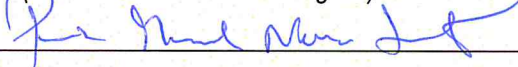
(Rita Isabel Almeida Silva)



(Alexandre Filipe Fernandes Lote)



(Américo de Oliveira Domingues)



(Paulo Manuel das Neves Santos)