



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO CONSELHO

COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

DO BIÉNIO 2017 / 2018



ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

BIÉNIO 2017 / 2018

Aos dezoito dias do mês de maio de dois mil e dezoito, no Salão Nobre dos Paços do Município, pelas quinze horas, reuniu o Conselho Coordenador da Avaliação, doravante designado por CCA, constituído pelo seu Presidente, Carlos André Teles Paulo de Carvalho, Presidente da Câmara, José Carlos Oliveira da Silva, Vereador em regime de tempo inteiro, João Paulo Moita dos Santos, Chefe de Equipa Multidisciplinar de Desenvolvimento Económico e Social, Modernização e Suporte, Fernanda Maria Fernandes Moraes da Cunha Lamas, Chefe de Divisão Financeira, e Pedro Filipe Santos Gonçalves Fonseca, Chefe de Divisão de Gestão e Administração do Território. -----

A REUNIÃO TEVE COMO ORDEM DE TRABALHOS OS SEGUINTE PONTOS: -----

1. Designação do Secretário do Conselho Coordenador da Avaliação para o biénio 2017/2018; -----
2. Aprovação da alteração ao “Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação”; -----
3. Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública para o biénio 2017/2018; -----
4. Diferenciação de desempenhos para o cumprimento das quotas no biénio 2017/2018; -----
5. Determinar os critérios para efeitos de ponderação curricular e, bem assim, da concernente valoração; -----
6. Outros assuntos. -----

PONTO 1 – DESIGNAÇÃO DO SECRETÁRIO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO PARA O BIÉNIO 2017/2018. -----

O Presidente do CCA designou o Chefe de Equipa Multidisciplinar de Desenvolvimento Económico e Social, Modernização e Suporte como Secretário para o biénio 2017/2018. -----

PONTO 2 – APROVAÇÃO DA ALTERAÇÃO AO “REGULAMENTO DE FUNCIONAMENTO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO”.

Tendo em consideração que o cargo de Chefe de Divisão de Gestão e Administração do Território encontra-se preenchido por Pedro Filipe Santos Gonçalves Fonseca, houve necessidade de se proceder à elaboração de uma alteração ao sobredito Regulamento, acrescentando-se, assim, a alínea d) ao n.º 1 do artigo 3.º, cujo teor seguidamente se transcreve, para que este dirigente integre também o CCA:

“d) Chefe de Divisão de Gestão e Administração do Território.”

Colocada à votação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar a concorrente alteração ao “Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação”, o qual se republica na íntegra e se encontra apenso à presente ata e que dela faz parte integrante para todos os efeitos legais (Anexo I).

PONTO 3 – ESTABELECEM DIRETRIZES PARA UMA APLICAÇÃO OBJETIVA E HARMÓNICA DO SIADAP – SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PARA O BIÉNIO 2017/2018.

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública tem como objetivo primordial contribuir para que haja uma melhoria no desempenho e qualidade dos serviços, coerência e harmonização da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e, bem assim, contribuir para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

A avaliação do desempenho dos dirigentes integra-se no ciclo e gestão e efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

I – **“Resultados”** obtidos nos objetivos da unidade orgânica que dirige;

II – **“Competências”** integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

Relativamente à avaliação do desempenho dos trabalhadores, a mesma incide sobre os parâmetros abaixo mencionados:

I – “Resultados” obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da concemente unidade orgânica; -----

II – “Competências” que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma determinada função. -----

Em conformidade com o preceituado na alínea a) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o vertido na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao CCA estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP, pelo que o mesmo deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

A. ORIENTAÇÕES GERAIS EM MATÉRIA DE FIXAÇÃO DE OBJETIVOS: -----

No âmbito da avaliação de desempenho, o número de objetivos a fixar para o biénio 2017/2018 deverá ser idêntico para todos os trabalhadores. -----

B. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS: -----

- i. Os objetivos devem estar alinhados com a estratégia plasmada nos instrumentos de gestão do Município, designadamente com os objetivos estratégicos, orçamento, plano de atividades e mapa de pessoal; -----
- ii. Os objetivos a fixar deverão, sempre que possível, refletir toda a atividade desenvolvida, daí que seja fundamental ter em consideração um conjunto de características aquando da sua definição, a saber: -----
 - a) **Coerentes, específicos, claros e precisos** (com relevância no contexto funcional); -----
 - b) **Mensuráveis** (quantificáveis qualitativamente e/ou quantitativamente); -----
 - c) **Atingíveis** (viáveis ou atingíveis, mas desafiantes); -----
 - d) **Realistas** (possíveis de atingir); -----
 - e) **Ligados ao fator tempo** (calendarizados – associados a um prazo de concretização). -----

iii. Os objetivos a fixar devem ter como base os parâmetros a seguir mencionados: -----

- a) **Eficácia:** o objetivo deverá ser de produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores; -----
- 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 das necessidades dos utilizadores; -----
- d) **Aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.** -----

iv. Definição do número de objetivos no SIADAP para o biénio 2017/2018: -----

Em conformidade com o prescrito no n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador, podendo ser ou não de responsabilidade partilhada, sendo que cada um deles terá no máximo três indicadores. Assim, e 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 a fixar a todos os trabalhadores serão de quatro, cujos indicadores de medida de desempenho não devem ultrapassar o número de três (cfr. n.º 6 do supramencionado artigo 46.º). -----

C. CRITÉRIOS PARA A SUPERACÃO DOS OBJETIVOS: -----

O avaliador aquando da definição dos critérios de superação respeitantes a cada um dos objetivos contratualizados deverá ter em consideração o seguinte: -----

- a) O critério de superação deverá ser quantificável e definido em intervalos de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o respetivo objetivo; -----
- b) O critério de superação do objetivo corresponderá ao alcance do nível de superação de um determinado resultado, daí que não seja plausível estabelecer critérios que não sejam atingíveis, pelo

que o avaliador deve estipular de uma forma ponderada, exigente e ambiciosa o critério de superação, proporcionado, assim, a diferenciação do desempenho nos resultados alcançados por parte de um dirigente ou trabalhador; -----

- c) O critério de superação poderá integrar o cumprimento de outros indicadores complementares aos definidos nos objetivos relativos à qualidade, inovação, autonomia, elogio, tempo ou prazo, redução de custos, etc.; -----
- d) O critério de superação corresponderá, na realidade, à superação na concretização de determinado objetivo previamente definido. -----

D. AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS ATINGIDOS: -----

A avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo, tendo presente a medição do grau de cumprimento do mesmo, face aos concernentes indicadores previamente estabelecidos, é expressa, de harmonia com o disposto nos artigos 36.º, n.º 3, 47.º, n.º 1, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugados com o prescrito no artigo 19.º, n.º 3, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, em três níveis, designadamente: -----

- a) "Objetivo superado", a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco); -----
- b) "Objetivo atingido", a que corresponde uma pontuação de 3 (três); -----
- c) "Objetivo não atingido", a que corresponde uma pontuação de 1 (um); -----

E. PONTUAÇÃO FINAL A ATRIBUIR AO PARÂMETRO "RESULTADOS": -----

A pontuação final a atribuir ao parâmetro "Resultados" é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos. -----

F. COMPETÊNCIAS: -----

«Competências» é o "parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado aos exercícios de

5 | 10





funções por dirigente ou trabalhador" e "visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função" (cfr. artigos 4.º, alínea a), e 45.º, alínea b), ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro). -----

O desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores é uma das componentes fundamentais para a concretização do princípio da responsabilidade e desenvolvimento, a que a avaliação de desempenho se deve subordinar e constitui um dos objetivos globais do SIADAP. -----

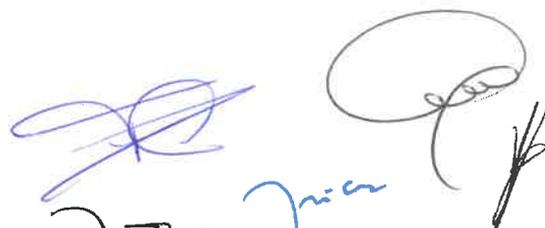
No que concerne a este parâmetro, o CCA deliberou, por unanimidade, fixar seis competências de entre as constantes nas listas aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, da seguinte forma: -----

SIADAP 2	COMPETÊNCIAS
<u>DIRIGENTES INTERMÉDIOS</u>	1. Orientação para resultados. 2. Orientação para o serviço público. 3. Planeamento e organização. 8. Conhecimentos especializados e experiência. 11. Responsabilidade e compromisso com o serviço. 13. Análise da informação e sentido crítico.
SIADAP 3	COMPETÊNCIAS
<u>TÉCNICO SUPERIOR</u>	2. Orientação para o serviço público. 3. Planeamento e organização. 4. Análise da informação e sentido crítico. 5. Conhecimentos especializados e experiência. 9. Otimização de recursos. 10. Responsabilidade e compromisso com o serviço.
<u>COORDENADOR TÉCNICO</u>	2. Orientação para o serviço público. 3. Conhecimentos e experiência. 4. Organização e método de trabalho. 5. Adaptação e melhoria contínua. 13. Responsabilidade e compromisso com o serviço. 14. Análise da informação e sentido crítico.

SIADAP 3	COMPETÊNCIAS
<u>ASSISTENTE TÉCNICO</u>	2. Orientação para o serviço público. 3. Conhecimentos e experiência. 5. Adaptação e melhoria contínua. 9. Comunicação. 11. Iniciativa e autonomia. 13. Responsabilidade e compromisso com o serviço.
<u>TÉCNICO DE INFORMÁTICA</u>	2. Orientação para o serviço público. 3. Conhecimentos e experiência. 5. Adaptação e melhoria contínua. 11. Iniciativa e autonomia. 13. Responsabilidade e compromisso com o serviço. 14. Análise da informação e sentido crítico.
<u>FISCAL MUNICIPAL</u>	2. Orientação para o serviço público. 3. Conhecimentos e experiência. 5. Adaptação e melhoria contínua. 9. Comunicação. 11. Iniciativa e autonomia. 13. Responsabilidade e compromisso com o serviço.
<u>ENCARREGADO OPERACIONAL</u>	2. Orientação para o serviço público. 3. Conhecimentos e experiência. 6. Coordenação. 11. Iniciativa e autonomia. 12. Responsabilidade e compromisso com o serviço. 14. Orientação para a segurança.
<u>ASSISTENTE OPERACIONAL</u>	2. Orientação para o serviço público. 3. Conhecimentos e experiência. 4. Organização e método de trabalho. 8. Adaptação e melhoria contínua. 12. Responsabilidade e compromisso com o serviço. 14. Orientação para a segurança.

G. AVALIAÇÃO DAS "COMPETÊNCIAS": -----

Em conformidade com o estabelecido nos artigos 36.º, n.º 8, e 49.º, n.º 1, ambos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugados com o prescrito no n.º 7 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, cada competência é valorada numa escala de três níveis, nomeadamente: -----



- a) "Competência demonstrada a um nível elevado", a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco); --
- b) "Competência demonstrada", a que corresponde uma pontuação de 3 (três); -----
- c) "Competência não demonstrada ou inexistente", a que corresponde uma pontuação de 1 (um). ----

H. PONTUAÇÃO FINAL A ATRIBUIR NO PARÂMETRO "COMPETÊNCIAS": -----

A pontuação final a atribuir no parâmetro "Competências" é a média aritmética das pontuações atribuídas. ----

I. AVALIAÇÃO FINAL: -----

i. A avaliação final será obtida pela média ponderada dos parâmetros "Resultados" e "Competências", os quais terão os seguintes pesos percentuais: -----

a) **Dirigentes intermédios (SIADAP 2)**: -----

Os parâmetros "Resultados" e "Competências" terão uma ponderação, respetivamente, de 75% e 25% (cfr. n.º 10 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o prescrito no n.º 9 do artigo 19.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro). -----

b) **Trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3**: -----

Os parâmetros "Resultados" e "Competências" terão uma ponderação, respetivamente, de 60% e 40% (cfr. artigo 50.º, n.º 2, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro). -----

ii. A avaliação final e as pontuações finais dos concernentes parâmetros são expressas até às milésimas (ou quando não seja possível até às centésimas). -----

iii. A avaliação final é expressa em menções quantitativas, face às pontuações finais em cada parâmetro, nomeadamente: -----

a) "**Desempenho relevante**", correspondendo a uma avaliação final de 4 (quatro) a 5 (cinco); -----



- b) "**Desempenho adequado**", correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 (dois) a 3,999 (três vírgula novecentos e noventa e nove); -----
- c) "**Desempenho inadequado**", correspondendo a uma avaliação final de 1 (um) a 1,999 (um vírgula novecentos e noventa e nove); -----

PONTO 4 – DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHOS PARA O CUMPRIMENTO DAS QUOTAS NO BIÉNIO 2017/2018. -----

No que tange às quotas a aplicar no biénio 2017/2018, o CCA deliberou, por unanimidade, fixar a percentagem máxima de 25% (vinte e cinco por cento) do total dos trabalhadores para as avaliações finais qualitativas de *Desempenho relevante* e, de entre estas, 5% (cinco por cento) para o reconhecimento de *Desempenho excelente*. -----

Os trabalhadores integrados em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Informática e de Fiscal Municipal, serão avaliados nos termos dos trabalhadores da carreira de Assistente Técnico. -----

PONTO 5 – DETERMINAR OS CRITÉRIOS PARA EFEITOS DE PONDERAÇÃO CURRICULAR E, BEM ASSIM, DA CONCERNENTE VALORAÇÃO. -----

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o CCA procedeu à fixação dos critérios para efeitos de ponderação curricular e, bem assim, da concernente valoração, tendo em consideração o prescrito no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, os quais encontram-se plasmados no documento que se encontra apenso à presente ata e que dela faz parte integrante para todos os efeitos legais (ANEXO II). -----

PONTO 6 – OUTROS ASSUNTOS. -----

Não houve. -----

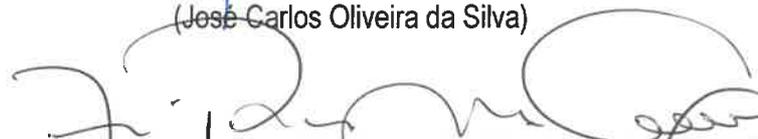
ENCERRAMENTO DA REUNIÃO -----

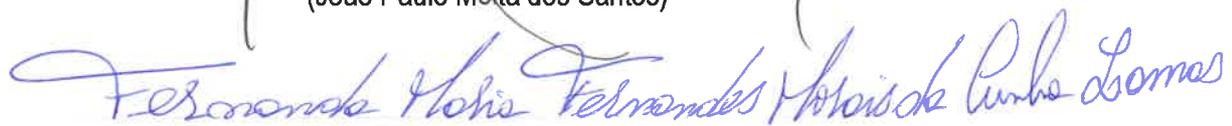
Nada mais havendo a tratar, o senhor Presidente deu como encerrada a reunião quando eram dezasseis horas e quarenta minutos e para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e por todos aprovada, vai ser assinada. -----

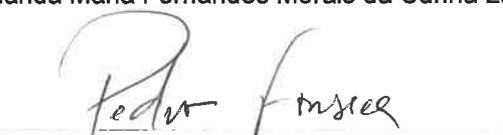
O CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO,


(Carlos André Teles Paulo de Carvalho)


(José Carlos Oliveira da Silva)


(João Paulo Moita dos Santos)


(Fernanda Maria Fernandes Morais da Cunha Lamas)


(Pedro Filipe Santos Gonçalves Fonseca)