



ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO CONSELHO

COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

DO BIÉNIO 2015 / 2016



ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

BIÊNIO 2015 / 2016

Aos dezassete dias do mês de setembro de dois mil e quinze, no Salão Nobre dos Paços do Município, pelas nove horas e quinze minutos, 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, e Fernanda Maria Fernandes Morais da Cunha Lamas, Chefe de Divisão Financeira. -----

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

1. Designação do Secretário do Conselho Coordenador da Avaliação para o biénio 2015/2016; -----
2. Aprovação do "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 2015/2016; -----
4. Diferenciação de desempenhos para o cumprimento das quotas no biénio 2015/2016; -----
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 BIÊNIO 2015/2016. -----

O senhor Presidente do CCA designou o Chefe de Equipa Multidisciplinar de Desenvolvimento Económico e Social, Modernização e Suporte como Secretário para o biénio 2015/2016. -----

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

O CCA, nos termos e para os efeitos do estatuído no artigo 58.º, n.º 6, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, 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, conjugado com o disposto no artigo 21.º, n.º 6, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, procedeu à análise e discussão da proposta do Regulamento supramencionado elaborada pelo Chefe de Equipa Multidisciplinar de Desenvolvimento Económico e Social, Modernização e Suporte. -----

Colocada à votação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar o “Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação”, que se encontra apenso à presente ata e que dela faz parte integrante (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 2015/2016. -----

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
concernente unidade orgânica; -----

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

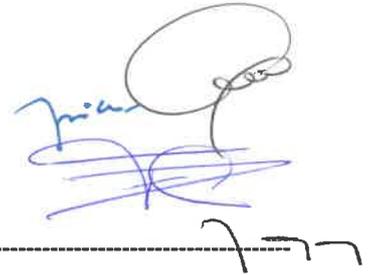
Em conformidade com o preceituado na alínea a) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de
dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012,
de 31 de dezembro, conjugado com o vertido na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto 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 2015/2016 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). -----



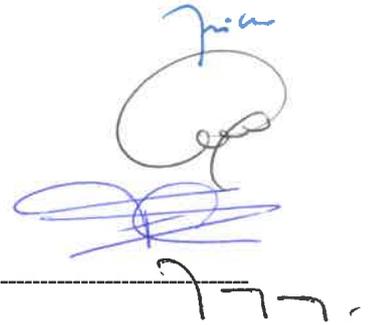
iii. Os objetivos a fixar devem ter como base os parâmetros a seguir mencionados: -----

- 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.** -----

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, 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, 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 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, 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). -----

No que concerne a este parâmetro, o CCA deliberou, por unanimidade, estabelecer que cada avaliador possa escolher e fixar um conjunto de "competências", de entre as constantes nas listas aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, que deverá ser idêntico, respetivamente, para os dirigentes e trabalhadores. -----



Os trabalhadores que se encontram em carreiras que ainda não foram objeto de extinção, revisão ou de decisão de subsistência, como é o caso das carreiras de Informática e Fiscal Municipal, são avaliados por um conjunto de “competências” que serão definidas, caso a caso, por cada avaliador. -----

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, 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, 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”: -----

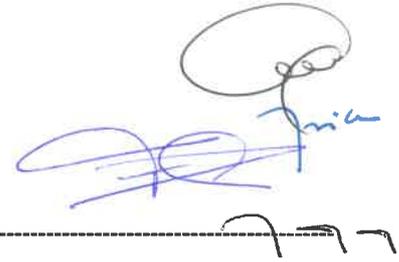
A pontuação final a atribuir no parâmetro “Competências” é a média aritmética das pontuações atribuídas. ----

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, 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, 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, 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). -----

ii. A avaliação final e as pontuações finais dos concorrentes 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 BIÊNIO 2015/2016. -----

No que tange às quotas a aplicar no biénio 2015/2016, 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, 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 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 (Anexo II). -----

PONTO 6 – OUTROS ASSUNTOS. -----

Não houve. -----

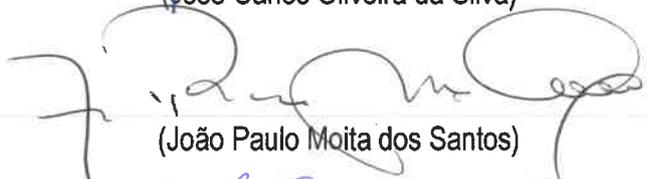
ENCERRAMENTO DA REUNIÃO. -----

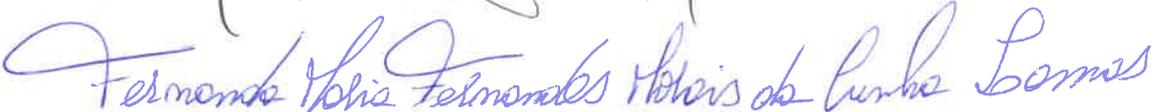
Nada mais havendo a tratar, o senhor Presidente deu como encerrada a reunião quando eram onze horas e cinquenta e cinco minutos e para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e por todos aprovada, vai ser assinada. -----

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)

8 | 8