

ACTA Nº 01/CCA/2017/2018

Aos nove dias do mês de Janeiro de 2017, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação, doravante designado por CCA, presidido pelo Vice-Presidente da Câmara Jorge Alves Custódio, na presença da Vereadora, Isabel Alexandra Lopes dos Santos Tomé, Fernando Pereira Alves, Chefe de Divisão Técnica de Obras e Urbanismo, Cristina Paula Ventura Antunes, Chefe de Divisão Sócio Cultural e Educativa, Sandra Sofia Miguel Chora Custódio, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Municipal e Felisberto Neves Pinto, Chefe de Divisão Administrativa.

SIADAP 2017-2018

1. Estabelecer as diretrizes necessárias com vista a assegurar a aplicação objetiva e harmónica do SIADAP para o biénio de 2017/2018, com base no Diploma Legal (Lei nº 66-B/2007) e tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de Gestão referido no artigo 5º do Decreto – Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro e dar parecer sobre a aplicação do regime transitório.
2. Validar a estrutura de avaliadores e avaliados.
3. Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida.
4. Parametrização de Avaliação dos objetivos e das competências, conforme a Lei;

SIADAP 2015-2016

5. Definição de orientações para a validação das menções de Desempenho Relevante, Desempenho Inadequado e o reconhecimento do Desempenho Excelente.
6. Fixação do período de Avaliação e do período para a realização da Avaliação Intercalar.
7. Critérios de ponderação curricular a aplicar na avaliação de desempenho.
8. Trabalhadores não avaliados nos termos do SIADAP 3.
9. Outros assuntos.

Ponto 1

Seguindo a ordem de trabalhos, estabeleceu-se as directrizes necessárias com vista a aplicação do SIADAP, o CCA deliberou:

- Nos termos do disposto na alínea a), do nº1, do nº. 1, do art.º 58, da Lei n.º 66-B /2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea a), do nº 1, do art.º 21, do Decreto – Regulamentar nº. 18/2009, de 04 de setembro, compete ao CCA estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do Siadap 2 e do Siadap 3, tendo em consideração os documentos que integram no Ciclo de Gestão previstos no art.8, da referida Lei nº. 66-B/2007, conjugado com o disposto no art.5º do também já referido Decreto Regulamentar nº. 18/2009.

- O CCA, deliberou, por unanimidade, que os avaliadores devem tomar como diretrizes no âmbito do Siadap 2 e 3 as seguintes disposições legais:

Lei nº. 66-B/2007, de 28/12, que estabelece os sistemas integrado de gestão de avaliação do desempenho da administração pública (SIADAP): artigo 45º. (parâmetros de avaliação); artigo 46º. (resultados); nº. 1 e nº. 3, artigo 48º. (competências); nº. 1, artigo 49º. (avaliação das competências); artigo 50º. (avaliação final); artigo 63º. (auto – avaliação e avaliação); artigo 64º (harmonização e propostas de avaliação); artigo 66º. (contratualização de parâmetros); artigo 67º. (contratualização dos objetivos); artigo 68º. (contratualização das competências); artigo 69º. (validações e reconhecimentos); artigo 74º. (monitorização); artigo 75º. (diferenciação de desempenhos) e artigo 84º. (critérios de desempate).

Decreto – Regulamentar nº. 18/2009, de 04/09, que adapta aos serviços da Administração Autárquica o Sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei 66-B/2007, de 28/12: artigo 4º. (sistema de planeamento); artigo 6º. (subsistemas do SIADAP); artigo 9º. (monitorização e revisão dos objetivos); artigo 10º. (relatório do desempenho da unidade orgânica); artigo 18º. (parâmetros de avaliação – avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios) e artigo 20º. (avaliadores – avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios).

Portaria 359/2013 de 13/12, que aprova os modelos de fichas de auto – avaliação e avaliação do desempenho no âmbito do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP) e as listas de competências dos diferentes grupos de pessoal.

- Aplicar o SIADAP 3, a todos os colaboradores com relação jurídica de emprego público e nos termos da Lei nº 66-B/2007. Sob proposta do Senhor Presidente da Câmara, relativamente à aplicação do regime transitório, por considerar oportuno, e devido a existência de um grande

fl
Shom
J.
S.
J.

número de trabalhadores susceptíveis de serem enquadráveis no referido regime legal. O CCA deliberou por unanimidade, dar parecer favorável à proposta apresentada.

- Na aplicação do SIADAP 2, há a considerar quatro unidades orgânicas – Divisão Técnica de Obras e Urbanismo, Divisão Sociocultural e Educativa, Divisão Administrativa e Divisão de Desenvolvimento Municipal.

Ponto 2

No segundo ponto da ordem de trabalhos, é de salientar a dinâmica implementada na atividade municipal, nomeadamente com a implementação da estrutura orgânica dos serviços, que é uma estrutura hierarquizada, constituída por quatro unidades orgânicas, sendo elas, Divisão Administrativa (desde 01/11/2015), Divisão de Desenvolvimento Municipal (desde 01/05/2015), Divisão Técnica de Obras e Urbanismo e Divisão Sociocultural e Educativa;

Ponto 3

Seguindo a ordem de trabalhos, compete ao CCA, estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos (al. b) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro);

1. Objectivos:

Fixam-se em três (3) o número de objectivos, a considerar na Avaliação de Desempenho para o biénio 2017/2018, para todos os Dirigentes e Técnicos Superiores, podendo os avaliadores, se assim o entenderem, proceder da mesma forma com os Assistentes Técnicos, apesar destes estarem incluídos no regime transitório.

2. Definição de Objectivos:

- Os objectivos devem estar alinhados com a estratégia definida nos instrumentos de gestão.
- Os objetivos devem ser específicos (com relevância no contexto funcional), mensuráveis (indicar a base do desempenho, a moldura temporal de referência a nova meta), balizados no tempo, realizáveis (verificar as condições de realização) e consensuais.

3. Indicadores:

- Nos postos de trabalho da área administrativa e técnica deverá, na medida do possível, valorizar-se os prazos de execução e o número das tarefas;
- Os indicadores de medida devem reflectir o tempo de execução média, a complexidade e a qualidade exigível.

No tocante às Competências, são escolhidas cinco (5), para Dirigentes Intermédios e Técnicos Superiores e oito (8) para os e Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos,

(uma vez que se aplica o Regime transitório – art.º 80 da Lei nº66-B/2007), de entre as constantes da lista publicada na portaria 359/2013 de 13 de dezembro. Os assistentes técnico, que forem avaliados por objetivos, os avaliadores escolhem apenas (5) competências.

Dirigentes Intermediários – SIADAP2:

- 2 – Realização e Orientação para o Serviço Público
- 4 – Liderança e gestão das pessoas
- 7 – Decisão
- 11 – Responsabilidade e compromisso com o Serviço
- 16 – Representação e Colaboração Institucional

Técnico Superior – SIADAP3:

- 1 – Realização e Orientação para os Resultados
- 7 – Iniciativa e Autonomia
- 10 – Responsabilidade e compromisso com o Serviço
- 11 – Relacionamento Interpessoal
- 13 – Trabalho de Equipa e Cooperação

Assistente Técnico – SIADAP3:

Assistente Técnico:

- 1 - Realização e Orientação para os Resultados
- 2 – Orientação para o Serviço Público
- 3 – Conhecimento e Experiência
- 4 – Organização e Método de Trabalho
- 5 – Adaptação e Melhoria Contínua
- 9 – Comunicação
- 10 – Relacionamento Interpessoal
- 13 – Responsabilidade e Compromisso com o serviço

Assistente Operacional – SIADAP3:

a) Encarregado Geral Operacional:

- 1 – REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS
- 3 - CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA

- 4 - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO
- 6 - COORDENAÇÃO
- 9 - INOVAÇÃO E QUALIDADE
- 11 - INICIATIVA E AUTONOMIA
- 12 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO
- 14 - ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA.

b) Assistente Operacional:

- 1 – Realização e Orientação para Resultados
- 2 – Orientação para o Serviço Público
- 4 – Organização e Método de Trabalho
- 5 – Trabalho de Equipa e Cooperação
- 7 – Relacionamento Interpessoal
- 11 – Iniciativa e Autonomia
- 12 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- 14 – Orientação para a Segurança.

Ponto 4

No Quarto ponto da ordem de trabalhos, as ponderações relativas a Objetivos e Competências, são, respetivamente, 60% e 40%.

Na Avaliação dos Objectivos:

- A atribuição da Avaliação deve-se basear em evidência expressa e inequívoca na respectiva fonte de verificação;
- A atribuição do nível 3 (objectivo atingido), só deverá aplicar-se nos casos em que o cumprimento do objectivo foi efectivamente assegurado com qualidade e rigor, dentro do prazo estabelecido;
- A atribuição do nível 5 (objectivo superado), só deverá aplicar-se nos casos em que, nos termos da lei, houve significativa e bem fundamentada superação do objectivo, com evidências e demonstração factual do impacto no serviço.

Na Avaliação das Competências:

- A atribuição “ Competência demonstrada a um nível elevado” (5), pressupõe, para além da demonstração de todos os comportamentos descritos na competência, a demonstração factual de boas práticas, isto é, de comportamentos diferenciadores e exemplares, claramente superiores ao padrão médio exigível.

- A justificação da proposta de Avaliação de Desempenho Relevante, exige a apresentação de evidências factuais, fontes de verificação e a descrição ou quantificação do impacto no Serviço;

- De acordo com o artigo 37º, alínea 5, da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, “a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as menções de *Desempenho relevante* e, de entre estas, 5% do total de dirigentes intermédios, do serviço para o reconhecimento do *Desempenho excelente*, podendo haver pelo menos um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade”.

Ponto 5

No ponto cinco da ordem de trabalhos, o CCA estabeleceu orientações para a validação das propostas de Avaliação com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado, bem como para a análise do impacto do Desempenho para efeitos de reconhecimento do Desempenho Excelente.

Assim, para se obter a menção de “Desempenho Relevante”, o colaborador deve, através da valorização dos objectivos, que lhe foram atribuídos, trazer mais – valia e, cumulativamente, verificar-se a maior coincidência possível entre as competências demonstradas e as desejadas para o funcionamento do serviço;

Para que o Desempenho seja considerado “Excelente”, é necessário que o mesmo tenha impacto nas metas definidas para os objectivos do Município de Pampilhosa da Serra, e que sejam demonstradas competências, que constituam exemplo para os restantes trabalhadores;

O Desempenho é considerado “Inadequado”, se o trabalhador não atingir globalmente os objectivos e /ou não demonstrar as competências necessárias ao seu contributo esperado para o funcionamento do Serviço.

Ponto 6

Continuando pelo ponto seguinte, o CCA deliberou por unanimidade, fixar as seguintes datas para o processo de Avaliação:

- Até fins de Fevereiro - Contratualização dos Objectivos e Competências com os trabalhadores;

- Apresentação do *relatório trimestral* por parte dos Dirigentes Intermédios relativos às unidades orgânicas e, realização da avaliação intercalar para análise do cumprimento dos objectivos e o do comportamento dos Avaliados face ao padrão das competências fixadas;

- O CCA deliberou, ainda, por unanimidade, que o período de avaliação relevante para efeitos de atribuição de notas, é aquele que se inicia com a contratualização dos objectivos e competências e que termina a 31 de dezembro, mas, o resultado da avaliação abrange todo o biénio de 2016/2017.

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

2015-2016

Carreiras	Nº de Funcionários	Relevantes	Excelentes
Dirigentes	4	1	1

2015-2016

Carreiras	Nº de Funcionários	Relevantes	Excelentes
Técnicos Superiores	35	9	2
Assistentes Técnicos	42	11	2
Assistentes Operacionais	73	18	4
Total	150	38	8

Ponto 7

Critérios de ponderação curricular a aplicar na avaliação de desempenho.

A ponderação curricular rege-se pelo previsto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em conformidade com o estatuído no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado em DR, 2.ª Série, n.º 26, de 8 de fevereiro, sendo da responsabilidade do Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) a fixação dos critérios de ponderação curricular bem como a respetiva publicitação nos termos da lei.

Assim foram aprovados os critérios, de acordo com o anexo I.

Ponto 8

Foi presente a listagem dos trabalhadores que não foram avaliados, nos termos do SIADAP – 3, por objetivos e competências, em virtude de:

- Fernando Pereira Alves – Comissão de serviço de cargo dirigente;
- Cristina Paula Ventura Antunes - Comissão de serviço de cargo dirigente;
- Sandra Sofia Miguel Chora Custódio - Comissão de serviço de cargo dirigente;
- Felisberto Neves Pinto - Comissão de serviço de cargo dirigente;
- Isabel Alexandra Lopes Santos Tomé – Por ter tomado posse como Vereadora da Câmara Municipal;
- Sandra Maria da Silva Seco – Por se encontrar designada para o Gabinete de Apoio à Presidência;
- João Manuel de Almeida Neves – Por se encontrar designado para o Gabinete de Apoio à Presidência;
- Maria Irene Nunes Marques de Almeida Barata – Por se encontrar de baixa médica;
- Os aposentados e os que pediram rescisão de contrato dentro do biénio.

Nos termos dos números 5, 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, revela para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída.

Foi também deliberado, que quem não pretenda a última avaliação atribuída, entregue no Serviço de Recursos Humanos, o seu Curriculum Vitae, documentação comprovativa de cargos, funções ou atividades, bem como outra documentação que considere relevante, durante o mês de janeiro, para posteriormente se passar à Avaliação por ponderação Curricular. Mais foi deliberado, que as ponderações curriculares sejam avaliadas, pelo Senhor Vice-Presidente Jorge Alves Custódio de acordo com os critérios aprovados e comunicar aos interessados.

Ponto 9

No último ponto, estipularam-se os Avaliadores e os respetivos avaliados.

Para uma correta aplicação e Gestão do SIADAP e, dado que a nossa estrutura orgânica, não possui Dirigentes em todas elas, segundo o n.º 2, do art.º 56, da Lei n.º 66 – B2007, de 28 de Dezembro, “o superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados” foi deliberado por unanimidade e por despacho do Sr. Presidente, os seguintes Avaliadores nos termos do art.º n.º 56, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, para os anos de 2017 e 2018:

Jorge Alves Custódio
Fernando Pereira Alves
Cristina Paula Ventura Antunes
Sandra Sofia Miguel Chora Custódio
Felisberto Neves Pinto

Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, os seguintes coadjuvantes:



**Pampilhosa
da Serra**
câmara municipal

Jorge Alves Custódio, coadjuvantes:

- Isabel Alexandra Lopes dos Santos Tomé
- Paulo Jorge Duarte Batista Teixeira

Fernando Pereira Alves, coadjuvantes:

- António Barata Dias

Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar e a deliberar, o Presidente do Conselho de Coordenação de Avaliação deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada por todos os membros presentes.

O Conselho de Coordenação da Avaliação

Jorge Alves Custódio – Vice-presidente da Câmara

Isabel Alexandra Lopes dos Santos Tomé – Vereadora

Fernando Pereira Alves - Chefe de Divisão Técnica de Obras e Urbanismo

Cristina Paula Ventura Antunes – Chefe de Divisão Sócio – Cultural e Educativa

Sandra Sofia Miguel Chora Custódio - Chefe de Divisão de Desenvolvimento Municipal

Felisberto Neves Pinto – Chefe de Divisão Administrativa