

ACTA Nº 01/CCA/2023/2024

Aos 04 dias do mês de Janeiro de 2023, reuniu o Conselho Coordenador de Avaliação, doravante designado por CCA, presidido pela Vice-presidente da Câmara, Isabel Alexandra Lopes dos Santos Tomé, na presença do Vereador, Rui Jorge Fernandes Simão, Fernando Pereira Alves, Diretor do Departamento 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, Paulo Jorge Duarte Batista Teixeira, Chefe da Divisão Financeira e Felisberto Neves Pinto, Chefe de Divisão Administrativa, responsável pela área de Pessoal.

SIADAP 2023-2024

1. Estabelecer as diretrizes necessárias com vista a assegurar a aplicação objetiva e harmónica do SIADAP para o biénio de 2023/2024, 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 da avaliação por competências.
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 2021-2022

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 diretrizes necessárias com vista a aplicação do SIADAP, o CCA deliberou:

- Nos termos do disposto na alínea a), do nº. 1, do art.º 58º, da Lei n.º 66-B /2007, de 28 de dezembro, conjugado com o disposto na alínea a), do n.º 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.º 8º, da referida Lei nº. 66-B/2007, conjugado com o disposto no art.º 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); n.º. 1 e n.º. 3, artigo 48º. (competências); n.º. 1, artigo 49º. (avaliação das competências); artigo 50º. (avaliação final); artigo 63º. (autoavaliação 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 n.º. 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 autoavaliação 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 n.º 66-B/2007. Sob proposta do Senhor Presidente da Câmara, relativamente à aplicação do regime de avaliação por competências, por considerar oportuno, e devido a existência de um grande número de trabalhadores suscetíveis 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 uma (1) Estrutura nuclear - Departamento de Obras e Urbanismo, e 6 (seis) unidades orgânicas - Divisão Sociocultural e Educativa, Divisão Administrativa, Divisão Financeira, Divisão de Desenvolvimento Municipal, Divisão de Obras Municipais e Ambiente e Unidade de Estudos e Projetos.

Ponto 2

No segundo ponto da ordem de trabalhos, temos uma estrutura hierarquizada, constituída por uma Estrutura Nuclear: Departamento de Obras e Urbanismo, com duas dependências: Divisão de Obras Municipais e Ambiente e Unidade de Estudos e Projetos. Temos ainda, mais quatro unidades Orgânicas, sendo elas, a Divisão Administrativa, a Divisão Financeira, a Divisão de Desenvolvimento Municipal e a Divisão Sociocultural e Educativa;

Ponto 3

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

1. Objetivos:

Fixam-se em três (3) o número de objetivos, a considerar na Avaliação de Desempenho para o biénio de 2023-2024, para todos os Dirigentes e Técnicos Superiores do Município de Pampilhosa da Serra;

2. Definição de Objetivos:

- Os objetivos 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 refletir 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, assistentes técnicos, técnico de informática e fiscais municipais, (uma vez que, por proposta do Senhor Presidente da Câmara, se aplicará a avaliação com base nas competências ¹ – art.º 80 da Lei nº66-B/2007), de entre as constantes da lista publicada na portaria 359/2013 de 13 de dezembro.

¹ As Competências deverão ser definidas pelo CCA, de entre as constantes da lista para o respetivo grupo profissional (Portaria nº. 359/2013, de 13/12), estipulando-se um número de oito por avaliado, devendo, contudo, obrigatoriamente, contemplar uma competência que saliente a capacidade de realização e orientação para os resultados.

Dirigentes Intermédios – SIADAP2:

- 2 – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO
- 4 – LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS
- 7 – DECISÃO
- 8 – CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA
- 17 – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES

Técnico Superior – SIADAP3:

- 1 – ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS
- 5 - CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA
- 7 – INICIATIVA E AUTONOMIA
- 10 – RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO
- 13 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO

Assistente Técnico – SIADAP3:

a) Coordenador Técnico: Avaliação Por competências (8)

- 1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS
- 2 - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO
- 3 - CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA
- 4 - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO
- 6 - COORDENAÇÃO
- 11 - INICIATIVA E AUTONOMIA
- 13 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO
- 14 - ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO

b) Assistente Técnico: Avaliação Por competências (8)

- 1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS
- 2 - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO
- 3 - CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA
- 4 - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO
- 5 - ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA
- 10 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL
- 11 - INICIATIVA E AUTONOMIA
- 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
- 4 - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO
- 5 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO
- 7 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL
- 10 - OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS
- 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 Objetivos:

- A atribuição da Avaliação deve-se basear em evidência expressa e inequívoca na respetiva fonte de verificação;
- A atribuição do nível 3 (objetivo atingido), só deverá aplicar-se nos casos em que o cumprimento do objetivo foi efetivamente assegurado com qualidade e rigor, dentro do prazo estabelecido;
- A atribuição do nível 5 (objetivo superado), só deverá aplicar-se nos casos em que, nos termos da lei, houve significativa e bem fundamentada superação do objetivo, 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 objetivos, 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 objetivos 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 objetivos 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:

- O CCA deliberou, por unanimidade, que o período de avaliação relevante para efeitos de atribuição de notas, é aquele que se inicia com a contratualização dos objetivos e competências e que termina a 31 de dezembro, mas, o resultado da avaliação abrange todo o biénio de 2021/2022.

- O CCA deliberou ainda, por unanimidade que até 14 de abril de 2023, devem ser entregues as avaliações de biénio transato e contratualizados os Objetivos e Competências com os trabalhadores, para o biénio 2023-2024;

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

2021-2022

Carreiras	Nº de Funcionários	Relevantes	Excelentes
Técnicos Superiores	49	12	2
Assistentes Técnicos	57	14	3
Assistentes Operacionais	90	23	5
Total	196	49	10

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;
- Paulo Jorge Duarte Batista Teixeira - Comissão de serviço de cargo dirigente;
- Luis Filipe Simões Baptista- Comissão de serviço de cargo dirigente;
- Catarina Enes Garcia - Comissão de serviço de cargo dirigente;
- Isabel Alexandra Lopes Santos Tomé – Por ter tomado posse como Vereadora da Câmara Municipal;
- Nuno Miguel Martins Bandeira - Por ter tomado posse como Vereador da Câmara Municipal de Gois;
- Gustavo José de Almeida Brás – Por se encontrar designado para o Gabinete de Apoio à Presidência;
- João Manuel de Almeida Neves – Por se encontrar designado para o Gabinete de Apoio à Presidência;
- Beatriz dos Anjos Brito Monsanto – Menos de um ano de serviço efetivo;
- Armando Manuel Ricardo – Menos de um ano de serviço efetivo;
- Amélia Tavares Silvério Costa – Menos de um ano de serviço efetivo;
- Edite da Conceição Antão Pires – Menos de um ano de serviço efetivo;
- Luís Miguel Freire Neves - Menos de um ano de serviço efetivo;
- Os trabalhadores a desempenhar funções na APIN;
- Trabalhadores aos quais não tenham sido regularmente atribuídos objetivos e/ou competências.

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 Vereador Rui Jorge Fernandes Simão, de acordo com os critérios aprovados e publicados no site da Câmara.

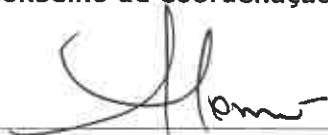
Ponto 9

No seguimento do despacho do Senhor Presidente da Câmara de 28 de novembro de 2022, que designou os avaliadores para o biénio 2023/2024, o CCA deliberou que os avaliadores devem ter completo o processo de autoavaliação até 20 de janeiro de 2023. A ficha de autoavaliação, está disponível no site da Câmara, no separador Município/Recursos Humanos/SIADAP/Requerimentos.

Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar e a deliberar, a 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.

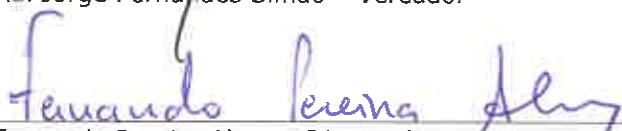
O Conselho de Coordenação da Avaliação



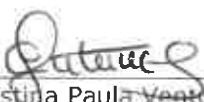
Isabel Alexandra Lopes dos Santos Tomé – Vice-presidente da Câmara



Rui Jorge Fernandes Simão – Vereador



Fernando Pereira Alves – Diretor do Departamento de Obras e Urbanismo



Cristina Paula Ventura Antunes – Chefe de Divisão Sociocultural e Educativa



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



Paulo Jorge Duarte Batista Teixeira – Chefe de Divisão Financeira



Fernando Neves Pinto – Chefe de Divisão Administrativa