

ACTA Nº 01/CCA/2025

Aos 18 dias do mês de novembro de 2024, 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 2025

1. Estabelecer as diretrizes necessárias com vista a assegurar a aplicação objetiva e harmónica do SIADAP para o ano de 2025, 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 nº 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;
5. Critérios de desempate.

Ponto 1

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

a) Nos termos do disposto na alínea a), do nº. 1, do art.º 58º, da Lei nº 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.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.

b) - 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. (autoavaliação e avaliação); artigo 64º (harmonização e propostas de avaliação); artigo 45º-B. (contratualização de parâmetros); artigo 46º nº. 3. (contratualização dos objetivos); artigo 45º-A e 48º. (contratualização das competências); artigo 64º. (validações e reconhecimentos); artigo 74º. (monitorização); artigo 75º. (diferenciação de desempenhos) e artigo 51º-A. (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 236/2024/1. de 27 de setembro, que Regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, bem como os modelos de fichas de avaliação do desempenho de dirigentes intermédios e demais trabalhadores da Administração Pública.

c) Aplicar o SIADAP 3, a todos os colaboradores com relação jurídica de emprego público e nos termos da Lei nº 66-B/2007.

d) 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, Unidade de Estudos e Projetos e Unidade Operacional de Intervenção Social, Saúde, Cidadania e Envelhecimento Ativo.

Sob proposta da Senhora Vice-Presidente da Câmara, o CCA deliberou por unanimidade, dar parecer favorável à proposta apresentada, relativamente à aplicação do regime de avaliação por competências, para os trabalhadores, que reúnam as seguintes condições:

- a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

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, com uma dependência: Unidade Operacional de Intervenção Social, Saúde, Cidadania e Envelhecimento Ativo.

Ponto 3

Segundo 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 ano de 2025, 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 da Senhora Vice-Presidente da Câmara, se aplicará a avaliação com base nas competências – no art.º 60º, da Lei nº.66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o art.º 45.º-A, da referida Lei, de entre as constantes da lista publicada na Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro.

Nos termos da alínea a), n.º 4 do art.º 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, a Senhora Vice-Presidente propôs as seguintes competências: 2 - Orientação para a colaboração; 4 - Orientação para os resultados; que foram aprovadas por unanimidade pelo CCA.

As Competências deverão ser definidas nos termos do número 4, art.º 45.º-A, da Lei nº.66-B/2007, de 28 de dezembro, de entre as constantes da lista publicada na Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro, propondo o CCA as seguintes:

Dirigentes Intermédios – SIADAP2:

- 2 - Orientação para a colaboração;
- 4 - Orientação para os resultados;
- 6 - Gestão do conhecimento;
- 15 - Inteligência emocional;
- 18 - Liderança.

Técnico Superior – SIADAP3:

- 1 - Orientação para o serviço público;
- 2 - Orientação para a colaboração;
- 4 - Orientação para os resultados;
- 5 - Análise crítica e resolução de problemas;
- 8 - Iniciativa.

Assistente Técnico – SIADAP3:

a) **Coordenador Técnico: Avaliação Por competências (8)**

- 2 - Orientação para a colaboração;
- 3 - Orientação para a mudança e inovação;
- 4 - Orientação para os resultados;
- 5 - Análise crítica e resolução de problemas;
- 7 - Comunicação;
- 8 - Iniciativa;
- 12 - Orientação para a participação;
- 14 - Tomada de decisão.

b) **Assistente Técnico: Avaliação Por competências (8)**

- 1 - Orientação para o serviço público;
- 2 - Orientação para a colaboração;
- 3 - Orientação para a mudança e inovação;
- 4 - Orientação para os resultados;
- 7 - Comunicação;
- 8 - Iniciativa;
- 12 - Orientação para a participação.

Assistente Operacional – SIADAP3:

a) **Encarregado Geral Operacional:**

- 2 - Orientação para a colaboração;
- 4 - Orientação para os resultados;
- 5 - Análise crítica e resolução de problemas;
- 7 - Comunicação;
- 8 - Iniciativa;
- 13 - Orientação para a segurança;
- 14 - Tomada de decisão;
- 16 - Coordenação de equipas.

b) Assistente Operacional:

- 1 - Orientação para o serviço público;
- 2 - Orientação para a colaboração;
- 4 - Orientação para os resultados;
- 5 - Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- 7 - Comunicação;
- 8 - Iniciativa;
- 11 - Orientação para a inclusão;
- 13 - Orientação para a segurança.

Os Objetivos e Competências, devem ser contratualizados com os trabalhadores para o ano de 2025 durante o mês de fevereiro.

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;

Ponto 5

Nos termos da alínea g), n.º 1, do artigo 58, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, compete ao Conselho coordenador da avaliação definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação.

Assim, foi deliberado por unanimidade, definir os seguintes critérios:

- 1 - Tempo de serviço exercido em funções integradas na carreira;
- 2 - A avaliação obtida no último período avaliativo;
- 3 - A idade do trabalhador por ordem decrescente.

Nos termos do artigo 51.º-A, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, quando não sejam suficientes os critérios de desempate supra fixados, relevam, consecutivamente os seguintes:

- a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;
- b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

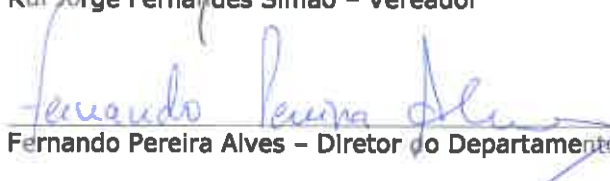
Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade.

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.

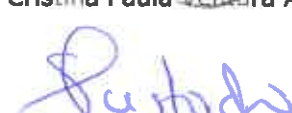
O Conselho de Coordenação da Avaliação


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


Felisberto Neves Pinto – Chefe de Divisão Administrativa

